



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Engagement laboral y su relación con el rendimiento en los
trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORAS:

Diaz Ruiz, Claudia Lizeth (orcid.org/0000-0001-6507-9715)

Mozo Reyes, Abigail Darleny (orcid.org/0000-0003-1821-5184)

ASESORES:

Mg. Cedron Medina, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-4025-764X)

Mg. Pinglo Bazan, Miguel Elias (orcid.org/0000-0001-7130-0156)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO — PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo a Dios por ser nuestra fortaleza y a nuestros amados padres que son las personas más importantes de nuestras vidas, por su apoyo y sacrificio constante.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestros padres y hermanos, por su apoyo incondicional y el ánimo constante que nos han brindado.

También, queremos agradecer a nuestros docentes por brindarnos los conocimientos necesarios y apoyo durante el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Finalmente agradecemos al señor Henry Manuel, Castillo Zavaleta, por darnos la confianza de realizar nuestra investigación en su empresa.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de engagement laboral en los trabajadores De La Empresa de Transporte Cazahe S.A.C.-Trujillo, 2023	16
Tabla 2. Niveles de las dimensiones del engagement laboral en los trabajadores De La Empresa de Transporte Cazahe S.A.C.-Trujillo, 2023..	17
Tabla 3. Nivel de Rendimiento laboral en los trabajadores De La Empresa de Transporte Cazahe S.A.C.-Trujillo, 2023.....	18
Tabla 4. Nivel de las dimensiones del Rendimiento laboral en los trabajadores De La Empresa de Transporte Cazahe S.A.C.-Trujillo, 2023	18
Tabla 5. Vigor y el rendimiento laboral en trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C.-Trujillo, 2023	19
Tabla 6. Dedicación y rendimiento laboral en trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C.-Trujillo,2023	20
Tabla 7. Absorción y rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C - Trujillo, 2023	21
Tabla 8. Engagement y el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C.-Trujillo, 2023	22

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de engagement laboral en los trabajadores De La Empresa de Transporte Cazahe S.A.C.-Trujillo, 2023.	66
Figura 2. Niveles de las dimensiones del engagement laboral en los trabajadores De La Empresa de Transporte Cazahe S.A.C.-Trujillo, 2023.....	66
Figura 3. Nivel de Rendimiento laboral en los trabajadores De La Empresa de Transporte Cazahe S.A.C.-Trujillo, 2023.	67
Figura 4. Nivel de las dimensiones del Rendimiento laboral en los trabajadores De La Empresa de Transporte Cazahe S.A.C.-Trujillo, 2023.....	67

RESUMEN

En el presente estudio tuvo como objetivo; determinar si existe una relación entre el engagement laboral y el rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo,2023. La metodología fue de tipo aplicada, el diseño no experimental – transversal. Así mismo el estudio fue correlacional, además la muestra estuvo conformada por 42 trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C, para recolectar la información se hizo uso de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. En los resultados se encontró que el 72% del personal presenta un nivel alto de engagement laboral, el 26% de colaboradores un nivel medio y solo el 2% manifiestan tener un bajo nivel de engagement laboral, mientras que para la variable rendimiento el 71% de los trabajadores mostraron tener un nivel medio, el 27% niveles altos y el 2% mostro tener un nivel bajo. Finalmente se concluye que las variables engagement laboral y el rendimiento presentan una correlación moderada positiva, con un Rho de Sperman de 0.473 y una relación altamente significativa con un valor de sig bilateral de 0.002, es decir a mayor engagement laboral habrá un mayor rendimiento en el personal de Cazahe S.A.C.

Palabras clave: Engagement, rendimiento laboral, transporte, organizaciones

ABSTRACT

In the present study it aimed at; to determine whether there is a relationship between work engagement and performance in the workers of the transport company Cazahe S.A.C -Trujillo,2023. The methodology was applied, the design was non-experimental – cross-sectional. The study was also correlational. In addition, the sample was made up of 42 workers of the transport company Cazahe S.A.C, to collect the information the survey was used and the instrument used was the Google form. The results found that 72% of the staff had a high level of work engagement, 26% of employees had a medium level and only 2% said they had a low level of work engagement, while 71% of the workers had a low level of performance They showed medium level, 27% had high levels and 2% showed low level. Finally, it is concluded that the variables work engagement and performance have a moderately positive correlation, with a Spermans Rho of 0.473 and a highly significant relationship with a bilateral GIS value of 0.002, i.e., the higher the work engagement, the higher the performance of the staff of Cazahe S.A.C.

Keywords: Engagement, work performance, transportation, organizations

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones se han visto afectadas por los constantes cambios y desafíos, como el avance de la tecnología, la productividad, la transformación digital, la rotación del personal, etc. Afectando directamente a los trabajadores en su sentido de pertenencia y nivel de desempeño organizacional, por lo que estos no cumplen de una manera adecuada sus funciones. La consultora Gallup (2013), como se citó en Juarez y Paredes (2022), nos mencionan que el nivel de engagement en el Perú representa un 21%, además, se afirma que el 62% de trabajadores no manifiestan engagement en su trabajo y el 17% muestran indiferencia. Es por ello, que muchas de las empresas deben tener en cuenta que desarrollar un engagement laboral es un factor clave, puesto que logrará que sus trabajadores estén alienados a las metas, los objetivos y valores organizacionales de la compañía. Por otro lado, también conlleva a que los colaboradores se muestren más involucrados en sus actividades y sobre todo comprometidos con su trabajo, lo que permite generar aportaciones positivas o transmitir esa positividad a sus compañeros de la empresa.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2021), comentó que el sector de transporte por carretera, ha desempeñado un papel muy importante para mantener la economía en movimiento, señalando que los gobiernos deben garantizar que el sector tenga las condiciones de trabajo necesarias. Debido a los últimos cambios sociales y económicos que está afrontando el Perú, está afectando a las empresas de manera directa como indirectamente. La empresa Cazahe S.A.C ofrece el servicio de transporte de carga por carretera, esto en la industria del transporte es esencial para mover mercancías entre los distintos lugares, el gerente general de la empresa indicó que algunos de sus trabajadores están presentando una baja productividad, siendo algunos de los factores el estrés, las largas colas de espera por tráfico, la rotación del personal, el clima laboral, etc. Los trabajadores estarían presentando muchos retos al momento de realizar sus actividades, existiendo una insatisfacción. Esto ha generado una

incertidumbre para la empresa, por lo que estaría afectando negativamente al rendimiento y la motivación de sus colaboradores.

Con el fin de mejorar el panorama se pretende brindar estrategias en todas las áreas de la empresa, como planes de mejoramiento y de acción para aumentar el engagement laboral.

Debido a lo anteriormente ya mencionado, se planteó la siguiente pregunta ¿Existe relación entre el engagement laboral y el rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C - Trujillo, 2023?

El presente estudio se justifica por su valor teórico, esto permitió analizar a detalle la variable engagement y rendimiento laboral, también se tuvo en cuenta las teorías propuestas por Schaufeli y Bakker (2003) y Koopmans et Al. (2014), quienes nos presentaron distintos aportes sobre las herramientas e indicadores, que sirven de base para desarrollar prospectos interesantes del rendimiento y compromiso laboral en los colaboradores; por tal razón se aportará una evidencia bibliográfica, los cuales servirán de ejemplo para futuros estudios de interés. Así mismo, la implicancia práctica, va a permitir realizar correlaciones, medir y sobre todo encontrar el nivel de asociación del engagement y el rendimiento en el personal de la empresa Cazahe S.A.C. A su vez la utilidad metodológica nos facilitará el uso de los distintos instrumentos validados y confiables de las variables. Por otro lado, la investigación que realizamos se justifica socialmente debido a que es un estudio relevante porque ayudará a las empresas a tener conocimiento sobre la asociación de existe entre las variables y sobre todo les permitirá ver cuáles son las consecuencias que trae consigo tener un nivel bajo en su compromiso dentro de sus organizaciones a su vez, se busca promover diversas estrategias para aumentar el work commitment y el rendimiento laboral ,con el fin de que todo el personal de alguna forma se sientan identificados y orgullosos con la organización, mostrando entusiasmo por alcanzar los objetivos y las metas organizacionales.

Así mismo, el equipo investigador se planteó como objetivo general: determinar si existe una relación entre el engagement laboral y el rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo,2023. Así mismo, como objetivos específicos se planteó: 1) Encontrar el nivel de engagement laboral en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo, 2023. 2) Conocer el nivel de rendimiento en los trabajadores de la empresa de

transporte Cazahe S.A.C -Trujillo, 2023. 3) Determinar la relación entre el vigor y el rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo, 2023. 4) Determinar la relación entre la dedicación y rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C-Trujillo,2023. 5) Determinar la relación entre la dimensión absorción y rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo,2023.

Finalmente, se formuló nuestra hipótesis general de investigación en donde afirmamos que existe una relación altamente significativa entre el engagement laboral y el rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo,2023 y la hipótesis nula, donde negamos la afirmación, es decir, no existe una relación altamente significativa entre el engagement laboral y el rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C - Trujillo,2023.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes nacionales que abordan el estudio encontramos a Ccoa y Sisa (2022), su investigación tuvo el principal fin encontrar la relación de las variantes compromiso y desempeño en una empresa de transportes de Arequipa. El desarrollo de su metodología que aplicó es no experimental, básico y correlacional. Donde se tuvo en cuenta las 3 dimensiones del compromiso y del desempeño laboral. El instrumento fue una encuesta dirigida a sus 39 colaboradores de la organización, se tuvo en cuenta la escala UWES 2017 para medir el compromiso y otro cuestionario para medir la variable desempeño. Finalmente se concluyó que ambas variables muestran una correlación fuerte y positiva, es decir, si el engagement aumenta su nivel también aumenta el desempeño laboral, provocando mayor productividad en la empresa. Así mismo los autores Rojas y Cruz (2021), en su proyecto el principal objeto del estudio era conocer la asociación del engagement y rendimiento laboral en la compañía Andoriña tours. El desarrollo de su metodología que aplicó es cuantitativa, no experimental y transversal. Del mismo modo, la herramienta utilizada para evaluar a los 50 trabajadores fue un cuestionario, dando como resultado un coeficiente de cronbach de 0,905, es decir, los trabajadores de Andoria Torus S.R.L. mostraron altos niveles de rendimiento laboral pero bajos niveles de compromiso.

Por su parte Gutiérrez y Clemente (2020), en su investigación tuvo el principal fin de encontrar si las variantes compromiso y rendimiento en los colaboradores de una empresa de Huaraz tienen algún nivel de relación. El desarrollo de su metodología es cuantitativo de tipo no experimental y correlacional, él instrumento que aplicó fue un formulario, donde 43 trabajadores formaron parte de la muestra. Finalmente, se determinó que el rendimiento en la organización multisectorial sí se relaciona con el compromiso laboral, es decir a mayor compromiso aumentará el rendimiento en los trabajadores. Argomedo (2020), en su tesis tuvo como objeto de investigación encontrar el grado de asociación del compromiso y el desempeño organizacional en un centro médico de Ascope. El nivel de investigación que desarrolló fue una indagación correlacional, no experimental con corte transversal y descriptiva. Sus integrantes evaluados en la muestra fueron 30 trabajadores del personal del centro médico. A fin de cuantificar

las variables se tuvo que aplicar una escala Utrecht de Engagement y para medir el desempeño laboral otro cuestionario. En consecuencia, se demostró que se percibe un Engagement alto con 87% y muestra un nivel regular sobre su desempeño laboral a un 100%. Así mismo al relacionar sus tres dimensiones con el desempeño laboral mostraron que si se relacionan. Concluyendo que, en el centro médico de Ascope se reflejó una correlación fuerte en el compromiso y desempeño que mostraron los trabajadores al realizar sus funciones en la organización.

Mendoza y Torres (2022), su investigación tuvo como fin determinar si existe una correlación de la variable de estudio compromiso y su rendimiento en el personal de una municipalidad provincial en San Martín. Se utilizó una metodología cuantitativa correlacional, para obtener datos se usó el cuestionario UWES-17 y la escala de rendimiento laboral. Para ello se tomó en cuenta a 120 trabajadores como muestra. Finalmente se determinó una correlación fuerte y positiva, con un puntaje de 0.000 y el Rho Spearman de 0.838, señalando una asociación positiva. Por su parte Chávez (2021), El estudio tuvo el propósito de determinar si influye el compromiso laboral en la rotación laboral de una courier de Lima. Se utilizó una metodología cuantitativa correlacional y no experimental. Para ello se usó una encuesta utilizando la escala Likert, donde fueron 41 trabajadores quienes conformaron la muestra. Finalmente se llegó a determinar que la variable compromiso tiene gran influencia en la rotación laboral de la empresa Courier.

Por su parte Rivas, Lujan & Palma (2022), en su estudio tuvo como fin encontrar la asociación de las variantes estrés y rendimiento en conductores en una empresa de Lima, el desarrollo de su metodología fue cuantitativa de tipo correlacional, el instrumento utilizado fue un formulario, para ello 197 conductores participaron en la muestra. En consecuencia, los resultados indicaron que el nivel de asociación es fuerte porque el Rho de Spearman dio (0,785) con una significación estadística de ($p=0,000$). En conclusión, quedó demostrado que el estrés y el rendimiento del personal están correlacionados.

Encontramos a la autora Cruz (2022), en su investigación tuvo como fin inicial encontrar si las variantes de investigación comunicación interna y engagement tienen alguna asociación en la empresa de Huaraz; el desarrollo de su metodología es cuantitativa correlacional y no experimental. Para la ejecución de

su proyecto la muestra lo conformaron 28 trabajadores, para ello se tomó en cuenta el cuestionario. Después de la ejecución del proyecto se obtuvo un puntaje de 0.613 en Rho de Spearman, que mostró una asociación moderada y positiva, en cuanto a la Sig. Bilateral este obtuvo un valor de 0.001 Por ende, se terminó por concluir que la significancia de la variante comunicación interna y la variable engagement en la compañía es alta.

Asimismo, los autores Huaranga & Mercado (2021), el fin del estudio era determinar si existe una correlación de las variantes empoderamiento y compromiso laboral en colaboradores de una empresa de la provincia de Tarma. Su metodología es correlacional básica - cuantitativa, el instrumento usado fue un cuestionario de empowerment adaptado por Spreizer y Laschinger (1995, 2001) y para la variante engagement de Salanova y Schaufeli (2009), se utilizó como muestra a sus 80 empleados. Los resultados que se obtuvieron señalan que entre las variantes de estudio si existe una asociación significativa, debido a que el p-valor hallado es 0.001 y su correlación tuvo un valor de 0.369; es decir manifiesta una correlación de nivel positivo bajo. En conclusión, quedó demostrado en esta investigación la existencia de una asociación entre la variable empoderamiento y compromiso laboral de cada integrante, esto nos indica que a mayor nivel de empowerment, se verá reflejado un mayor auge de características del compromiso en los trabajadores.

Asimismo, Quiroz (2019), en su estudio el principal fin fue ver si existe alguna correlación de la variable cultura empresarial y el desempeño del personal de una empresa en el distrito Jesús María de Lima. Su metodología es cuantitativa correlacional y no experimental; el instrumento para obtener los datos fueron dos encuestas aplicadas a 50 trabajadores. Los resultados obtenidos indicaron una asociación significativa siendo el Rho de Spearmans igual a 0 ,694, dando un valor total de p igual a 0.000 ($p < 0.05$) entre el rendimiento y la cultura organizacional de la empresa. Por otro lado, Orbegoso (2020), en su proyecto tuvo el propósito de determinar si existe un impacto entre el compromiso y desempeño de los integrantes encargados del abastecimiento de una empresa minera. Su metodología es cuantitativa, se tomó como muestra los datos de 37 trabajadores del área de abastecimiento. Los instrumentos utilizados en dicho proceso fueron el cuestionario UWES de Schaufeli S. G. (2003), para el engagement y un

cuestionario para el desempeño laboral validado por el autor Montoya y Meza (2015), Después de analizar se evidenció una asociación muy significativa entre la variante compromiso y desempeño en el personal minero. Asimismo, Ayala (2018) en su investigación tuvo la finalidad de analizar las variantes de compromiso y rotación laboral de la empresa de transportes N&V S.A.C. Su metodología es cuantitativa correlacional y descriptiva, la muestra fue de 50 trabajadores y el instrumento que aplico es un cuestionario. Después de ejecutar el proyecto se obtuvo que el vigor presenta una relación de 0.285, en la absorción de 0.149 y en la dedicación en -0.345. Esto quiere decir que las dimensiones, el vigor y la absorción influyen sobre la rotación y la dedicación no influye. Finalmente se determinó que la compañía necesita trabajar más psicológicamente con sus trabajadores, en sus aspectos internos para que se conecten con su trabajo.

En el ámbito internacional, el impacto que genera estas variables son muy importantes debido al desempeño del engagement en los individuos, también otras conductas están concernientes como la flexibilidad, la creatividad, el acceso a la información y desempeño de la asociación, por consiguiente; el nivel de engagement en trabajadores de diversos países de América Latina. Según Boizard se encontró que el 25,6% presentó un nivel muy alto de engagement seguida del 70% en niveles altos, lo cual para concluir es necesario fortalecer el engagement para tener resultados satisfactorios en la empresa Contreras (2015). Por otro lado, encontramos a los autores Altamirano y Tello (2018), En su investigación se plantearon conocer si hay una asociación entre las variantes de compromiso y satisfacción laboral en una fábrica de calzado en la provincia de Tungurahua., por lo que, se planteó una metodología cualitativa y cuantitativa. Para evaluar y medir las variables se hizo uso de Coexphal-Euroempleo, un formulario con 26 ítems que mide tres ámbitos: como la motivación, el reconocimiento, el área y el entorno de trabajo y para evaluar la variable del compromiso laboral se hizo uso de la propuesta de Allen y Meyer (1991) con 18 ítems. Finalmente se concluyó que en la empresa de calzado las variables compromiso y satisfacción laboral no presentaron una relación fuerte.

Céspedes (2020), la finalidad de su proyecto fue conocer la asociación de las variantes satisfacción y compromiso laboral en el personal de una organización pública. Para ello se utilizó una metodología de diseño transversal- no experimental

de tipo correlacional, Para recopilar datos de la satisfacción laboral, la cual está compuesta por dos factores intrínsecos y extrínsecos, por su parte el compromiso tiene tres dimensiones, el normativo, el afectivo y el de comunicación, para ello se realizó dos cuestionarios aplicados a 60 trabajadores. Se llegó a concluir que si existe una fuerte asociación en la variable satisfacción y compromiso en dicha organización pública de salud.

En los antecedentes locales que abordan el presente tema encontramos a Cisneros (2021), la finalidad de su investigación fue determinar si están relacionados el clima laboral y el compromiso en una empresa de mantenimiento de Trujillo. Su metodología fue cuantitativa correlacional y descriptiva, se utilizó el cuestionario (UWES) de Hallberg y Schaufeli, y otro cuestionario (CL-SPC) de Palma para medir el clima laboral. En dicha investigación la muestra se compuso de 150 trabajadores, finalmente se demostró que entre ambas variantes de estudio si existe una relación positiva directa. Por su parte Guzmán (2021), en su tesis tuvo como finalidad conocer la asociación de las variantes endomarketing y el nivel de engagement en colaboradores de fabricaciones metálicas en Trujillo; su metodología fue cuantitativa no experimental y correlacional. Para ello se utilizó el cuestionario de Bhonemberger el cual sirve para evaluar el endomarketing y la encuesta (UWES) el cual se utilizó para medir el compromiso organizacional. Finalmente se manifestó una fuerte asociación y significativa entre el endomarketing y el nivel de engagement, así mismo resultó positiva la implementación de técnicas enfocadas en la lealtad y productividad que se les brindó a los colaboradores, puesto que se asoció con la lealtad que demuestra el trabajador con la empresa

Alayo (2021), en su tesis tuvo como finalidad evaluar y encontrar la influencia que posee la variable estrés laboral frente al engagement de la institución pública de Trujillo. Para ello se hizo uso de un diseño de estudio tipo descriptiva correlacional. Se tuvo en cuenta dos escalas para medir el estrés laboral y el engagement, la muestra la componen 180 integrantes de la institución. En consecuencia, se terminó por afirmar que las variables están asociadas, es decir que el estrés y el compromiso en los integrantes de la institución pública trujillana es fuerte y significativa. Querevalú (2021), en su tesis tuvo como objeto principal comprobar si existe una asociación entre las variables compromiso y el rendimiento

laboral en la persona de una empresa certificadora de Trujillo. La investigación se realizó teniendo en cuenta un diseño descriptivo- transversal con un enfoque cualitativo. El instrumento de medida fueron mediante 2 cuestionarios uno para medir el compromiso laboral de Meyer y Allen (1991) actualizado por Omar y Urteaga (2008) y otro cuestionario Koopmans et al. (2013) para medir el rendimiento laboral adaptada por Ganini y Salessi (2016). La muestra estuvo compuesta por 53 colaboradores. Finalmente se concluyó que el compromiso y el rendimiento organizacional se relacionan significativamente en la empresa certificadora.

Por otro lado, el autor Lozano y Quezada (2019), en su investigación tenía como finalidad medir la asociación del engagement y desempeño en los empleados de la municipalidad de Trujillo. Para ello se tuvo en cuenta una metodología cuantitativa correlacional, la encuesta fue el instrumento que se aplicó a los 51 trabajadores de la municipalidad, llegando a concluir que no hay una asociación en la variable de engagement y desempeño en los integrantes de la municipalidad de Trujillo. Asimismo, los autores Delgado y Sandoval (2020), su tesis tuvo como objetivo desarrollar una serie de estrategias que ayuden a mejorar la motivación y rendimiento en los colaboradores de la municipalidad de la Esperanza. Su metodología es cuantitativa de tipo transversal -descriptivo simple no experimental, para ello se tomó en cuenta a 72 trabajadores como muestra donde se les aplicó dos cuestionarios uno de motivación y otro para medir el rendimiento. Ante ello los autores concluyeron que el nivel de motivación es bajo representando un porcentaje de 51.4% y solo el 45.8% demostró tener el nivel de motivación medio y el 2.8% mostró una motivación alta y en su rendimiento, el 69.4% muestra tener un grado alto, y el 25% presenta un nivel medio y finalmente el nivel bajo lo conforma el 5.6%.

Por su parte Castañeda (2019), en su estudio que tiene como fin encontrar la asociación de la variable compromiso y satisfacción en una empresa óptica de Trujillo. En dicho estudio se utilizó una metodología cuantitativa- no experimental, por lo que se utilizó dos cuestionarios, se tomó en cuenta una muestra de 48 colaboradores, en donde se observó que si había una correlación con un puntaje de 0.812; dicho en otras palabras, se determinó que la relación de ambas variables (compromiso y satisfacción organizacional), es fuerte y positiva, esto se debe en gran parte a las estrategias que implementó la organización.

Así mismo Fernández y Guarniz (2018), en su proyecto se planteó como fin principal conocer si existe una asociación entre sus variables compromiso y desempeño en el personal de una fábrica de calzado ubicada en Trujillo, para ello. Para ello se utilizó un diseño correlacional, para la aplicación se tuvo en cuenta como muestra a 35 trabajadores a los que se les realizó la encuesta del modelo UWES. Concluyendo que el nivel de asociación del compromiso y el desempeño del personal es positiva y fuerte, lo cual beneficia significativamente a la empresa de calzado.

Algunos enfoques conceptuales que abordaremos teóricamente son los siguientes:

Vigor: Ávila et al. (2017), definen como vigor a los altos grados de nivel de energía y al esfuerzo invertido en su rol de trabajador, aunque se presenten dificultades o complicaciones.

Dedicación: La dedicación es la actitud de quién se entrega con pasión o desinterés a cierta acción o actividad Gran Diccionario de la Lengua Española (2023).

Absorción: Hernández y Zapata (2018), quien la define como aquella capacidad de reconocer, comprender, aprovechar todo el conocimiento del entorno.

Vínculo laboral: Según la Ley General de Trabajo (2006), nos menciona que la existencia de un vínculo laboral se da entre la empresa y el trabajador.

Compromiso: Blanco y Castro (2011), nos dicen que el compromiso se define como aquella actitud positiva que presenta una persona en el desarrollo de su trabajo, enfocado hacia las metas, objetivos y valores, es decir que tanto esta se involucra dentro de la organización.

Rendimiento: Carpio (2018), nos menciona que el rendimiento viene a ser el comportamiento que muestra el trabajador al momento de buscar cumplir con los objetivos fijados por la empresa, este constituye con sus estrategias individuales para lograr los objetivos propuestos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La metodología que utiliza el proyecto de estudio es cuantitativa de tipo aplicada, por lo que se centró en un problema del cual la empresa de transporte Cazahe S.A.C está enfrentando, la investigación nos permitirá conocer si el engagement influye en el rendimiento organizacional del personal de la empresa de transporte, ya que de esta manera se busca contribuir a una sociedad avanzada con habilidades con el fin de construir un ambiente adecuado Rodríguez (2020).

3.1.2. Diseño de investigación

Nuestro proyecto de investigación es de diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Esto se debe a que, Según Hernández et al. (2019), nos mencionan que las investigaciones de este tipo nos ayudan a encontrar la asociación que existe entre las variables que están siendo estudiadas, en nuestro caso, averiguar si el compromiso laboral y el rendimiento en el personal de la compañía de transporte Cazahe S.A.C se relacionan.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Engagement laboral

Definición conceptual: Merino (2017), define al engagement como el aporte adicional que brinda el colaborador en su centro laboral, considerando sus 3 dimensiones: el vigor, dedicación y absorción. El colaborador tiene una actitud mental positiva demostrando un trabajo superior en una determinada actividad.

Definición operacional: Para poder medir la variable se aplicará la escala de Uwes de Schaufeli y Bekker (2003) a través de una encuesta que permite obtener aloraciones de sus tres dimensiones que son el vigor, dedicación y absorción.

- Indicadores: Constituida por 17 ítems
- Escala de medición: Tipo ordinal

Variable 2: Rendimiento laboral

Definición conceptual: Carpio (2018), nos menciona que el rendimiento viene a ser el comportamiento que muestra el trabajador al momento de alcanzar los objetivos fijados por su organización, este constituye con sus estrategias individuales para lograr los objetivos propuestos.

Definición operacional: Para realizar la medición de la variable rendimiento laboral utilizaremos una encuesta con la escala de Koopmans et al. (2012) validada por Gabini y Salessi (2016) enfocada en sus tres dimensiones del rendimiento laboral: como los comportamientos contraproducentes, el rendimiento de la tarea y el contexto.

- Indicadores: Constituida por 16 ítems
- Escala de medición: Tipo ordinal

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población:

Según el autor Ventura (2017), la población viene hacer un grupo de elementos que contienen distintas cualidades que se planean estudiar.

La población de este estudio estuvo compuesta por todos los integrantes de la empresa de transporte Cazahe S.A.C. que en un total son 42 trabajadores conformado por (gerente general, área administrativa, secretarías, choferes, área de recursos humanos, etc.) Sin embargo, se aplicaron ciertos criterios:

- **Criterios de inclusión:**

- Trabajadores que acepten colaborar en el estudio.
- Trabajadores entre 18 y 60 años.
- Trabajadores que formen parte de la empresa Cazahe S.A.C.
- **Criterios de exclusión:**
 - Trabajadores jubilados.
 - Ex Trabajadores de la Empresa Cazahe S.A.C

3.3.2. Muestra:

El muestro para la presente investigación será de tipo Censal, dado que el número de trabajadores son pocos y es accesible.

3.3.3. Muestreo:

Según la Real Academia Española (2023), el muestreo se determina como la técnica que selecciona muestras que sean representativas de un todo.

En nuestra investigación no se aplicará ningún muestreo, debido a que lo conforma todo el personal de la empresa.

3.3.4. Unidad de análisis:

Un trabajador de la empresa de transporte Cazahe S.A.C

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para obtener información la técnica que se utilizó fue la encuesta. Instrumento: Se aplicó un cuestionario, creado en Google Forms. El cuestionario nos ayudará a obtener datos sobre las dos variables estudiadas: Engagement y Rendimiento laboral. Tomaremos como referencia el test de Uwes, que consta de 16 ítems, la cual presenta 3 dimensiones que pertenecen a la variable Engagement: vigor, dedicación y absorción; y para la variable rendimiento se utilizó la escala de rendimiento laboral individual de Koopmans et al (2012) que está verificada por los autores Gabini y Salessi (2016) donde enfoca a sus 3 dimensiones que la componen: Rendimiento en comportamientos contraproducentes, de tarea y rendimiento de contexto.

3.5. Procedimientos

Para la toma de la información se tuvieron en cuenta los siguientes procedimientos:

Se solicitó el permiso al Gerente de la empresa Cazahe S.A.C, de manera verbal para la aplicar la encuesta a sus colaboradores.

También se coordinó con la secretaria para que envié el enlace al grupo de Whatsapp de la empresa.

Asimismo, se le dio el respectivo seguimiento del llenado de encuestas

3.6. Método de análisis de datos

Se usó un análisis detallado en donde se ha desarrollado la descripción de cada una de las variantes de investigación y de las dimensiones que la componen, a su vez se presentan tablas y gráficos que permiten una mejor comprensión del comportamiento de la muestra. Asimismo, se realizó un análisis diferencial en donde para establecer el estadístico se realizan pruebas de normalidad teniendo en cuenta datos de la prueba shapiro Will con la finalidad de conocer la suposición de la hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Para el informe investigativo se tuvo en cuenta y respeto el código de ética brindado por la universidad teniendo en cuenta la RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N°0283-2022-VI- UCV.

Teniendo en cuenta dicha resolución se citó a los distintos autores usando la más reciente versión de las normas APA. Por su parte los antecedentes y resultados de las investigaciones fueron considerados de acuerdo a los establecimientos sin variaciones notables.

A su vez para dar fe de la autenticidad de la investigación, el informe fue revisado consecuentemente por Turnitin

Este proyecto de indagación cuenta con el reporte favorable del comité de ética que corresponde:

Los investigadores deben tener un consentimiento de los participantes que serán incluidos en dicha investigación. Por consiguiente, deben proporcionar información de una manera adecuada y comprensible, indicando entre ellos el propósito de la investigación, entre otros.

Los investigadores al realizar la investigación deben ser respetuosos y asegurar una protección de los derechos de cada participante.

Los investigadores deben saber que las muestras y datos no se pueden utilizar en otras investigaciones sin la previa autorización de las personas implicadas o del comité de ética.

Finalmente, se les debe hacer de su conocimiento los resultados obtenidos a las personas que participaron del proyecto de investigación

IV. RESULTADOS

Los resultados que obtuvimos se basan en el estudio que se realizó a los 42 trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C, teniendo presente los objetivos del estudio se obtuvo:

Objetivo específico 1: Encontrar el nivel de engagement en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo, 2023

TABLA 1.

Nivel de engagement laboral en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C-Trujillo, 2023.

NIVEL	fi	%
ALTO	30	72%
MEDIO	11	26%
BAJO	1	2%
	42	100%

Nota: Datos recolectados para el estudio con una muestra de 42 trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C

Se observa que en la tabla 1, de los 42 trabajadores que conforman la muestra el 72% del personal presenta un nivel alto de engagement laboral, el 26% de colaboradores muestran un nivel medio y solo el 2% manifiestan tener un bajo nivel de engagement laboral. Esto se debió a que la mayoría de trabajadores indicaron que se sienten con energía, entusiasmo e inmersos en alcanzar los mejores resultados en cuanto a sus funciones dentro de la empresa.

TABLA 2.

Niveles de las dimensiones del engagement laboral en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo, 2023.

NIVEL	VIGOR		DEDICACIÓN ABSORCIÓN			
	fi	%	fi	%	fi	%
ALTO	22	53%	25	60%	16	38%
MEDIO	19	45%	17	40%	22	52%
BAJO	1	2%	0	0%	4	10%
	42	100%	42	100%	42	100%

Nota: Datos recolectados para el estudio con una muestra de 42 trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C

En la tabla número 2, evidenciamos los niveles de las dimensiones del engagement laboral en donde el 60 % de los trabajadores están presentando un alto nivel de dedicación y el 40% un nivel medio. Así mismo el 53 % de encuestados presentan un alto nivel de vigor, el 45% su nivel es medio y el 2% es bajo; en cuanto a la dimensión absorción el 52% de la empresa presenta niveles medios, él 38% un nivel alto y el 10 % de la muestra presentó bajos niveles. En conclusión, la dimensión que mostró tener un nivel más alto fue la dedicación y el vigor lo que significa que los colaboradores de Cazahe S.A.C, poseen niveles altos de persistencia y orgullo por su trabajo.

Objetivo específico 2: Conocer el nivel de rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo, 2023.

TABLA 3.

Nivel de Rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo, 2023.

NIVEL	fi	%
ALTO	11	27%
MEDIO	30	71%
BAJO	1	2%
	42	100%

Nota: Datos recolectados para el estudio con una muestra de 42 trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C

En la tabla 3, se evidencia que de los 42 colaboradores encuestados el 71 % muestran un nivel medio, mientras que el 27% manifiestan niveles altos y solo el 2% mostraron tener un bajo nivel de rendimiento laboral. Estos resultados se deben a los distintos factores personales que afrontan los trabajadores de la empresa.

TABLA 4.

Nivel de las dimensiones del Rendimiento laboral en los trabajadores De la Empresa de Transporte Cazahe S.A.C -Trujillo, 2023.

NIVEL	Comportamientos					
	Rendimiento de tarea		contraproducentes		Rendimiento de contexto	
	Fi	%	fi	%	fi	%
ALTO	28	67%	3	7%	34	81%
MEDIO	13	31%	8	19%	7	17%
BAJO	1	2%	31	74%	1	2%
	42	100%	42	100%	42	100%

Nota: Datos recolectados para el estudio con una muestra de 42 trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C

En la tabla número 4, se refleja los niveles de las dimensiones del rendimiento en donde el 81% de los colaboradores manifiestan un nivel alto de rendimiento de contexto, el 17 % un nivel medio y solo el 2% muestra un nivel bajo. Por otro lado, el 67% mostraron tener un nivel alto en cuanto al rendimiento de tarea, el 31% un nivel medio y el 2% de trabajadores un nivel bajo, finalmente el 74 % demostró tener un nivel bajo en cuanto a los comportamientos contraproducentes, el 19% un nivel medio y solo el 7% presentaron tener altos niveles de comportamiento contraproducentes. Esto significa que en su mayoría los trabajadores están trabajando de manera positiva y sobre todo éticamente.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el vigor y el rendimiento laboral en trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C.-Trujillo, 2023.

TABLA 5.

Vigor y el rendimiento laboral en trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo, 2023

			Vigor	Rendimiento Laboral
Rho Spearman	de Vigor	Coeficiente de correlación	de 1,000	,408**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	42	42
Rendimiento Laboral	de Vigor	Coeficiente de correlación	de ,408**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	42	42

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

Según el análisis de la correlación de rho Spearman, se encontró que el valor fue de 0.408, lo que permite indicar que existe una correlación positiva moderada. Asimismo, se visualiza que la significancia fue de 0.007 <= a 0.05 lo que permite afirmar que hay una relación significativa, entonces existe una relación directa entre la dimensión vigor y el rendimiento de los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre la dedicación y rendimiento laboral en trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo, 2023

TABLA 6.

Dedicación y rendimiento laboral en trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo,2023

			Dedicación	Rendimiento Laboral
Rho Spearman	de Dedicación	Coeficiente de correlación	de 1,000	,401**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	42	42
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	de ,401**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	42	42

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

En la tabla 6, según el análisis de correlación de rho Spearman cuyo resultado fue 0.401, permite indicar que existe una correlación positiva moderada y también se aprecia que la significancia fue menor a 0.05, por lo que se determina que hay una relación directa entre la dimensión absorción y la variable rendimiento

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre la absorción y rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo, 2023

TABLA 7.

Absorción y rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo, 2023

		Rendimiento		
		Absorción Laboral		
Rho	de Absorción	Coeficiente	de 1,000	,489**
Spearman		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	42	42
	Rendimiento	Coeficiente	de ,489**	1,000
	Laboral	correlación		
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	42	42

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

Según el análisis de correlación de rho Spearman se encontró que el valor es de 0.489, este resultado nos indica que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión absorción y la variable rendimiento, con respecto a la significancia es 0.001 lo que afirma que hay una relación directa entre la dimensión absorción y el rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C.

Objetivo general: Determinar si existe una relación entre el engagement y el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo, 2023.

TABLA 8.

Engagement y el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo, 2023

		Engagement Laboral	Rendimient o Laboral
Rho Spearman	de Engagement Laboral	Coeficiente de correlación de 1,000	,473**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	42
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación de ,473**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002
		N	42

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

Según el análisis de correlación de rho Spearman, se encontró que el valor es de 0.473, por lo que se determinó que existe una correlación positiva moderada. También se observa que el nivel de significancia fue de $0.002 \leq a 0.05$, esto nos permite determinar que existe una relación altamente significativa entre ambas variables.

Contrastación de la hipótesis: Se propuso la siguiente hipótesis

Ha: Existe una relación altamente significativa entre el engagement y el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa de transporte CazaheS.A.C-Trujillo, 2023.

Ho: No existe una relación altamente significativa entre el engagement y el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo, 2023.

De acuerdo a los resultados de la investigación p valor es $0.002 \leq a 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula, esto quiere decir que existe una relación altamente significativa entre el engagement y el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo, 2023.

V. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta los hallazgos obtenidos de la investigación a continuación, se discutirá los resultados encontrados, para luego brindar algunos aportes, afirmaciones y establecer limitaciones dentro del tema abordado. Para ello se tuvo en cuenta el primer objetivo específico, donde se planteó encontrar el nivel de engagement que poseen los trabajadores de la empresa de transportes Cazahe S.A.C-Trujillo, 2023. Los resultados encontrados indicaron que el nivel de engagement que muestran los 42 trabajadores, es alto con un porcentaje del 72%. Teniendo en cuenta los resultados se llegó a determinar que los trabajadores poseen un nivel alto de engagement laboral, de forma similar Ccoa y Sisa (2022), en su tesis nos mencionan que el 59 % de los colaboradores que conforman su muestra presentan altos niveles de engagement, es decir los colaboradores realizan sus funciones laborales con pasión, ya que esto de alguna forma les hace sentir realizados y se caracterizan por el esfuerzo voluntario. Ante ello es importante recalcar que el engagement laboral es un factor clave en una organización, puesto que logra que sus trabajadores estén alineados a las metas, objetivos y valores de la empresa, lo que permite generar aportaciones positivas o transmitir esa positividad a sus compañeros.

Así mismo en nuestro segundo objetivo específico se planteó, encontrar el nivel de rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo, 2023. Frente a ello se determinó que los colaboradores poseen un nivel de rendimiento laboral medio con un porcentaje del 71%. Estos resultados evidencian que los trabajadores de Cazahe S.A.C en el rendimiento poseen en su mayoría un nivel medio. De la misma forma los autores Rivas, Lujan & Palma (2022), llegaron a concluir que el nivel de rendimiento que presentaron los trabajadores es medio con un porcentaje del 51.8%. Esto se debe al estrés por el tráfico, las pistas en mal estado, las malas organizaciones en su ruta, etc. En tal sentido queda demostrado que el rendimiento laboral se ve afectado por los distintos sucesos dentro y fuera de la organización. Por lo que es importante recalcar que una adecuada organización puede evitar bajos niveles de rendimiento. Para ello es necesario establecer metas realistas, mostrar entusiasmo a pesar de presentar dificultades,

hacer pausas dentro de las jornadas laborales, ya que en el rubro del transporte el estrés es inevitable.

Con respecto al objetivo específico tres nos planteamos determinar la relación existente de la dimensión vigor y el rendimiento laboral en trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo, 2023, según el coeficiente de correlación cuyo resultado fue 0.408 se llegó a determinar una existencia de una correlación positiva moderada entre ambas variables. En cuanto a la significancia fue de $0.007 \leq 0.05$, por lo que quedó demostrado una relación altamente significativa entre la dimensión vigor y el rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo, 2023. Esto quiere decir que, mientras mayor sea el nivel de vigor el rendimiento será más óptimo debido a que el personal de la empresa Cazahe S.A.C mostró tener persistencia y esfuerzo en la realización de sus labores. De acuerdo a los resultados que se obtuvo en el estudio, se acepta la H_a , dando a entender que la relación entre el Vigor y el rendimiento laboral que presentan los trabajadores es altamente significativa. Estos resultados concuerdan con lo que nos menciona Cruz (2022), en su investigación encontró que en más del 46.7% de los trabajadores muestran altos niveles de vigor, dando a entender que los trabajadores presentan mucho entusiasmo y energía al momento de desempeñar sus funciones laborales. Después de analizar los resultados confirmamos, la dimensión vigor viene hacer la actitud positiva que muestran los trabajadores, es decir, si los colaboradores presentan niveles altos de vigor este generara un impacto positivo en el rendimiento laboral o viceversa. Por lo tanto, para mejorar la eficacia y eficiencia es crucial seguir desarrollando mayor complicidad y confianza entre la empresa y los colaboradores. Así mismo se pretendió determinar la relación entre la dedicación y rendimiento laboral en trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo, 2023, según el coeficiente de correlación, cuyo resultado fue de 0.401 se llegó a determinar que existe una correlación positiva moderada entre la dedicación y el rendimiento que poseen los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A. A su vez el nivel de significancia fue de $0.008 \leq 0.05$, esto evidencia una relación en la dimensión dedicación y la variable rendimiento es altamente significativa. Esto quiere decir que, mientras mayor sea el nivel de dedicación el rendimiento será mayor, esto se

debe a que los trabajadores de Cazahe S.A.C se sienten orgullosos e inspirados al momento de desempeñar sus actividades. De acuerdo a los resultados de la investigación, nuestra hipótesis de investigación se acepta y se rechaza la H_0 , por lo que queda demostrado una relación altamente significativa entre la variable dedicación y el rendimiento laboral que presentan los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C –Trujillo, 2023. De la misma forma, Huaranga y Mercado (2021), corroboraron que el 80% de encuestados presentan niveles apropiados de dedicación, dando a entender que los trabajadores sienten por su trabajo inspiración y propósito para continuar con sus actividades. Teniendo en cuentas los resultados de las diversas investigaciones en cuanto a la dimensión de dedicación esto implica que los empleados de la empresa estarán más dispuestos y entusiastas en realizar sus actividades, por lo tanto, esto se verá reflejado en el mejoramiento del servicio del transporte de la empresa generando un óptimo rendimiento laboral e incluso en situaciones muy exigentes. Asimismo nos planteamos determinar la relación entre la absorción y rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C, según el valor de coeficiente de correlación, cuyo resultado fue 0.489 se determinó que existe una correlación positiva moderada entre la absorción y la variable rendimiento .A su vez el valor de significancia fue de 0.001, por lo queda evidenciado una relación altamente significativa entre la dimensión absorción y el rendimiento que poseen los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C - Trujillo, 2023. Esto quiere decir que, mientras mayor sea el nivel de absorción habrá un mejor rendimiento. Esto se debió en gran medida a que los trabajadores mostraron tener mayor concentración a la hora de realizar sus funciones laborales. De acuerdo a los resultados del estudio, se acepta la H_a , dando a entender que la relación es altamente significativa entre la absorción y el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C – Trujillo, 2023. De forma similar Ayala (2018), encontró que el nivel de absorción que presentaron los colaboradores fue un nivel adecuado representando a más del 82% de trabajadores encuestados, los trabajadores presentan una mayor concentración en cada tarea asignada en su trabajo, por lo que sienten que el tiempo pasa rápido. En consecuencia, desarrollar un nivel alto de absorción se manifiesta en el grado que un trabajador se involucra en su trabajo y al experimentar satisfacción verá reflejado

en un alto rendimiento debido a que los trabajadores muestran un mayor enfoque y motivación que les permite cumplir con sus responsabilidades.

Finalmente, como objetivo general se planteó, determinar la relación entre el engagement laboral y el rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C.-Trujillo, 2023. Según los resultados del coeficiente de correlación, cuyo valor fue de 0.473, se demostró que existe una correlación positiva moderada entre la variable engagement y rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C.-Trujillo,2023. A su vez, el nivel de significancia obtuvo un valor de $0.002 \leq 0.05$, lo que significa queda demostrado una relación altamente significativa entre ambas variables. Es decir, si el engagement se mantiene en buen ritmo el rendimiento laboral también mejorará e irá por el mismo sentido. De acuerdo a los resultados de la investigación se aceptó nuestra Hipótesis alterna, es decir existe una relación altamente significativa entre el engagement laboral y el rendimiento que muestran los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C – Trujillo, 2023. De Forma similar los autores Gutiérrez y Clemente (2020), nos mencionan en su investigación que la variable compromiso y el rendimiento laboral demostraron tener una relación positiva-moderada siendo el valor 0.529 y una significancia con valor de 0.000. Además, destaca la importancia e influencia que posee el engagement en el rendimiento que muestran los colaboradores en la realización de sus funciones organizacionales. Por lo que si el engagement es cada vez mayor también aumenta el desempeño laboral, provocando mayor productividad en la organización.

VI. CONCLUSIONES

- En conclusión, se pudo apreciar que el personal de la empresa de transportes Cazahe S.A.C conformado por 42 trabajadores, el 72% presentó un alto nivel de engagement; mientras que el 71% de los trabajadores mostraron tener un nivel medio de rendimiento.
- Así mismo, se concluye que la dimensión vigor tiene relación con el rendimiento con una Sig. Bilateral de (0.007), esto quiere decir que mientras mayor sea el nivel de vigor el rendimiento será más óptimo, ya que el personal muestra mayor persistencia y esfuerzo en sus actividades, también quedó demostrado que la dimensión dedicación y el rendimiento laboral se relacionan con una Sig. Bilateral de (0.008). Es decir que, mientras mayor sea el nivel de dedicación el rendimiento será mayor, debido a que el personal de la empresa se siente orgulloso e inspirado al momento de desempeñar sus actividades. Y por último quedó comprobado que la dimensión absorción y el rendimiento también se relacionan con una Sig. Bilateral de (0.001), mientras mayor sea el nivel de absorción habrá un mejor rendimiento. Esto se debió a que el personal de la empresa muestra tener mayor concentración a la hora de realizar sus funciones laborales.
- También se concluyó que la empresa Cazahe S.A.C, mostró altos niveles de compromiso laboral de parte de sus trabajadores, en cuanto al rendimiento es óptimo siempre y cuando los colaboradores estén en aptas condiciones laborales. Esto se debe a que el rubro del transporte el estrés es inevitable
- Por otro lado, teniendo en cuenta las pruebas del coeficiente de correlación se comprobó que existe una asociación moderada positiva con un valor de 0.473 y una relación altamente significativa con un valor de 0.002 entre las variables engagement laboral y rendimiento, es decir a mayor engagement laboral habrá un mayor rendimiento en el personal de CAZAHE S.A.C.
- Tomando en consideración los resultados encontrados, aceptamos H_a , esto quiere decir que existe una relación entre el engagement y el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C-Trujillo,2023.

VII. RECOMENDACIONES

- En base a los resultados encontrados se recomienda desarrollar políticas de cultura y clima organizacional que permitan generar el sentido de pertenencia en el personal logrando así que los miembros de la empresa participen activamente y no se aíslen, ya que esta influirá considerablemente en un rendimiento más óptimo.
- Una recomendación para la empresa es identificar las posibles causas y efectos de los problemas más consecuentes y en base a ello realizar mejoras continuas en los procesos productivos realizando capacitaciones, talleres dinámicos o retroalimentaciones específicas como el manejo de las herramientas digitales, el uso adecuado de la maquinaria, entre otros, buscando el crecimiento organizacional y profesional de sus trabajadores.
- En el mundo laboral, el nivel de engagement y el rendimiento laboral que poseen los trabajadores tienen gran influencia en una empresa. Como lo es el sector transporte, por tal motivo se recomienda continuar realizando investigaciones similares, con el fin de descubrir nuevos factores que podrían afectar o enriquecer a las variables de investigación.
- Por último, se recomienda que la Universidad César Vallejo, promueva charlas o cursos gratuitos a los empresarios del sector transporte con la finalidad de mejorar los conflictos y buscar soluciones a la falta de énfasis en temas como el engagement laboral en las organizaciones.

REFERENCIAS

- Alayo, C. (2021). *Estrés laboral y engagement en colaboradores de una institución pública de Trujillo, 2021*. [tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/7948>
- Aguilar, F. (2018). *Influencia De La Motivación En El Rendimiento Laboral Del Personal De La Empresa Inversiones Leña Y Sabor S.A.C, Lima, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio institucional <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3651>
- Altamirano, D. y Tello, L. (2018). *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica De Ambato]. Repositorio institucional. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28319>
- Argomedo, J. (2020). *Engagement relacionado con el Desempeño Laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45540>
- Ávila, M., Portalanza, C., y Duque, E. (2017). *Evaluación del engagement en trabajadores de una institución de educación superior en Ecuador*. Revista Científica Ecociencia, 4(4), 1–25. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.44.43>
- Ayala, V. (2018). *El work engagement y la intención de rotación de los colaboradores de la empresa de Transportes N&V SAC*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1415>
- Blanco, M. (2011). *Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos*. scielo. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v9n2/v9n2a2.pdf>
- Carpio, F. (2018). *Influencia del clima para la iniciativa y para la Seguridad psicológica en el desempeño organizacional de Los colaboradores del área de comunidad universitaria*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa]. Repositorio institucional. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10219>

- Castañeda, Y. (2019). *Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral de la Empresa Ópticas Peruanas Unidas S.A.C., Trujillo, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional.<https://hdl.handle.net/20.500.12692/46549>
- Ccoa, E., y Sisa, S. (2022). *Relación del engagement y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes Flores Z E.I.R.L., Arequipa – 2022. Arequipa*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional.<http://hdl.handle.net/20.500.12773/14639>
- Céspedes, A. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una entidad pública de salud. Paz-Bolivia*. [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio institucional.<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/24945>
- Chavez, C. (2021). *El Engagement para disminuir la rotación laboral en la empresa Courier CFZ, Lima-2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional.<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74428>
- Cisneros, M. (2021). *Engagement Y Clima Laboral En Trabajadores De Una Empresa De Mantenimiento De Trujillo. Perú, Trujillo*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional.<https://hdl.handle.net/20.500.12759/7684>
- Comisión de Trabajo. (2006). Ley General de Trabajo. Obtenido de <https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>
- Contreras, C. (2015). *Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. Scientific Electronic Library Online - SciELO*, 37-38. Scielo.<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000100008>
- Cotrina, J. (201). *La capacitación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional.<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37690>
- Cruz, L. (2022). *Comunicación Interna & Engagement laboral de la Empresa, Perú tours, Huaraz, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].

- Repositorio
institucional.<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108085>
- Delgado, M. y Sandoval, J. (2020). La motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de La Esperanza Trujillo-2020. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional.<https://hdl.handle.net/20.500.12692/63354>
- El Peruano. (2020, Octubre 29). *Normas legales*.https://elperuano.pe/download/full/Eo5DJNBBK_CA6S5xztrQ-t
- Espinosa, J. (2017). El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios. Trabajo de investigación, Lima. [Tesis de pregrado, UPC]. Repositorio institucional.<http://hdl.handle.net/10757/62270>
- Fernandez, S. y Guarniz, M. (2018). Los tipos de compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de calzado Jaguar SAC, en la ciudad de Trujillo, en el año 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional.<https://hdl.handle.net/20.500.12759/4311>
- Grados, R. (2018). El engagement y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior privada – Lima Norte Lima – Perú, 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio institucional.<https://hdl.handle.net/20.500.12867/1822>
- Gran Diccionario de la Lengua Española. (2016). The Free Dictionary. Obtenido de The Free Dictionary Web Site: <https://es.thefreedictionary.com/dedicaci%c3%b3n>
- Gutierrez, S. y Clemente, T. (2020). Compromiso organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional.<https://hdl.handle.net/20.500.12692/63477>
- Guzmán, T. (2021). Endomarketing y nivel de engagement en los trabajadores de Fabricaciones Metálicas Cosavalent SAC, distrito de Trujillo, 2021. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio institucional.<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/20610>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2019). *Metodología de la investigación (6ta ed.)*. Editorial McGrawHill. <https://archive.org/details/hernandezetal.metodologiadelainvestigacion>
- Juares, A. y Paredes, S. (2022). *Engagement y rendimiento laboral en colaboradores de empresas de calzado del distrito El Porvenir, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/91661>
- Lozano, M. y Quezada, C. (2019). *El Engagement y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo año 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42486>
- Mendoza, B. y Gutiérrez, M. (2017). *Relación del engagement en el desempeño laboral del hospital Santa Rosa del Puerto Maldonado*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios]. Repositorio institucional. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.14070/317>
- Mendoza, Y. y Torres, J. (2022). *Engagement y rendimiento laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/5675>
- Mercado, J., & Huaranga, E. (2021). *Empowerment y engagement laboral en colaboradores de las empresas de transportes de la provincia de Tarma*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro Del Perú]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/7383>
- Merino, A. (2017). *El compromiso en el trabajo (engagement). Estudio empírico en empleados de congregaciones religiosas*. [Tesis de doctorado, Universidad de Málaga]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/10630/16308>
- Messarina, A. (2019). *Engagement y Satisfacción Laboral en operarios de una empresa privada de Lima*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle/10757/625100>
- Orbegoso, M. (2020). *El Engagement Y El Desempeño Laboral En El Personal Del Área De Abastecimientos-Ilo De La Empresa Minera Southern Perú Copper*

- Corporation, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/1537>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021,06 de diciembre). *Los operadores del transporte por carretera advierten de una “tormenta perfecta” en la crisis de las cadenas de suministro*. ilo.org. <https://n9.cl/3rmb2>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud*. ilo.org. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf
- Querevalù, A. (2021). *Compromiso organizacional y rendimiento laboral en los colaboradores de una empresa certificadora sede-Trujillo 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94672>
- Quiroz, A. (2019). *La Cultura Organizacional Y Su Relación Con El Rendimiento De Los Trabajadores De La Empresa G Cargo Del Distrito De Jesús María De Lima,2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/10363>
- Real Academia Española. (2023). *Diccionario de la Lengua Española 23.ª ed., dle.rae.es*. <https://dle.rae.es/muestreo>
- Rivas, J., Lujan, M., y Palma, R. (2022). *El estrés y su relación con el rendimiento laboral en conductores de transporte público de la empresa Allin Group-Javier Prado S.A, Lima-2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/5572>
- Rodriguez, L. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de calzado del distrito El Porvenir provincia de Trujillo 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/11537/30346>
- Rodríguez, D. (2020,17 de septiembre). *Investigación básica: características, definición, ejemplos*. Lifeder.com. <https://www.lifeder.com/investigacion-basica/>
- Rojas , M., y Cruz, E. (2021). *Relación entre el Engagement y el Desempeño Laboral en la Empresa Andoriña Tours S.R.L. Arequipa, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/5460>

- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2011). Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Torner, C. & Rojas, S. (2022). Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3), 437–450. <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13342>
- Ventura León, J. L. (2017). *¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria*. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014
- Zapata, G. y Hernandez, A. (2018). Capacidad de absorción: revisión de la literatura y un modelo de sus determinantes. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 8(16), 121-140. <https://doi.org/10.17163/ret.n16.2018.09>

ANEXOS

ANEXO 1: Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Engagement	Según (Merino, 2017) el engagement es el aporte adicional que brinda el colaborador en su centro laboral, teniendo en cuenta ciertas características: el vigor, dedicación y absorción. El colaborador tiene una actitud mental positiva demostrando un trabajo superior en una determinada actividad.	La medición de esta variable se realiza a través de una encuesta para llegar a las valoraciones consideradas en los reactivos de las tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Schaufeli & Bekker (2003)	Vigor	1.En mi trabajo me siento lleno de energía 2.Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo 3. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar 4.Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo 5.Soy muy persistente en mi trabajo 6.Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando 7.Mi trabajo está lleno de significado y propósito 8.Estoy entusiasmado con mi trabajo 9.Mi trabajo me inspira 10.Estoy orgulloso del trabajo que hago 11. Mi trabajo es retador 12.Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo 13.Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí 14.Me "dejo llevar" por mi trabajo 15.Estoy inmerso en mi trabajo 16.El tiempo vuela cuando estoy trabajando 17. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo	Cualitativa ordinal
			Dedicación		
			Absorción		
Rendimiento laboral	Carpio (2018), nos menciona que el rendimiento viene a ser el comportamiento que muestra el trabajador al momento de buscar cumplir con los objetivos fijados por la empresa, este constituye con sus estrategias individuales con la finalidad de lograr los objetivos propuestos.	Para realizar la medición de la variable del rendimiento laboral realizaremos una encuesta de la Escala de Rendimiento Laboral Individual de Koopmans et al. (2012) validada por Gabini y Salessi (2016) donde enfoca a sus 3 dimensiones: Rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto.	Rendimiento en la tarea	1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios 2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas. 3. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes. 4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran. 5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr. 6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados. 7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo 8. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo. 9.Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros. 10. Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo. 11. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas. 12.Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa 13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma. 14.Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas. 15.Participé activamente de las reuniones laborales. 16. Mi planificación laboral fue óptima	Cualitativa ordinal
			Comportamientos contraproducentes		
			Rendimiento en el contexto		

ANEXO 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TÍTULO: “Engagement laboral y su relación con el rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C - Trujillo, 2023”					
AUTORAS: Diaz Ruiz, Claudia Lizeth y Mozo Reyes, Abigail Darleny					
PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
¿Existe relación entre el engagement laboral y el rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C - Trujillo, 2023?	<p>H1: Existe una relación altamente significativa entre el engagement laboral y el rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo,2023</p> <p>H0: No existe una relación altamente significativa entre el engagement laboral y el rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo, 2023</p>	<p>General: Determinar si existe una relación entre el engagement laboral y el rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo,2023</p> <p>OE1: Encontrar el nivel de engagement laboral en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo, 2023.</p> <p>OE2: Conocer el nivel de rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo, 2023</p> <p>OE3: Determinar la relación entre el vigor y el rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo, 2023.</p> <p>OE4: Determinar la relación entre la dedicación y rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C - Trujillo,2023</p> <p>OE5: Determinar la relación entre la dimensión absorción y rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo,2023.</p>	<p>V1: Engagement laboral</p> <p>V2: Rendimiento</p>	<p>TIPO: cuantitativa de tipo aplicada</p> <p>NIVEL: Descriptivo</p> <p>DISEÑO: No experimental, transversal, descriptivo y correlacional</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Se aplicó un cuestionario, creado en Google Forms.</p>	<p>POBLACIÓN: Esta compuesta por todos los integrantes de la empresa de transporte Cazahe S.A.C. que en un total son 43 trabajadores</p> <p>MUESTRA: El muestro para la presente investigación será de tipo Censal, dado que el número de trabajadores son pocos y es accesible</p>

ANEXO 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización: CAZAHE S.A.C.	RUC: 20482338489
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Henry Manuel, Castillo Zavaleta	DNI: 42348004

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Engagement Laboral Y Su Relación Con El Rendimiento En Los Trabajadores de la empresa De Transportes Cazahe S.AC – Trujillo, 2023.	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor:	DNI:
Claudia Lizeth, Diaz Ruiz	71216679
Abigail Darleny, Mozo Reyes	70892737

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

Lugar y Fecha: Trujillo, 30 de septiembre de 2023

Sello y Firma:

Henry Manuel Castillo Zavaleta
GERENTE GENERAL

(Titular o Representante legal de la Institución)

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

ANEXO 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Engagement laboral y su relación con el rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C - Trujillo, 2023

Investigadoras: Diaz Ruiz, Claudia Lizeth y Mozo Reyes, Abigail Darleny

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Engagement Laboral Y Su Relación Con El Rendimiento En Los Trabajadores De La Empresa De Transportes Cazahe S.A.C - Trujillo, 2023”, cuyo objetivo es determinar si existe una relación entre el engagement y el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Cazahe S.A.C. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo el engagement influye en el rendimiento laboral, en la empresa de transporte Cazahe S.A.C - Trujillo 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Engagement laboral y su relación con el rendimiento en los trabajadores de la empresa de transportes Cazahe S.A.C - Trujillo, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de cinco minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadoras Diaz Ruiz, Claudia Lizeth, email cdiazru20@ucvvirtual.edu.pe y Mozo Reyes, Abigail Darleny, email amozore7@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Pinglo Bazán Miguel Elías, email mpinglo@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

El instrumento que utilizaremos será un cuestionario, elaborado en Google Forms. El cuestionario nos ayudará a obtener datos sobre las dos variables estudiadas: Engagement Laboral y Rendimiento laboral. Tomaremos como referencia el test de Uwes, que pertenecen a la variable “Engagement” y para la variable Rendimiento Laboral utilizaremos la escala Individual de Koopmans et al. (2012) validada por Gabini y Salessi (2016)

Instrumento de recolección de datos:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
FICHA DE ENCUESTA

**Engagement laboral y su relación con el rendimiento en los
trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C -Trujillo,
2023**

Estimado trabajador, sus respuestas en el siguiente cuestionario son de mucha importancia ya que contribuirán a una investigación de tipo académica, que busca establecer la relación entre las variables Engagement y Rendimiento Laboral Toda la información será confidencial.

Tiempo de duración: 15 Minutos

Instrucciones

Marcar con una (X) el número según la importancia que usted considere

ESCALA DE VALORACIÓN	1	2	3	4	5
	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

V1. Engagement			OPCIÓN DE RESPUESTA				
			1	2	3	4	5
Dimensión	N°	Indicador	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Vigor	1	En mi trabajo me siento lleno de energía					
	2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo					
	3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar					
	4	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo					
	5	Soy muy persistente en mi trabajo					
	6	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando					
Dedicación	7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito					
	8	Estoy entusiasmado con mi trabajo					
	9	Mi trabajo me inspira					
	10	Me siento orgulloso del trabajo que hago					
	11	Mi trabajo es retador					
	12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando					
Absorción	13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí					
	14	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo					
	15	Estoy inmerso en mi trabajo					
	16	Me “dejo llevar” por mi trabajo					
	17	Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo					

V2. Rendimiento Laboral			OPCIÓN DE RESPUESTA				
			1	2	3	4	5
Dimensión	N°	Indicador	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Rendimiento en la tarea	18	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.					
	19	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
	20	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.					
	21	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
	22	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
	23	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
	24	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo					
Comportamientos contraproducentes	25	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo					
	26	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.					
	27	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.					
	28	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					
	29	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.					
Rendimiento en el contexto	30	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma					
	31	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas					
	32	Participé activamente de las reuniones laborales					
	33	Mi planificación laboral fue óptima					

Muchas gracias

ANEXO 5

Fichas de validación



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Engagement laboral y su relación con el rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C - Trujillo, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Marco Antonio Chávez Bocchio	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Díaz Ruiz Claudia y Mozo Reyes Abigail
Procedencia:	Validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A trabajadores formales de empresa de transporte Cahaze S.A.C.
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 17 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 16 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

• Variable 1: Engagement

Según (Merino, 2017) el engagement es el aporte adicional que brinda el colaborador en su centro laboral, teniendo en cuenta ciertas características: el vigor, dedicación y absorción. El colaborador tiene una actitud mental positiva demostrando un trabajo superior en una determinada actividad.

• Variable 2: Rendimiento Laboral

Carpio (2018), nos menciona que el rendimiento viene a ser el comportamiento que muestra el trabajador al momento de buscar cumplir con los objetivos fijados por la empresa, este constituye con sus estrategias individuales con la finalidad de lograr los objetivos propuestos.



Variable	Dimensiones	Definición
Engagement	Vigor	El vigor se refleja en la disposición de invertir más esfuerzo en el trabajo con el fin de persistir en la actividad asignada (Salanova, Schaufeli, 2004)
	Dedicación	La dedicación se relaciona con la implicación que el individuo siente por un trabajo inspirador, retador y lleno de significado (Salanova & Schaufeli, 2004).
	Absorción	La absorción, es el componente cognitivo del individuo y se caracteriza por un alto nivel de concentración en la tarea lo que produce un estado de fascinación en el empleado a punto de no desconectarse de la tarea y por lo tanto experimentar una distorsión en el tiempo, mencionando que el tiempo pasa volando (Salanova & Schaufeli, 2004).
Rendimiento Laboral	Rendimiento en la tarea	El rendimiento en la tarea es, por lo tanto, el grado en el que un empleado demuestra la competencia en actividades que son formalmente reconocidas y que contribuyen al núcleo técnico de la organización directa o indirectamente (Koopmans et al., 2011).
	Comportamientos contraproducentes	Se definen como comportamientos antisociales que son ejecutados por los empleados en su lugar de trabajo, violan normas organizacionales significativas y amenazan la buena voluntad de una organización, sus miembros, o ambos (Robinson & Bennis, 1995).
	Rendimiento en el contexto	El rendimiento contextual tiene una aplicabilidad mayor porque incluye la disciplina, las interacciones constructivas con compañeros y supervisores, y las manifestaciones de compromiso a los objetivos organizacionales. (Koopmans et al., 2011).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Engagement laboral y su relación con el rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C - Trujillo, 2023", elaborado por Díaz Ruiz Claudia y Mozo Reyes Abigail en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

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

Variable del instrumento: Engagement

- Primera dimensión: Vigor

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
En mi trabajo me siento lleno de energía	1	4	4	4	
Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	2	4	4	4	
Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	3	4	4	4	
Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	4	4	4	4	
Soy muy persistente en mi trabajo	5	4	4	4	
Incluso cuando las cosas no van bien continuo trabajando	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Dedicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Mi trabajo está lleno de significado y propósito	7	4	4	4	
Estoy entusiasmado con mi trabajo	8	4	4	4	
Mi trabajo me inspira	9	4	4	4	
Estoy orgulloso del trabajo que hago	10	4	4	4	
Mi trabajo es retador	11	4	4	4	

- Tercera dimensión: Absorción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
El tiempo vuela cuando estoy trabajando	12	4	4	4	
Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	13	4	4	4	
Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	14	4	4	4	
Estoy inmerso en mi trabajo	15	4	4	4	
Me "dejo llevar" por mi trabajo	16	4	4	4	
Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo	17	4	4	4	

Variable del instrumento: Rendimiento Laboral

- Primera dimensión: Rendimiento en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	18	4	4	4	
Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	19	4	4	4	
Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	20	4	4	4	

Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	21	4	4	4	
En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	22	4	4	4	
Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	23	4	4	4	
Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	24	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comportamientos contraproducentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	25	4	4	4	
Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	26	4	4	4	
Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	27	4	4	4	
Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	28	4	4	4	
Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la	29	4	4	4	

- Tercera dimensión: Rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	30	4	4	4	
Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	31	4	4	4	
Participé activamente de las reuniones laborales	32	4	4	4	
Mi planificación laboral fue óptima	33	4	4	4	

.....
 Marco Antonio Chávez Bocchio
 DNI N° 40616026

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Engagement laboral y su relación con el rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazaha S.A.C - Trujillo, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Miguel Angel G. Otoyá Arrese	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Díaz Ruiz Claudia y Mozo Reyes Abigail
Procedencia:	Validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A trabajadores formales de empresa de transporte Cahaze S.A.C.
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 17 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 16 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1: Engagement**

Según (Merino, 2017) el engagement es el aporte adicional que brinda el colaborador en su centro laboral, teniendo en cuenta ciertas características: el vigor, dedicación y absorción. El colaborador tiene una actitud mental positiva demostrando un trabajo superior en una determinada actividad.

- Variable 2: Rendimiento Laboral**

Carpio (2018), nos menciona que el rendimiento viene a ser el comportamiento que muestra el trabajador al momento de buscar cumplir con los objetivos fijados por la empresa, este constituye con sus estrategias individuales con la finalidad de lograr los objetivos propuestos.



Variable	Dimensiones	Definición
Engagement	Vigor	El vigor se refleja en la disposición de invertir más esfuerzo en el trabajo con el fin de persistir en la actividad asignada (Salanova, Schaufeli, 2004)
	Dedicación	La dedicación se relaciona con la implicación que el individuo siente por un trabajo inspirador, retador y lleno de significado (Salanova & Schaufeli, 2004).
	Absorción	La absorción, es el componente cognitivo del individuo y se caracteriza por un alto nivel de concentración en la tarea lo que produce un estado de fascinación en el empleado a punto de no desconectarse de la tarea y por lo tanto experimentar una distorsión en el tiempo, mencionando que el tiempo pasa volando (Salanova & Schaufeli, 2004).
Rendimiento Laboral	Rendimiento en la tarea	El rendimiento en la tarea es, por lo tanto, el grado en el que un empleado demuestra la competencia en actividades que son formalmente reconocidas y que contribuyen al núcleo técnico de la organización directa o indirectamente (Koopmans et al., 2011).
	Comportamientos contraproducentes	Se definen como comportamientos antisociales que son ejecutados por los empleados en su lugar de trabajo, violando normas organizacionales significativas y amenazan la buena voluntad de una organización, sus miembros, o ambos (Robinson & Bennet, 1995).
	Rendimiento en el contexto	El rendimiento contextual tiene una aplicabilidad mayor porque incluye la disciplina, las interacciones constructivas con compañeros y supervisores, y las manifestaciones de compromiso a los objetivos organizacionales. (Koopmans et al., 2011).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Engagement laboral y su relación con el rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C - Trujillo, 2023", elaborado por Díaz Ruiz Claudia y Mozo Reyes Abigail en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

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

Variable del instrumento: Engagement

- Primera dimensión: Vigor

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
En mi trabajo me siento lleno de energía	1	4	4	4	
Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	2	4	4	4	
Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	3	4	4	4	
Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	4	4	4	4	
Soy muy persistente en mi trabajo	5	4	4	4	
Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Dedicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Mi trabajo está lleno de significado y propósito	7	4	4	4	
Estoy entusiasmado con mi trabajo	8	4	4	4	
Mi trabajo me inspira	9	4	4	4	
Estoy orgulloso del trabajo que hago	10	4	4	4	
Mi trabajo es retador	11	4	4	4	

- Tercera dimensión: Absorción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
El tiempo vuela cuando estoy trabajando	12	4	4	4	
Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	13	4	4	4	
Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	14	4	4	4	
Estoy inmerso en mi trabajo	15	4	4	4	
Me "dejo llevar" por mi trabajo	16	4	4	4	
Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo	17	4	4	4	

Variable del instrumento: Rendimiento Laboral

- Primera dimensión: Rendimiento en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	18	4	4	4	
Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	19	4	4	4	
Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	20	4	4	4	

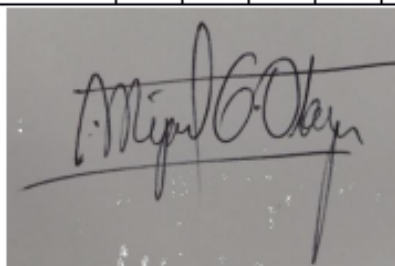
Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	21	4	4	4	
En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	22	4	4	4	
Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	23	4	4	4	
Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	24	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comportamientos contraproducentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	25	4	4	4	
Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	26	4	4	4	
Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	27	4	4	4	
Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	28	4	4	4	
Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	29	4	4	4	

- Tercera dimensión: Rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	30	4	4	4	
Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	31	4	4	4	
Participé activamente de las reuniones laborales	32	4	4	4	
Mi planificación laboral fue óptima	33	4	4	4	



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Engagement laboral y su relación con el rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazaha S.A.C - Trujillo,2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Jimmy Rolando Trujillo	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Díaz Ruiz Claudia y Mozo Reyes Abigail
Procedencia:	Validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A trabajadores formales de empresa de transporte Cahaze S.A.C.
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 17 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 16 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1:** Engagement

Según (Merino, 2017) el engagement es el aporte adicional que brinda el colaborador en su centro laboral, teniendo en cuenta ciertas características: el vigor, dedicación y absorción. El colaborador tiene una actitud mental positiva demostrando un trabajo superior en una determinada actividad.

- Variable 2:** Rendimiento Laboral

Carpio (2018), nos menciona que el rendimiento viene a ser el comportamiento que muestra el trabajador al momento de buscar cumplir con los objetivos fijados por la empresa, este constituye con sus estrategias individuales con la finalidad de lograr los objetivos propuestos.



Variable	Dimensiones	Definición
Engagement	Vigor	El vigor se refleja en la disposición de invertir más esfuerzo en el trabajo con el fin de persistir en la actividad asignada (Salanova, Schaufeli, 2004)
	Dedicación	La dedicación se relaciona con la implicación que el individuo siente por un trabajo inspirador, retador y lleno de significado (Salanova & Schaufeli, 2004).
	Absorción	La absorción, es el componente cognitivo del individuo y se caracteriza por un alto nivel de concentración en la tarea lo que produce un estado de fascinación en el empleado a punto de no desconectarse de la tarea y por lo tanto experimentar una distorsión en el tiempo, mencionando que el tiempo pasa volando (Salanova & Schaufeli, 2004).
Rendimiento Laboral	Rendimiento en la tarea	El rendimiento en la tarea es, por lo tanto, el grado en el que un empleado demuestra la competencia en actividades que son formalmente reconocidas y que contribuyen al núcleo técnico de la organización directa o indirectamente (Koopmans et al., 2011).
	Comportamientos contraproducentes	se definen como comportamientos antisociales que son ejecutados por los empleados en su lugar de trabajo, violar normas organizacionales significativas y amenazan la buena voluntad de una organización, sus miembros, o ambos (Robinson & Bennet, 1995).
	Rendimiento en el contexto	El rendimiento contextual tiene una aplicabilidad mayor porque incluye la disciplina, las interacciones constructivas con compañeros y supervisores, y las manifestaciones de compromiso a los objetivos organizacionales. (Koopmans et al., 2011).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Engagement laboral y su relación con el rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C - Trujillo, 2023", elaborado por Diaz Ruiz Claudia y Mozo Reyes Abigail en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

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

Variable del instrumento: Engagement

- Primera dimensión: Vigor

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
En mi trabajo me siento lleno de energía	1	4	4	4	
Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	2	4	4	4	
Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	3	4	4	4	
Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	4	4	4	4	
Soy muy persistente en mi trabajo	5	4	4	4	
Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Dedicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Mi trabajo está lleno de significado y propósito	7	4	4	4	
Estoy entusiasmado con mi trabajo	8	4	4	4	
Mi trabajo me inspira	9	4	4	4	
Estoy orgulloso del trabajo que hago	10	4	4	4	
Mi trabajo es retador	11	4	4	4	

- Tercera dimensión: Absorción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
El tiempo vuela cuando estoy trabajando	12	4	4	4	
Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	13	4	4	4	
Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	14	4	4	4	
Estoy inmerso en mi trabajo	15	4	4	4	
Me "dejo llevar" por mi trabajo	16	4	4	4	
Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo	17	4	4	4	

Variable del instrumento: Rendimiento Laboral

- Primera dimensión: Rendimiento en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	18	4	4	4	
Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	19	4	4	4	
Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	20	4	4	4	



Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	21	4	4	4	
En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	22	4	4	4	
Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	23	4	4	4	
Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	24	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comportamientos contraproducentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	25	4	4	4	
Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	26	4	4	4	
Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	27	4	4	4	
Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	28	4	4	4	
Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	29	4	4	4	

- Tercera dimensión: Rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	30	4	4	4	
Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	31	4	4	4	
Participé activamente de las reuniones laborales	32	4	4	4	
Mi planificación laboral fue óptima	33	4	4	4	



Mg. Jimmy Rolando Trujillo

(Grado, Nombres Y Apellidos del juez)
DNI N° 22674970

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

ANEXO 6

Determinación de confiabilidad de los instrumentos

Alfa de Cronbach Engagement																		
N° Encuestas Piloto	Preguntas/items																	Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	Sum fila (t)
1	4	4	4	4	4	4	5	2	5	4	3	3	2	3	4	4	4	63
2	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	2	3	3	71
3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3	2	3	4	4	65
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	67
5	1	5	1	1	1	1	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	48
6	5	3	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	3	3	1	3	64
7	3	3	3	2	3	5	1	3	3	3	1	4	1	3	2	3	2	45
8	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	61
9	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	78
10	4	4	3	2	4	5	3	4	5	5	3	5	1	3	4	1	3	59
11	3	3	4	4	4	4	2	5	1	5	2	5	5	3	5	3	2	60
12	3	4	3	2	4	5	4	5	4	5	2	4	3	4	4	5	5	66
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	83
14	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	51
15	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	3	3	5	3	2	65
16	5	3	5	5	5	3	5	4	4	4	1	3	1	4	2	2	3	59
17	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	79
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	83
19	2	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	58
20	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	80
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	83
22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	80
23	3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	62
24	3	3	1	1	2	4	4	4	3	4	2	5	3	3	5	3	3	53
25	3	4	3	3	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	60
26	4	4	5	3	5	4	4	3	3	5	1	4	4	3	4	4	3	63
27	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	73
28	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	50
29	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	56
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	81
PROMEDIO	3.90	4.00	3.87	3.53	4.03	4.13	4.10	4.17	4.03	4.33	3.43	4.00	3.53	3.70	3.83	3.43	3.50	Varianza Total
DESV EST S_i	1.12	0.74	1.14	1.22	1.03	1.07	1.09	0.87	1.03	0.76	1.38	0.74	1.20	0.84	0.99	1.04	0.97	Columnas
VARIANZA por ítem	1.27	0.55	1.29	1.50	1.07	1.15	1.20	0.76	1.07	0.57	1.91	0.55	1.43	0.70	0.97	1.08	0.95	Varianzas total de ítems S _i ²
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S_i²	18.03																	126.88

N° Ítems: K= 17
Reemplazando:

$\alpha = 0.912$

Alfa de Cronbach Rendimiento laboral

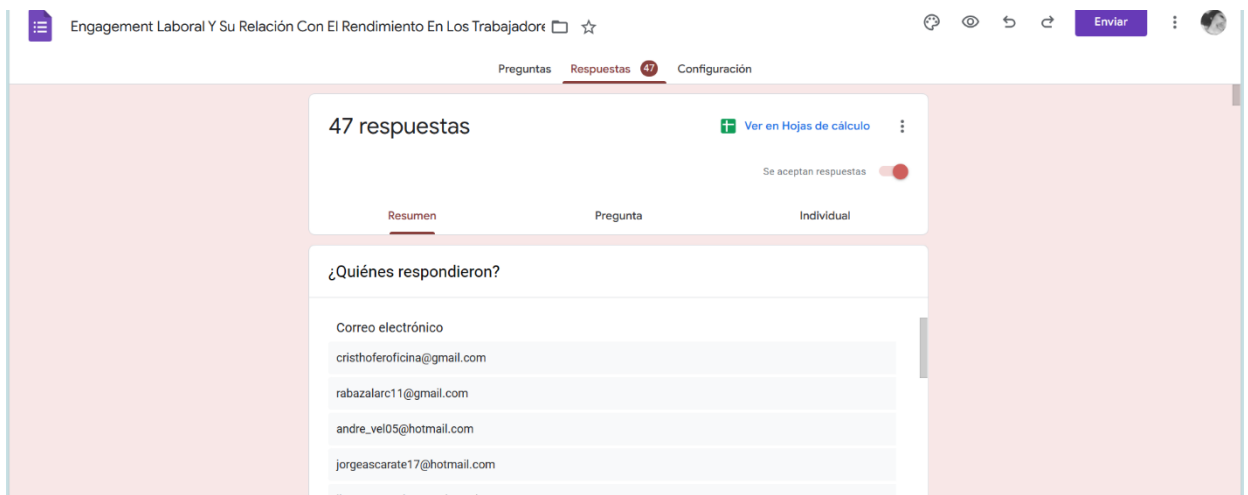
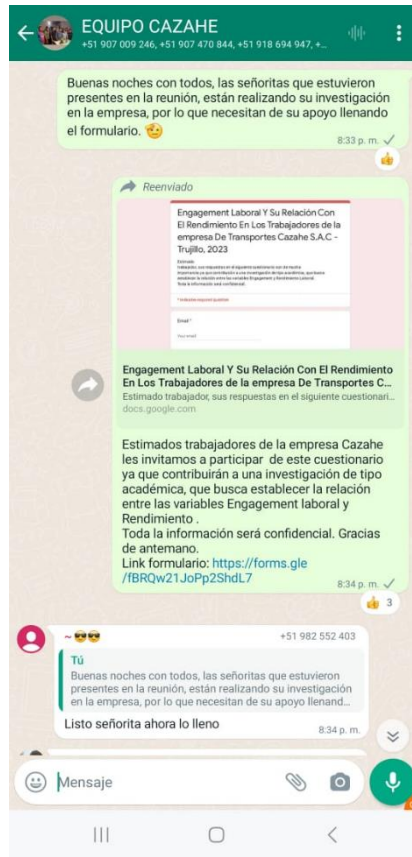
N° Encuestas Piloto	Preguntas/items																Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Sum fila (t)
1	4	3	3	2	3	3	2	1	3	1	2	1	4	3	3	4	42
2	5	3	2	5	5	5	2	3	3	1	2	1	4	4	3	5	53
3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	4	4	51
4	4	4	3	3	4	4	4	2	1	1	1	2	4	5	5	5	52
5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
6	4	4	2	4	3	4	5	4	3	5	4	3	5	3	4	3	60
7	2	5	4	1	1	1	2	5	1	1	2	3	2	2	2	2	36
8	4	4	3	4	4	4	3	2	2	1	1	1	4	4	4	4	49
9	5	5	5	4	5	5	5	5	2	1	1	1	3	4	3	5	59
10	4	4	3	4	5	4	4	2	2	3	2	1	5	5	5	5	58
11	3	4	2	4	4	2	3	1	2	1	2	1	4	3	4	5	45
12	4	4	5	5	5	4	4	2	3	3	1	1	4	5	5	5	60
13	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	1	1	2	5	5	5	67
14	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	48
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
16	4	5	2	1	4	4	5	1	1	3	5	1	4	3	4	3	50
17	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	1	1	5	5	5	4	60
18	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	60
19	4	5	3	3	3	2	3	3	4	5	2	3	4	4	4	3	55
20	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	5	5	5	5	62
21	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	2	3	4	5	5	5	68
22	5	5	5	4	5	5	5	4	3	2	2	4	4	5	5	5	68
23	4	5	4	4	4	4	5	2	2	1	1	1	4	4	4	4	53
24	4	3	3	3	2	2	2	1	2	1	2	1	4	3	3	4	40
25	4	4	3	3	4	3	3	1	1	1	2	1	2	3	4	3	42
26	4	4	2	3	4	3	3	1	2	1	3	2	4	2	3	5	46
27	5	3	3	2	3	3	5	1	1	1	1	1	3	3	4	4	43
28	4	3	3	1	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	4	3	37
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	47
30	5	5	5	5	5	5	4	1	1	1	3	5	5	5	5	5	65
PROMEDIO	4.20	4.17	3.53	3.50	3.93	3.70	3.73	2.53	2.30	2.07	2.17	2.00	3.77	3.77	4.03	4.10	Varianza Total
DESV EST S_i	0.71	0.79	1.11	1.22	1.05	1.09	1.11	1.48	1.18	1.41	1.15	1.29	0.97	1.10	0.89	0.99	Columnas
VARIANZA por ítem	0.51	0.63	1.22	1.50	1.10	1.18	1.24	2.19	1.39	2.00	1.32	1.66	0.94	1.22	0.79	0.99	Varianzas totales de ítems S _i ²
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S_i²	19.87																107.91

N° Ítems: K= 16
Reemplazando:

α= 0.870

ANEXO 7

Evidencia de aplicación de cuestionario



Base de datos

Edad	Sexo	Actualmente me encue	¿Cuánto tiempo lleva tr	¿USTED ES UN TRAB	1. En mi trabajo me sie	2.Soy fuerte y vigoroso	3.Cuando me levanto p	4. Puedo continuar trabi	5.Soy muy persistente	6.Incluso cuando las ci	7.Mi trabajo está lleno	8. Estoy entusiasmado
36	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
26	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
27	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
49	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
28	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
22	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	A veces	Casi siempre	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Nunca	Nunca
23	Mujer	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
30	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
26	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
24	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
30	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
22	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
26	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
22	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	Nunca	Nunca	Nunca	Rara vez	A veces	A veces	A veces	Nunca
25	Mujer	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
21	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre
36	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre
25	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
35	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
33	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
38	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
25	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre
23	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
22	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
27	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
40	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	Casi siempre	A veces	Rara vez	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
54	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre
46	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
38	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	A veces	A veces	A veces	Rara vez	A veces	Siempre	Nunca	A veces
22	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre
24	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
34	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
21	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces
51	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
28	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Rara vez	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre
29	Hombre	Trabajando	Mas de 6 meses	FORMAL	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre

9. Mi trabajo me inspira	10. Me siento orgulloso	11. Mi trabajo es retador	12. El tiempo vuela cuando estoy trabajando	13. Cuando estoy trabajando soy feliz	14. Soy feliz cuando estoy trabajando	15. Estoy inmerso en mi trabajo	16. Me "dejo llevar" por mi trabajo	17. Es difícil desconectar después del trabajo	18. Fui capaz de hacer más de lo que creía capaz de hacer	19. Se me ocurrieron cosas nuevas	20. Cuando pude realizarlo me sentí orgulloso	21. Cuando terminé con el trabajo me sentí satisfecho	22. En mi trabajo me siento orgulloso
Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre
Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre
Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces
Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Rara vez	Rara vez	Casi siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Rara vez	Rara vez	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Nunca	A veces	A veces	Rara vez	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Rara vez	Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Rara vez	A veces	Nunca	Nunca	Rara vez	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre
Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces
A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Rara vez	A veces	A veces	Rara vez	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces
Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Rara vez	Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre
Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre
Siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Nunca	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre
Siempre	Siempre	Rara vez	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Rara vez	Siempre	Casi siempre	Área del gráfico pre	Rara vez	Siempre
A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces
Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Rara vez	Rara vez	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre
Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Rara vez	A veces	A veces
A veces	A veces	Rara vez	Casi siempre	Nunca	A veces	Rara vez	A veces	Rara vez	Siempre	Casi siempre	Rara vez	Nunca	Rara vez
Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Rara vez	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre
A veces	Casi siempre	Nunca	A veces	A veces	A veces	Rara vez	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi siempre	Siempre
Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Rara vez	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre
Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre

6. Trabajé para manten	7. Seguí buscando nue	8. Me quejé de asuntos	9. Comenté aspectos r	10. Agrandé los proble	11. Me concentré en lo	12. Comenté aspectos	13. Planifiqué mi trabaj	14. Trabajé para mante	15. Participé activamer	16. Mi planificación lab
Siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre
Casi siempre	Rara vez	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
Siempre	Siempre	A veces	Nunca	Nunca	Rara vez	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Rara vez	Rara vez	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
A veces	A veces	A veces	Nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre
A veces	A veces	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Nunca	Rara vez	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
Casi siempre	A veces	Rara vez	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Rara vez	Nunca	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	A veces	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
Siempre	Rara vez	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	A veces	Nunca	Nunca
Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Rara vez	Nunca	Nunca	Nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Casi siempre	Siempre	Nunca	A veces	Nunca	Rara vez	Nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
Casi siempre	Siempre	Rara vez	Nunca	Nunca	Rara vez	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
A veces	Casi siempre	A veces	Nunca	Nunca	Rara vez	Nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre
Casi siempre	A veces	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Nunca	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
A veces	Rara vez	Rara vez	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	A veces	Casi siempre	A veces
Nunca	Nunca	Rara vez	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	Rara vez	Rara vez	Casi siempre	A veces
Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Rara vez	Nunca	Rara vez	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Nunca	A veces	Siempre	Siempre	Siempre
Casi siempre	Rara vez	Nunca	Rara vez	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez	A veces	Casi siempre	Casi siempre
Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Rara vez	A veces	Rara vez	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre

ANEXO 8

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO: ENGAGEMENT LABORAL

TÉCNICA	Encuesta
INSTRUMENTO	Cuestionario
AUTOR	Schaufeli & Bekker (2003)
APTADO POR	Koopmans et Al. (2014)
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Empresa CAZAHE S.A.C
TIEMPO DE APLICACIÓN	15 minutos.
ADMINISTRACIÓN O APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	Virtual
SIGNIFICACIÓN	Evalúa el engagement laboral de los trabajadores de la empresa Cazahe S.A.C
DIMENSIONES	Vigor, dedicación y absorción
EVALUACIÓN	Con escala de Likert: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO: RENDIMIENTO

TÉCNICA	Encuesta
INSTRUMENTO	Cuestionario
AUTOR	Koopmans (2012)
ADAPTADO POR	Gabini y Salessi (2016)
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Empresa Cazahe S.A.C
TIEMPO DE APLICACIÓN	15 minutos.
ADMINISTRACIÓN O APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	Virtual
SIGNIFICACIÓN	Evalúa el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Cazahe S..A.C
DIMENSIONES	Rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto.
EVALUACIÓN	Con escala de Likert: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

ANEXO 9

FIGURAS

Figura 1.

Nivel de engagement laboral en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C.-Trujillo, 2023.

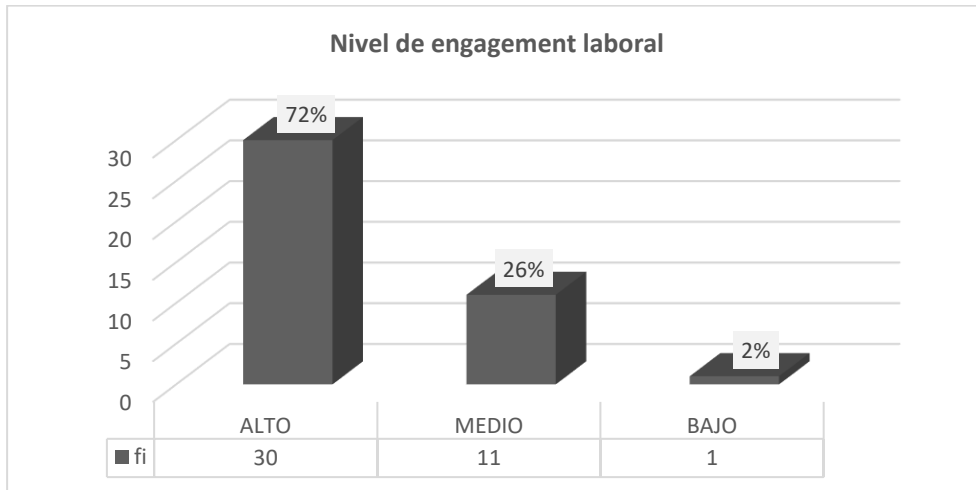


Figura 2.

Niveles de las dimensiones del engagement laboral en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C.-Trujillo, 2023.

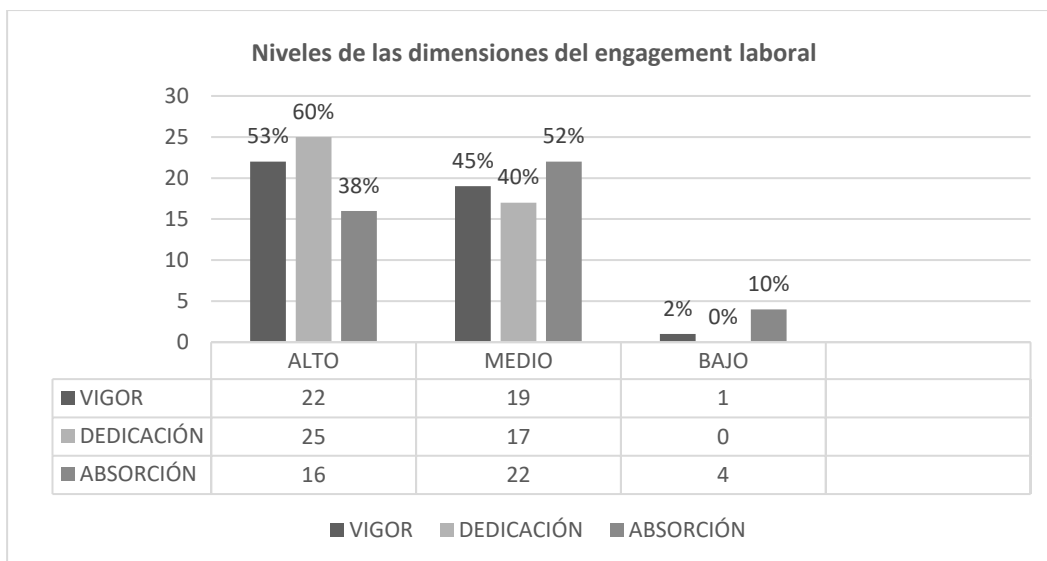


Figura 3.

Nivel de Rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C.-Trujillo, 2023.

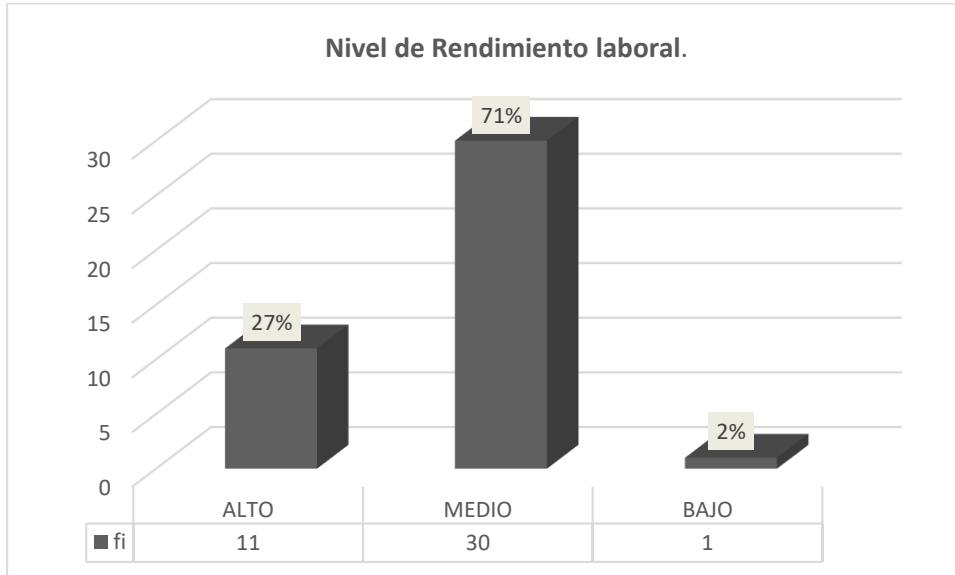
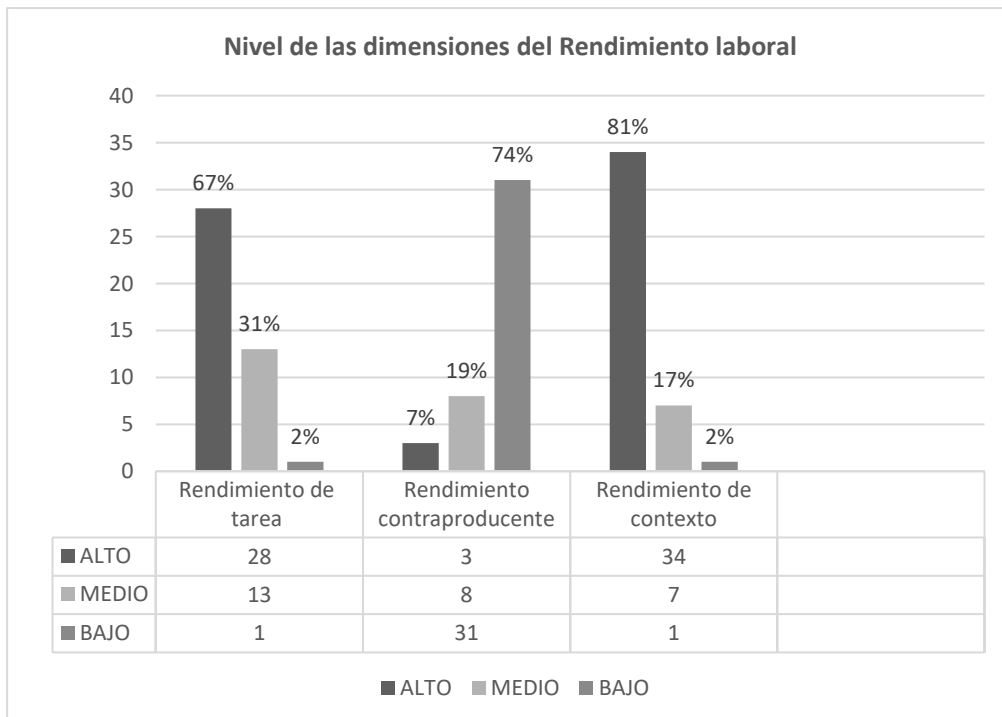


Figura 4.

Nivel de las dimensiones del Rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C.-Trujillo, 2023.



ANEXO 10

CONSTANCIA DE N° DE COLABORADORES

Yo Henry Manuel, Castillo Zavaleta Identificado con el N° DNI 4234800, Dueño y Gerente General de la empresa Cazahe S.A.C dedicada Al transporte por carretera terrestre, con ruc: 2040482338489, registrada con dirección: CAL. PARRA DEL RIEGO NRO. 355 URB. PALERMO hace constar que la empresa cuenta con una cantidad de 42 colaboradores en sus tres sedes en función, los cuales están distribuidos en las diferentes áreas dentro de la empresa. La presente constancia se expide, a pedido de la parte interesada para los fines académicos que estime conveniente.

Sello y Firma:



Henry Manuel Castillo Zavaleta
GERENTE GENERAL

(Titular o Representante legal de la Institución)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CEDRON MEDINA CARLOS ALBERTO, PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS docentes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "Engagement laboral y su relación con el rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Cazahe S.A.C - Trujillo, 2023", cuyos autores son MOZO REYES ABIGAIL DARLENY, DIAZ RUIZ CLAUDIA LIZETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 23 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CEDRON MEDINA CARLOS ALBERTO DNI: 18070929 ORCID: 0000-0002-4025-764X	Firmado electrónicamente por: CCEDRONM el 14-12-2023 11:02:11
PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS DNI: 40717454 ORCID: 0000-0001-7130-0156	Firmado electrónicamente por: MPINGLO el 09-12-2023 17:19:32

Código documento Trilce: TRI - 0663709