



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Engagement y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una
entidad pública de Lima, 2023**

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

AUTORA:

Chavarry Chankay, Melissa Consuelo (orcid.org/0009-0001-2140-646X)

ASESORA:

Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka (orcid.org/0000-0002-7543-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mi madre, a mi hermana por su cariño, apoyo y aliento en todo momento y, sobre todo, a mí misma por el esfuerzo, dedicación y perseverancia que he demostrado en todo este arduo proceso.

Agradecimiento

Agradezco a nuestro Señor de los Milagros y a la Virgen Santísima por haber permitido concluir mi Carrera Profesional con éxito.

A los docentes de la universidad, por su apoyo y asesoramiento para la realización de esta tesis.

A mis familiares y amistades que con su invaluable apoyo de alguna manera contribuyeron en el desarrollo del presente trabajo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "ENGAGEMENT Y RENDIMIENTO LABORAL EN EL PERSONAL C.A.S DE UNA ENTIDAD PUBLICA DE LIMA, 2023", cuyo autor es CHAVARRY CHANKAY MELISSA CONSUELO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 28 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA DNI: 09629458 ORCID: 0000-0002-7543-9275	Firmado electrónicamente por: MLUNAG12 el 28-11- 2023 22:25:47

Código documento Trilce: TRI - 0671074





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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CHAVARRY CHANKAY MELISSA CONSUELO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "ENGAGEMENT Y RENDIMIENTO LABORAL EN EL PERSONAL C.A.S DE UNA ENTIDAD PUBLICA DE LIMA, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CHAVARRY CHANKAY MELISSA CONSUELO DNI: 40980341 ORCID: 0009-0001-2140-646X	Firmado electrónicamente por: MCHAVARRYC el 28- 11-2023 22:24:07

Código documento Trilce: INV - 1387519



Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Índice de contenidos.....	v
Índice de tablas.....	vi
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. Introducción.....	1
1.1. Marco teórico.....	5
II. Metodología.....	14
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
2.2. Variables y operacionalización.....	14
2.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
2.5. Procedimientos.....	20
2.6. Método de análisis de datos.....	20
2.7. Aspectos éticos.....	21
III. Resultados.....	22
IV. Discusión.....	31
V. Conclusiones.....	38
VI. Recomendaciones.....	40
Referencias.....	42
Anexos.....	49

Índice de tablas

Tabla 1. Asociación entre engagement y rendimiento laboral.....	27
Tabla 2. Asociación entre vigor y rendimiento laboral.....	28
Tabla 3. Asociación entre dedicación y rendimiento laboral	29
Tabla 4. Asociación entre absorción y rendimiento laboral	30

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Diagrama de barras de la variable Engagement	22
Figura 2. Diagrama de barras de Vigor	22
Figura 3. Diagrama de barras de Dedicación	23
Figura 4. Diagrama de barras de Absorción.....	23
Figura 5. Diagrama de barras de variable Rendimiento laboral	24
Figura 6. Diagrama de barras de Rendimiento en el contexto	24
Figura 7. Diagrama de barras de Comportamientos contraproducentes	25
Figura 8. Diagrama de barras de la dimensión Rendimiento de la tarea.....	25
Figura 9. Grado de asociación según coeficiente Rho de Spearman.....	26

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la asociación entre el engagement y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023. La metodología fue de tipo básica intencionada con un diseño no experimental, bajo el enfoque cuantitativo y de nivel correlacional. Para la medición de las variables, se utilizaron dos cuestionarios como instrumento de recolección, la cual se aplicaron a 55 colaboradores. Los resultados evidenciaron que ambas variables tienen una asociación positiva considerable, gracias a la prueba de Rho Spearman, donde se comprobó mediante la determinación de un coeficiente de 0,721 y una significancia bilateral de 0,000. Concluyendo que existe asociación positiva considerable entre las variables de estudio, lo que representa que mientras mayor sea el engagement, mayor será el rendimiento laboral de los trabajados.

Palabras clave: Engagement, rendimiento laboral, gobierno local, modelo UWES, modelo teórico de Murphy.

Abstract

The objective of this research was to determine the association between engagement and work performance in C.A.S personnel. from a public entity in Lima, 2023. The methodology was intentional basic with a non-experimental design, under a quantitative and correlational approach. To measure the variables, two questionnaires were used as collection instruments, which were applied to 55 collaborators. The results showed that both variables have a considerable positive association, thanks to the Rho Spearman test, where it was verified by determining a coefficient of 0.721 and a bilateral significance of 0.000. Concluding that there is a considerable positive association between the study variables, which represents that the greater the engagement, the greater the work performance of the employees.

Keywords: Engagement, Job Performance, Local Government, UWES Model, Murphy's Theory of Job Performance.

I. INTRODUCCIÓN

Gran parte de los trabajadores no se identifican con sus roles laborales, lo que ocasiona que su rendimiento dentro de la empresa no sea el más adecuado (Coronado-Guzmán et al., 2020), es allí donde surge la importancia del compromiso organizacional, denominado engagement (López et al., 2015), que hace referencia entusiasmo y conexión que experimentan los empleados en sus respectivos trabajos (Hermosa-Rodríguez, 2018). El rendimiento laboral, es el objetivo organizacional de generar resultados y también considerado como la medición del desempeño (Mendieta-Ortega, 2020).

Según datos de la *Organization Economic Cooperation Development* (OCDE) los países desarrollados exhiben niveles más elevados de productividad por empleado en comparación con aquellos en vías de desarrollo (Espinosa, 2017). Es importante considerar que el engagement se asocia directamente con el rendimiento laboral (Huamán-Cuya y Torres-Limascca, 2023), por lo que comprender esta asociación es un punto importante para asumir tácticas organizacionales con miras a desarrollar el desempeño individual de los colaboradores.

Es innegable que el concepto de engagement ha adquirido un reconocimiento global y es altamente valorado en el entorno empresarial. Según diversos estudios en Estados Unidos un 34% de los empleados manifestaron estar comprometidos en su trabajo, logrando una alta eficiencia (Cernas et al., 2018) con ingresos anuales promedio de \$60,000 (Gestión, 2021). En Alemania, el engagement fue ligeramente menor, con un 28% de empleados comprometidos y una productividad intermedia (Llul, 2015), alcanzando ingresos promedio anuales de 55,000 euros por empleado (Expansión, 2021). En contraste, Japón destacó con un alto 42% de empleados comprometidos y una productividad excepcional (Morales, 2010), generando ingresos anuales promedio por empleado de 38,000 euros (Mitsubishi, 2023).

Elementos como la cultura laboral, las políticas de gestión, el entorno económico y social pueden variar significativamente entre diferentes localidades (Pilligua y Arteaga, 2019). Países como Pakistán, evidenciaron niveles elevados de rendimiento y compromiso organizacional en sus instituciones públicas (Malik et al., 2019), así también estudios realizados en Indonesia respecto a la asociación

entre engagement y rendimiento evidenciaron la vinculación de estas variables (Suharto et al., 2019). Por otro lado, investigaciones llevadas a cabo en entidades públicas de Arabia Saudí han evidenciado que el compromiso organizacional tiene un rol mediador con otras variables organizacionales (Sahni, 2021).

A nivel nacional, mejorar estos aspectos es un objetivo tanto para las empresas como para el gobierno peruano (Gonzales et al, 2018). Además, la reciente pandemia impactó significativamente en la dinámica laboral del país y creó la necesidad de implementar el trabajo remoto (OIT, 2020). El estrés vinculado Al confinamiento vivido en el 2020 la pandemia y la incertidumbre económica afectaron el engagement y el rendimiento laboral en Perú (Correa y Llanos, 2021).

Por otro lado, se ha observado que el 83% de trabajadores de un municipio chiclayano que participaron en programas de desarrollo de engagement experimentaron un aumento del 15% en su rendimiento laboral (Bazán y Chanamé, 2022). La comprensión de cómo el compromiso de cada colaborador influye en su productividad y desempeño puede ayudar a las organizaciones a desarrollar estrategias más efectivas para impulsar la eficiencia y la calidad del trabajo, lo que a su vez contribuye al crecimiento económico sostenible del país (Montoya y Boyero, 2016).

Considerando que las estrategias de gestión humana continúan evolucionando constantemente, se busca incrementar el desempeño y, por lo tanto, los indicadores de rendimiento en los colaboradores (Jara et al., 2018). En ese sentido, la investigación desarrollada tiene lugar en una municipalidad distrital de Lima con 139 años de fundación, y cuenta además con 398 trabajadores C.A.S., 42 en contrato bajo Decreto N.º 276, 41 contratados bajo el Decreto N.º 728 y 2156 locadores de servicios. En esta municipalidad, se ha identificado índices de rendimiento laboral por debajo de lo esperado; por lo que en las encuestas anónimas realizadas por el área de personal se determinó que muchos de los trabajadores no se identificaban con su puesto de trabajo o en algunos casos, eran indiferentes a sus responsabilidades; debido a ello, se consideró los niveles reducidos de engagement como el elemento principal asociado al rendimiento.

En relación a lo anterior se plantea la pregunta de investigación ¿Cuál es la asociación entre el Engagement y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023?, que da lugar a los siguientes problemas específicos

¿Cuál es la asociación entre vigor y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023?, ¿Cuál es la asociación entre dedicación y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023? Y finalmente ¿Cuál es la asociación entre absorción y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023?

Si bien existen investigaciones acerca del engagement y como se asocia con el rendimiento, es **relevante socialmente** que el estudio se centre directamente en las especificidades del Perú y tenga en cuenta la dinámica laboral, las características culturales de las organizaciones, en especial de la institución donde se desarrolló el estudio dado que con las recomendaciones que se elaboren se permita el desarrollo de estrategias en beneficio de desarrollar el compromiso laboral de cada uno de los empleados.

La **implicación práctica**, radica en que proporcionará conocimientos específicos y contextualizados que son esenciales para tomar decisiones informadas a nivel empresarial y gubernamental; que faciliten la aplicación objetiva de talleres y metodologías orientadas a invitar a la acción al personal de la organización lo que repercutirá directamente en la productividad, pues el rendimiento guarda relación directa con este objetivo organizacional. Desde una **perspectiva teórica**, se amplía la base de conocimientos en los campos de estudio es una necesidad ineludible, especialmente en el contexto peruano. A **nivel metodológico** se presenta la adaptación de instrumentos de medición estandarizados para su aplicación en la realidad local y específica de la población que facilitaría estudios en el área de estudios.

Debido a esto, se ha considerado como objetivo principal Determinar la asociación entre el engagement y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023; así también se ha considerado como objetivos específicos, (1) Determinar la asociación que existe entre vigor y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023; (2) Determinar la asociación que existe entre dedicación y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023; y finalmente, (3) Determinar la asociación que existe entre absorción y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023.

Frente a ello, se plantea como hipótesis general que existe asociación

positiva entre engagement y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023. Por otro lado, como hipótesis específicas tenemos, (1) Existe asociación positiva entre el vigor y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023. Además, (2) Existe asociación positiva entre dedicación y rendimiento laboral del personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023 y (3) Existe asociación positiva entre absorción y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

El concepto de engagement y su conexión con el rendimiento laboral han sido áreas de gran interés en la psicología organizacional y los recursos humanos en las últimas décadas. Esta conexión no solo se ha asociado con un mayor bienestar y satisfacción laboral, sino también con un mejor rendimiento en el trabajo (Pizarro et al., 2019). Entender cómo se asocian estas variables en los colaboradores es fundamental para las organizaciones que buscan crear entornos laborales más saludables y eficientes (Yongxing et al., 2017). En este contexto, se explorarán antecedentes y hallazgos relevantes en la literatura que examinan esta vinculación.

Inicialmente, Fabian y Villarroel (2023) investigaron bajo un marco cuantitativo la asociación entre compromiso laboral y rendimiento de los trabajadores ediles de la municipalidad de Chosica, lo que involucró a un grupo de trabajadores y se recopilaron datos y se realizaron mediciones numéricas para evaluar las hipótesis. Los resultados destacaron que en el 69% de los colaboradores se observó alto compromiso laboral y se evidenció la presencia de una asociación estadística directa entre las variables de estudio. Concluyeron que el engagement es crucial para desarrollar estrategias que busquen incrementar el rendimiento de los trabajadores y, por lo tanto, a nivel organizacional se deben tomar medidas o estrategias para fomentarlo.

Mientras que, Godoy (2023) condujo una investigación correlacional y no experimental con el fin de determinar una asociación estadística entre el compromiso de los empleados (engagement) y su rendimiento laboral en la Municipalidad de Pichari. Se empleó una encuesta en 96 trabajadores municipales. Los resultados principales indicaron una asociación fuerte entre las variables, evidenciada en una rho de 0,92. El estudio concluyó que el engagement funciona como factor desencadenante del rendimiento de los colaboradores de la muestra y resaltó la necesidad de fomentar el engagement de la población para mejorar su desempeño dentro de dicho municipio.

Bajo esa línea, Llayqui y Cuti (2022) desarrollaron un estudio cuantitativo y correlacional buscando determinar la asociación estadística entre el engagement y el rendimiento laboral individual de colaboradores de un proyecto público, en Huancayo, Perú. Los principales hallazgos del estudio revelaron una asociación

estadística positiva entre las variables de estudio. Se concluyó que el engagement es vital para mejorar el rendimiento laboral individual en el entorno empresarial y abogó por que las organizaciones implementen estrategias para fomentar el engagement de sus colaboradores.

De la misma manera, Delgado y Vivanco (2022) investigaron con el propósito de establecer la asociación entre engagement y rendimiento en empresas de la ciudad de Chiclayo. Se aplicaron instrumentos validados mediante criterio de expertos a los colaboradores. Los resultados clave del estudio revelaron una asociación positiva entre las variables analizadas. Además, se constató que el engagement se asocia positivamente en el rendimiento del colaborador, concluyendo que el engagement no solo se asocia, sino que impacta en el rendimiento empresarial por lo que la implementación de estrategias para desarrollar positivamente el compromiso, es fundamental para asegurar el éxito de la empresa en temas de logro de metas organizacionales.

En una perspectiva similar, Quispe (2022) investigó cuantitativamente con el objetivo de identificar la asociación entre compromiso y rendimiento laboral en trabajadores de dos entidades estatales de Moquegua. Se identificó una asociación estadística positiva entre dichas variables. Se resaltó que la dimensión Dedicación perteneciente a compromiso laboral ejercía una asociación particularmente resaltante en el rendimiento laboral. En conclusión, se recomienda que las organizaciones implementen estrategias destinadas a promover el compromiso laboral, ya que esto puede tener asociación positiva en su desempeño.

Mientras que, Paipay (2022) investigó en un marco cuantitativo correlacional con el propósito de identificar la relación entre compromiso y el rendimiento laboral de 80 trabajadores de una entidad estatal. Los resultados revelaron una correlación estadística positiva en la dinámica de las variables analizadas, lo que sugiere que aquellos con niveles más altos de compromiso laboral tienden a tener un rendimiento laboral superior. En consecuencia, se concluyó que la implementación de estrategias para promover el compromiso laboral puede tener una influencia importante a nivel estadístico en el rendimiento dentro el entorno hospitalario.

Por otro lado, Hoyos (2022) desarrolló un estudio cuantitativo correlacional, orientado a identificar la asociación estadística entre el compromiso y el rendimiento de los colaboradores de una entidad estatal. La población de interés

comprendió a 80 trabajadores de dicha institución. Se destacó una asociación positiva entre las variables analizadas. Asimismo, se concluyó que el compromiso laboral se correlacionaba a favor de la satisfacción organizacional, mientras que el rendimiento se asociaba de manera positiva con la calidad del trabajo y la eficiencia.

En otra perspectiva encontramos a Bazán y Chanamé (2022) quienes buscaron determinar en un estudio descriptivo correlacional, la asociación estadística entre compromiso y rendimiento de un grupo de trabajadores ediles chiclayanos. Mediante la aplicación de encuestas y posterior al análisis estadístico, se identificó una asociación positiva entre las variables analizadas en los colaboradores de dicho municipio. También se identificó que el nivel de compromiso laboral entre los empleados era moderado y que había áreas de mejora en la organización para fomentar dicho compromiso. Se concluyó que las organizaciones deben implementar estrategias destinadas a mejorar la vinculación de los empleados a sus posiciones laborales.

También encontramos a Chanduvi (2021) quien investigó la asociación entre engagement y rendimiento en un organismo gubernamental local de la región Lambayeque, Perú. El análisis estadístico mediante el coeficiente de Pearson, permitió determinar una asociación directa entre las variables mencionadas. Se concluyó que el compromiso laboral era un elemento importante para mejorar el rendimiento en una institución pública y que su promoción podía tener un impacto positivo en la sociedad. Se recomendó que las instituciones públicas fomentaran el compromiso entre sus trabajadores para mejorar su rendimiento.

A nivel internacional, tenemos a Lai et al. (2020) quienes desarrollaron una investigación con el objetivo de analizar la asociación entre el engagement y el rendimiento laboral en 507 trabajadores del sector público de China. Para garantizar la validez de las medidas utilizadas se empleó análisis de validez discriminante. El estudio encontró que el compromiso de los participantes se relaciona positivamente con el engagement, lo que representa un mejor desempeño en sus tareas laborales y comportamientos de ayuda. El estudio enfatiza la relevancia de tomar en cuenta factores contextuales que puedan influir en estas conexiones y resalta la necesidad de futuras investigaciones para validar y ampliar estos resultados en grupos de trabajo diversos.

Por otro lado, es importante considerar a Suharto et al. (2019), quienes

buscaron establecer la asociación entre el engagement y el rendimiento laboral de una muestra de 350 funcionarios públicos de diferentes entidades gubernamentales. El análisis de resultados empleó pruebas de normalidad, homogeneidad, colinealidad y regresión de significancia. Se usaron ecuaciones estructurales (SEM) identificando que el engagement tiene una asociación positiva ($r=0,7$) con el rendimiento laboral de los trabajadores de entidades públicas. Una de las conclusiones más importantes radica en que el engagement podría tener un impacto directo en los niveles del desempeño.

Así también, Bakhit y Azmi (2017) llevaron a cabo una investigación para establecer la asociación entre el engagement y el rendimiento de 600 empleados públicos de Omán. Para medir engagement, se aplicó la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen, para el rendimiento, se emplearon dos escalas: una enfocada en el desempeño contextual y otra relacionada con el desempeño en tareas. El análisis estadístico permitió identificar que todos los componentes del engagement estaban positivamente relacionados ($p \leq 0,05$) con el rendimiento de los colaboradores de las instituciones públicas de Omán.

Como teorías relacionadas al tema, en relación al engagement, se considera como un estado emocional y motivacional positivo que experimentan los empleados hacia su trabajo. Este estado se puede identificar por la dedicación, la absorción y la energía que los colaboradores ponen en la realización de sus tareas laborales. En esencia, el compromiso laboral se centra en la conexión emocional y cognitiva que los empleados establecen con sus labores y cómo esta relación impacta en su rendimiento en el ámbito laboral (Yongxing et al., 2017) Mientras que para Hinojosa-López (2022) el engagement es el nivel de compromiso emocional y entusiasmo que un trabajador tiene hacia sus funciones y organización. Se caracteriza por una actitud positiva, un sentido de propósito y disposición para ir más allá de los requisitos del trabajo. Los empleados comprometidos son más propensos a ser productivos, satisfechos y leales a su organización.

De la misma manera, Mora et al. (2022) conceptualizan el compromiso laboral como una actitud positiva que abarca vigor, dedicación y absorción, y que los empleados deben desarrollar hacia sus tareas laborales. Este enfoque está relacionado con el entusiasmo que los empleados experimentan al realizar sus labores y se considera un factor motivacional. Es importante señalar que, mientras

el compromiso organizacional se refiere al vínculo entre el empleado y la organización, el compromiso laboral está relacionado con la pasión que el trabajador aporta a sus responsabilidades laborales. Asimismo, Dávila-Morán et al. (2022) lo han definido como un estado mental orientado a la dirección de los recursos humanos.

Una definición más completa es la proporcionada por López y Chiclana (2017) quienes conciben el compromiso laboral como un constructo que se asocia a un estado de flujo en el que una persona se siente inmersa en una actividad o tarea. En este estado, la persona se enfoca plenamente en la tarea y experimenta un sentido de control y satisfacción. Para medir el compromiso laboral, se emplean escalas específicas que evalúan diversos aspectos del compromiso y la motivación, tales como la dedicación, la absorción y la energía.

En el presente trabajo, el modelo seleccionado para evaluar engagement, será el de Schaufeli y Bakker (como se citó en Davey, 2017) que hacía referencia a que la variable se identificaba a través del vigor evidenciado al momento de realizar un trabajo, la dedicación que se colocaba al mismo y finalmente la absorción vital que las labores implicaban en el colaborados. Este modelo también se denomina UWES.

Como primera dimensión, nos encontramos al Vigor, que representa esa sensación de vitalidad inagotable y resistencia mental que experimentamos al sumergirnos en nuestras responsabilidades laborales. Es como un motor interno que nos impulsa a abordar los desafíos profesionales con un entusiasmo y una determinación renovados. Aquellos individuos que experimentan un alto nivel de vigor en el trabajo sienten una profunda vitalidad en sus quehaceres, lo que se refleja en su disposición para invertir un esfuerzo adicional, en su capacidad para mantener niveles excepcionalmente altos de concentración y en una sensación activa de compromiso con sus obligaciones laborales (Davey, 2017).

La Dedicación es la segunda dimensión, que en el contexto laboral se manifiesta como un fuerte vínculo emocional y un compromiso profundo con la profesión. Quienes poseen una dedicación elevada sienten que su trabajo tiene un propósito y un valor de gran significado. Este compromiso emocional se traduce en una disposición para superar los límites requeridos y contribuir de manera activa al éxito de la organización. Además, estas personas encuentran inspiración en su

labor y sienten un profundo orgullo por formar parte de la entidad a la que pertenecen (Davey, 2017). En relación a la dedicación, ha sido definida en la teoría del engagement de psicología positiva de Salanova (Ocampo, 2021) como a un fuerte involucramiento con el trabajo, donde incluso se llega a experimentar altos niveles de significado, alegría e inspiración. Así también, se considera la propuesta de Salanova y Llorens (2009) quienes destacan que la vinculación afectiva, actitudinal o emocional hacia el puesto de trabajo predispone al colaborador a una entrega total hacia sus funciones, lo que se manifestaría en aumento del desempeño o rendimiento laboral.

Como tercera y última dimensión, encontramos a la Absorción en el trabajo radica en la capacidad de sumergirse por completo en las tareas laborales, de tal manera que se pierde la noción del tiempo durante la jornada laboral y se experimenta una inmersión total en las responsabilidades. Individuos con un alto grado de absorción encuentran una satisfacción profunda en su trabajo, a veces al punto de tener dificultades para desconectar mentalmente de él incluso durante su tiempo libre. La sensación de estar completamente inmerso en las responsabilidades laborales es un indicador claro de esta dimensión, la cual refleja un compromiso laboral profundo y una inmersión total en las actividades profesionales (Davey, 2017). Finalmente, se considera la propuesta teórica de Schaufeli y Salanova (Viveros y Fierro, 2020) que mencionan la dimensión absorción como aquel nivel de concentración con la que el trabajador asume sus labores, llegando a ser tan alta, que el trabajador experimenta que el tiempo pasa a una velocidad incontrolable mientras lleva a cabo sus tareas diarias. También abarca a aquel colaborador que prefiere mantener conexión con sus tareas que atender otras actividades de carácter personal. Por otra parte, la propuesta teórica de Pereda (2016) señala que niveles elevados de absorción garantiza que las actividades pendientes o llevadas a cabo, permite a los colaboradores estar cerca de cumplir o incluso superar las expectativas organizacionales cumpliendo así las metas planteadas.

Estas tres dimensiones del engagement no solo son esenciales para el bienestar de los empleados, sino que influyen de manera positiva en el rendimiento y en los resultados de la organización. La evaluación y comprensión de estas dimensiones a través de encuestas y evaluaciones pueden ayudar a las

organizaciones a fomentar un mayor compromiso laboral entre su personal, lo que, a su vez, puede impulsar la productividad y la satisfacción.

Por otro lado, en relación al rendimiento laboral, Mendieta et al. (2020) lo describen como la capacidad de un trabajador para desarrollar efectiva y eficientemente sus actividades, alcanzando los propósitos establecidos por la organización. Este rendimiento puede ser medido en términos de cantidad y calidad de trabajo, así como en términos de la capacidad del trabajador para adaptarse a los cambios en el entorno laboral y trabajar en equipo con otros empleados. Además, puede verse afectado por otros elementos como la motivación, la satisfacción laboral y el desarrollo organizacional.

Mientras que Espinoza y Toscano (2020) lo conceptualizan como el rendimiento la capacidad de un trabajador para cumplir con sus objetivos y responsabilidades en el trabajo de manera efectiva y eficiente. Se trata de la medida de la productividad y calidad del trabajo que realiza un empleado en su puesto. En otras palabras, rendimiento laboral es la facultad de un trabajador para conseguir resultados esperados en su trabajo, y puede ser influenciado por diversos factores, incluyendo el salario emocional. Así también, Larico-Mamani et al. (2021) lo considera como el repertorio conductual que realiza un trabajador en relación con sus funciones y responsabilidades en el trabajo.

En ese sentido, autores como Cabezas y Brito (2021) han conceptualizado esta variable diferenciándola de otros conceptos más amplios, como el rendimiento global o individual. Rolin (2020) por otro lado, señala que es la medición de resultados alcanzados en función de las metas empresariales. Se trata de la capacidad de los trabajadores para cumplir efectivamente con tareas asignadas, logrando los objetivos específicos de su puesto de trabajo.

En lo que respecta al rendimiento laboral, Cabezas (2016) menciona su asociación a la forma en la que los trabajadores ejecutan sus tareas y cumplen con sus responsabilidades en el entorno laboral. Esta evaluación tiene lugar durante las revisiones de rendimiento, donde los empleadores evalúan diversos aspectos para analizar el desempeño individual de cada colaborador (Haro et al., 2023). Por lo general, estas evaluaciones se efectúan de forma anual y pueden influir en la posibilidad de ascensos, promociones o incluso en la continuidad de la relación laboral (Gil y Peiró, citado en Cabezas, 2016).

El trabajo a distancia ha obligado a los trabajadores a destinar más tiempo a sus labores desde sus hogares, lo cual ha tenido un impacto notorio en sus niveles de productividad en este contexto particular. El aumento en la carga de trabajo diaria, sumado a la incertidumbre acerca de la situación laboral y a la necesidad de utilizar tecnologías (Paladines et al., 2021), puede afectar adversamente el rendimiento de los empleados. La causa principal de la disminución del rendimiento laboral se atribuye a comunicación inadecuada entre los colaboradores y al uso ineficaz de las tecnologías de la información y comunicaciones, ya que el trabajo en equipo demanda un dominio intermedio y avanzado de las aplicaciones tecnológicas. Para que un empleado pueda ejecutar sus tareas de manera efectiva, es esencial contar con directrices claras sobre las actividades a realizar, comprender la finalidad de su trabajo, conocer las expectativas de los clientes y, especialmente, adquirir un dominio de las herramientas digitales para alcanzar los objetivos (Chuco et al., 2020).

Esta investigación, consideró el modelo de Murphy de rendimiento laboral (como se citó en Gabini, 2018) quien lo define como el conjunto de acciones que resultan significativas en función de metas empresariales o a la unidad organizacional a la que pertenece el individuo. Este modelo es un constructo multidimensional que se compone de tres factores; rendimiento en contexto, rendimiento en tarea y comportamientos laborales contraproducentes (Gabini, 2018).

La primera dimensión, o Rendimiento en la tarea, se refiere al potencial del trabajador de llevar a cabo actividades propias e inherentes a su función, bajo criterios de efectividad. Algunos indicadores de esta dimensión pueden ser la cantidad y calidad del trabajo realizado, la capacidad para cumplir fechas límite y la competencia de resolver problemas relacionados con la tarea (Gabini, 2018).

Como segunda dimensión tenemos, el Rendimiento en el contexto, que se refiere a la capacidad adaptativa del colaborador al ambiente. Algunos indicadores de esta dimensión pueden ser la facultad para integrarse a un equipo y trabajar en él, la competencia de adaptación a los cambios en la organización y la capacidad para mantener una actitud positiva ante el trabajo (Gabini, 2018).

Finalmente, encontramos a Los comportamientos laborales contraproducentes, que se refieren a todas aquellas conductas que atenten contra

la salvaguarda de la empresa o de los colaboradores. Algunos indicadores de esta dimensión pueden ser el absentismo, la tardanza y el sabotaje (Gabini, 2018).

El enfoque de Murphy es altamente destacado ya que, al ser el primero en delimitar las dimensiones generales del rendimiento laboral, se considera uno de los más influyentes. Además, su uso extendido ha servido como punto de partida para la formulación de otros modelos y teorías relacionadas con el desempeño en el ámbito laboral (Gabini, 2018).

En ese aspecto, según las propuestas teóricas presentadas anteriormente, principalmente la de Davey (2017) y Gabini (2018) el engagement en el ámbito laboral se relaciona de manera estrecha con el rendimiento de los empleados. Cuando los trabajadores se encuentran altamente comprometidos con sus tareas y la organización, su motivación y dedicación se intensifican. Este compromiso les impulsa a esforzarse más, a ser más productivos y a mantener un desempeño de alta calidad (Ocampo et al., 2021). Además, los empleados comprometidos tienden a permanecer en sus puestos por más tiempo, lo que reduce la rotación de personal y sus costos asociados (Agurto et al., 2020). El engagement también fomenta relaciones positivas en el lugar de trabajo, la adaptabilidad a los cambios y la disposición para aprender nuevas habilidades (Viveros y Fierro, 2020). Estos empleados no solo colaboran de manera efectiva, sino que también contribuyen a un ambiente laboral armonioso. Además, su actitud innovadora y su creatividad pueden llevar a mejoras significativas en los procesos y productos de la organización (Pereda, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Básica intencionada, que según (Bernal, 2006) se refiere a aquella que posee la justificación práctica de ayudar a resolver o mínimamente brindar estrategias que al aplicarse contribuirán a la resolución del problema de estudio, mediante la comprobación de hipótesis previamente establecidas.

3.1.2. Diseño de investigación

No experimental, que según (Guerrero y Guerrero, 2014) es uno de las dos principales categorías de diseños en investigación cuantitativa. Implica investigar sin manipular deliberadamente variables, es decir, se observan fenómenos y variables tal como se presentan en su entorno natural.

Enfoque de investigación

Cuantitativo, que según (Morlote y Celiseo, 2016) es el enfoque centrado en la medición y el análisis de datos numéricos. En la investigación cuantitativa, se recopilaron datos mediante instrumentos estandarizados como cuestionarios y se analizan utilizando técnicas estadísticas. Su objetivo principal es establecer relaciones entre variables y desarrollar teorías explicativas de los fenómenos investigados.

Nivel de investigación

Descriptivo - Correlacional, según (Niño, 2015) en el nivel descriptivo porque lleva a cabo la medición de uno o varios atributos del fenómeno o problema en estudio. Los estudios descriptivos son esenciales para futuras investigaciones. Fue correlacional debido a que tiene como objetivo principal determinar la relación o grado de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Engagement

Definición conceptual

Vargas y Estrada (2016) definen engagement como una condición psicológica, emocional y cognitiva que puede identificarse por la energía, entusiasmo y entrega, asociada al compromiso o la vinculación que conforme una

persona con la empresa donde trabaje.

Definición operacional

La variable engagement se medirá a través de las dimensiones vigor, dedicación y absorción.

Dimensión 1: Vigor

Niveles altos de energía y amplios niveles de tolerancia al cansancio en el trabajo (Raigosa y Marín, como se citó en Vargas y Estrada, 2016).

Indicadores

Energía. Vitalidad asociada al cumplimiento del trabajo.

Fuerza y vigor. Aspectos de capacidad física en las funciones.

Motivación para trabajar. Aspectos que impulsa la acción de trabajar.

Continuidad de trabajo. Asociado a períodos largos de tiempo.

Persistencia. Constancia en el cumplimiento de las funciones.

Dimensión 2: Dedicación

Fuerte vínculo emocional y un compromiso profundo con la profesión, que identificado por manifestaciones positivas percibidas del trabajo (Vargas y Estrada, 2016).

Indicadores

Significado y propósito. El trabajo representa parte del sentido de la vida.

Entusiasmo. Percepción de sentimientos satisfactorios asociados al trabajo.

Inspiración. Percepción del trabajo como elemento motivacional.

Orgullo. Satisfacción asociada a la pertenencia al trabajo.

Reto. Percepción de desafío que genera crecimiento personal.

Dimensión 3: Absorción

Se refiere a la concentración total del trabajador en sus funciones que incluso se puede perder la noción del tiempo por el nivel de entrega al cumplimiento de las tareas (Raigosa et al., como se citó en Vargas y Estrada, 2016).

Indicadores

Tiempo. Percepción de que todo acontece muy rápido en el trabajo.

Olvido. Asociado a dejar de lado otras actividades por el trabajo.

Felicidad y absorción. Satisfacción que proviene de disfrutar del trabajo.

Inmersión. Dedicación en alto nivel hacia el trabajo.

Dejar llevar. El trabajo toma la concentración del individuo.

Escala de medición

La variable engagement se medirá a través de una escala ordinal.

Variable 2: Rendimiento laboral

Definición conceptual

Gabini (2018) define el rendimiento laboral como el conjunto de acciones significativas para el cumplimiento de los objetivos empresariales tanto de manera global como a nivel de unidad organizacional a la que pertenece el individuo.

Definición operacional

La variable rendimiento laboral se medirá a través de tres dimensiones, rendimiento de la tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos contraproducentes.

Dimensión 1: Rendimiento de la tarea

Se refiere al nivel de competencia con el que los colaboradores desarrollan sus actividades reconocidas en la organización y que es parte del cumplimiento de la misión de la empresa, ya sea de manera directa o no (Gabini, 2018).

Indicadores

Calidad y creatividad. Hacer bien el trabajo con soluciones diferentes a las tradicionales.

Iniciativa y retos laborales. Llevar a cabo tareas desafiantes, iniciado tareas sin esperar indicaciones.

Orientación a resultados. Mentalizar logro de objetivos.

Vigencia de conocimientos. Actualización de temas asociados al trabajo.

Trabajo eficiente. Una vez logrado, seguir buscando situaciones que representen un desafío.

Dimensión 2: Rendimiento en el contexto

Referido a todas aquellas acciones que tienen impacto en la empresa, pero

que no están relacionadas a las actividades propias de las funciones del puesto (Gabini, 2018).

Indicadores

Equilibrio del tiempo. Llevar a cabo el trabajo en tiempo y forma.

Vigencia de habilidades. Actualizar capacidades para llevar a cabo un trabajo.

Cooperación. Participación activa en reuniones de trabajo.

Planificación óptima. Preparar lo necesario para la ejecución de las labores en la empresa.

Dimensión 3: Comportamientos laborales contraproducentes

Se describe como aquellas conductas en contra del lugar de trabajo, y que atentan contra las normas de la empresa, amenazando el sentir de la organización como sociedad, o de cada uno de sus integrantes (Gabini, 2018).

Indicadores

Negatividad excesiva. Mantener una actitud negativa frente a las situaciones que se presentan en el trabajo.

Comportamientos contra la organización. Conductas específicas que se realizan contra la empresa.

Comportamientos contra compañeros o supervisores. Conductas específicas que se realizan contra los compañeros.

Escala de medición

La variable rendimiento laboral se medirá a través de una escala ordinal.

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

3.3.1. Población

Hernández y Mendoza (2018) define la población como el conjunto de elementos que comparten al menos una característica en común, que facilitan su estudio a través de la investigación. La población empleada en el presente estudio, consideró a los **398** colaboradores C.A.S. que reportó el área de personal de la municipalidad donde se desarrollará la investigación, que se encuentran trabajando bajo diferentes modalidades de contratación.

Criterios de inclusión

Se consideró a los colaboradores C.A.S que trabajen en el palacio municipal con una antigüedad no menor a un año.

Criterios de exclusión

Además, se excluyó a aquellos colaboradores que no laboraban en el Palacio Municipal, a quienes se encontraban de permiso, vacaciones o en modalidad remota y también a aquellos que no accedieron a participar en la investigación; resultando una población de estudio de 55 colaboradores.

Debido a que se consideró la totalidad del personal CAS que labora en el Palacio Municipal y que la población es pequeña, se consideró una muestra censal, la que de acuerdo a Hayes (1999) se trata de un caso donde el tamaño muestral es igual al delimitado como la población de estudio.

3.3.2. Unidad de análisis

Guerrero y Guerrero (2018), la define como la unidad básica de observación o medición en una investigación, que puede ser un individuo, un objeto, un evento, un discurso, una imagen, un texto, entre otros. Dicha definición corresponde a cada uno de los integrantes del personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023 que trabaja en el Palacio Municipal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Son métodos específicos utilizados para recopilar datos en una investigación, que puede incluir técnicas como entrevistas, encuestas,

observaciones, análisis de caso, entre otros (Hernández y Mendoza, 2018).

En la presente investigación, se empleó la encuesta como técnica de recolección. Este método se utiliza para obtener información de una muestra de personas a través de preguntas estructuradas y estandarizadas (Hernández y Mendoza, 2018).

Instrumentos de recolección de datos

Para la variable Engagement se empleó el *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), desarrollado originalmente por Schaufeli y Bakker, y adaptado al contexto peruano por Flores et al. (2015) en su versión de 15 ítems estandarizados. El UWES-15 es un instrumento de medición utilizado para evaluar el nivel de engagement de los colaboradores en su lugar de trabajo. Versiones más recientes del instrumento han mantenido la estructura de 15 ítems (Merino-Soto et al., 2022).

El cuestionario mencionado cuenta originalmente con tres dimensiones, agrupadas en 15 reactivos con siete opciones tipo Likert, que van desde Nunca (0) hasta Diariamente (6). Para fines de la investigación, mediante baremación se determinarán niveles apropiados para la población de estudio, además de considerar cinco opciones de respuesta desde Nunca (1) a Siempre (5).

Para Rendimiento laboral se empleó la Job Performance Scale (IWPQ) elaborada originalmente por Koopmans et al. (2013) y adaptada al contexto sudamericano por Gabini y Salessi (2016). La adaptación cuenta con 16 preguntas, con opciones de respuesta tipo Likert que oscilaban entre Nunca con un valor de 1 y Siempre con un valor de 5. De la misma manera, para fines de la investigación, se desarrollará la baremación correspondiente para determinar niveles apropiados a la población de estudio.

Validez

La validez de un instrumento hace referencia a la medida en la cual un instrumento en cuestión mide con precisión y exactitud aquello que tiene la intención de medir (Hernández y Mendoza, 2018).

La adaptación de Flores et al. (2015) examinó la validez del UWES a través de análisis factorial exploratorio y confirmatorio. Se encontraron tres dimensiones principales. En conjunto, estos tres factores ofrecieron una explicación adecuada de la variabilidad total en la escala.

En el caso de IWPQ según el trabajo de Gabini y Salessi (2016) los índices de concordancia del juicio de expertos, fueron satisfactorios, con puntajes entre 0,86 y 0,90. Además, mediante la realización del test de Bartlett se hallaron resultados significativos ($\chi^2 = 1079$) así como con el test KMO donde se evidenció un valor de 0,81. El análisis factorial confirmatorio determinó la validez de 16 ítems.

Además, se llevó a cabo la adaptación local de los instrumentos a realidad de la entidad donde se aplicó la investigación empleando la matriz de evaluación de juicio por expertos considerando a tres especialistas en el área.

Confiabilidad

Para evaluar la confiabilidad de la adaptación de UWES, se empleó el Alfa de Cronbach obteniendo un coeficiente de 0,844 lo que representa que la adaptación es altamente confiable. En el caso de la adaptación de IWPQ se llevó a cabo también a través del coeficiente Alfa de Cronbach se evaluó la confiabilidad del instrumento, obteniendo un valor de 0,826 representando que el cuestionario es altamente confiable.

3.5. Procedimientos

Inicialmente, se solicitó permiso a la institución para la aplicación de los instrumentos de investigación. Posteriormente, en coordinación con el área de personal, se programaron los días en que se aplicarían los cuestionarios al personal, distribuyendo este proceso por áreas y verificando que se hubiera comunicado de manera general respecto a la investigación, para que los colaboradores dispusieran su participación. Una vez designados los tiempos y áreas, el investigador se apersonó a los ambientes correspondientes y explicó brevemente el fin del estudio, así como la importancia, y solicitó el consentimiento del personal respectivo, respondiendo previamente todas las interrogantes. Cada cuestionario tomó en promedio 15 minutos para ser completado.

3.6. Método de análisis de datos

Posterior al proceso de recopilación, los datos fueron registrados en una base elaborada en Microsoft Excel 2021 para ser exportados al programa estadístico SPSS 25, donde se llevó a cabo el respectivo análisis descriptivo e

inferencial. Para la visualización de los niveles, se emplearon frecuencias mediante tablas. Por otro lado, para el cumplimiento de los objetivos correlacionales se evaluó mediante el coeficiente rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se consideró el bienestar de cada colaborador que participó en el estudio, así como un trato cordial al mismo, garantizando la ausencia total de riesgos durante la investigación, enfatizando que la información recolectada tenía un carácter estrictamente confidencial. Para evidenciar respeto a la autonomía del participante se aplicó el consentimiento informado previo a la aplicación de los cuestionarios.

Se garantizó también que la investigación fuera original, para ello se evaluó mediante el software Turnitin que el nivel de similitud no fuera mayor al 20%, verificando además que toda fuente fuera adecuadamente citada y referenciada.

De la misma manera, el trabajo se enmarcó dentro del Código de Ética en investigación (Universidad César Vallejo, [UCV], 2022).

IV. RESULTADOS

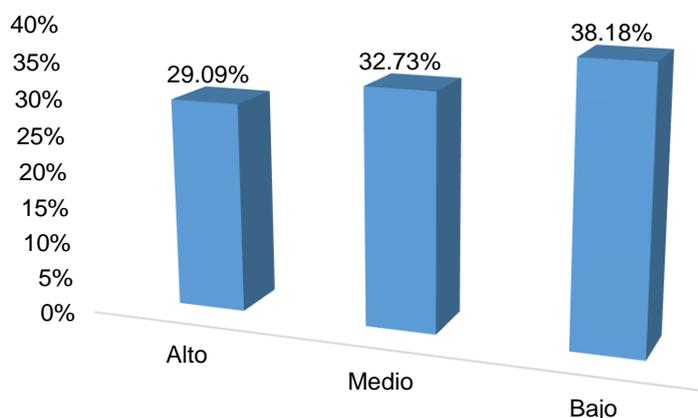
4.1. Análisis cuantitativo – descriptivo

Variable capacitación de personal

Variable engagement

Figura 1

Diagrama de barras de la variable engagement



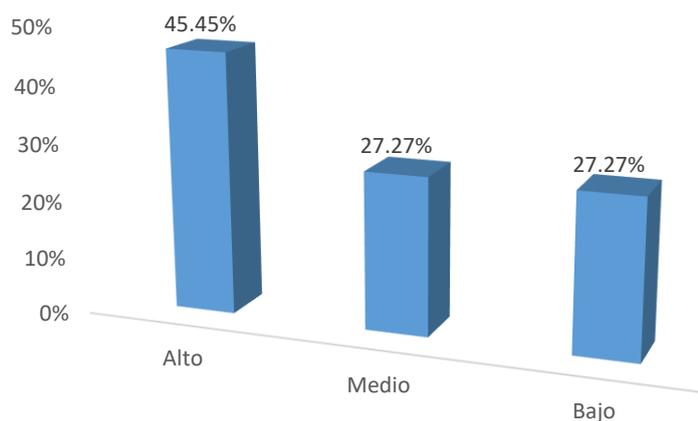
Nota. La figura representa los niveles de engagement identificados en una entidad pública.

En la Figura 1, se evidencia que el 38,18% de la población evidencia un nivel de engagement bajo.

Dimensión Vigor

Figura 2

Diagrama de barras de la dimensión Vigor



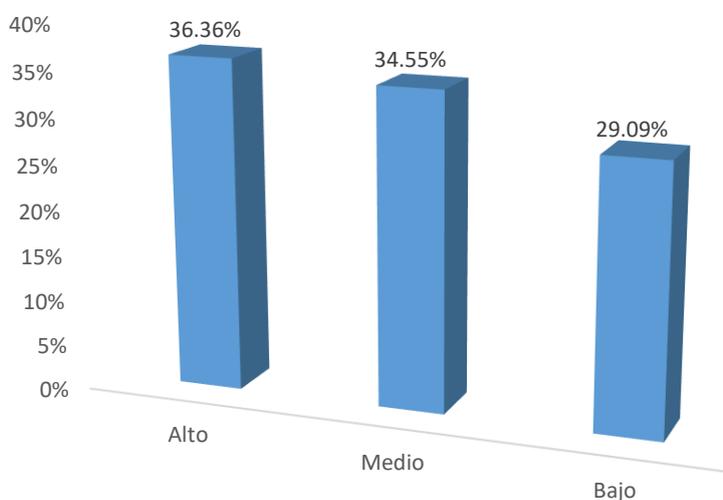
Nota. La figura representa los niveles de la dimensión Vigor identificados en una entidad pública.

En la figura 2, se observa que un 54,54% registró un nivel medio y bajo en la dimensión vigor.

Dimensión Dedicación

Figura 3

Diagrama de barras de la dimensión Dedicación



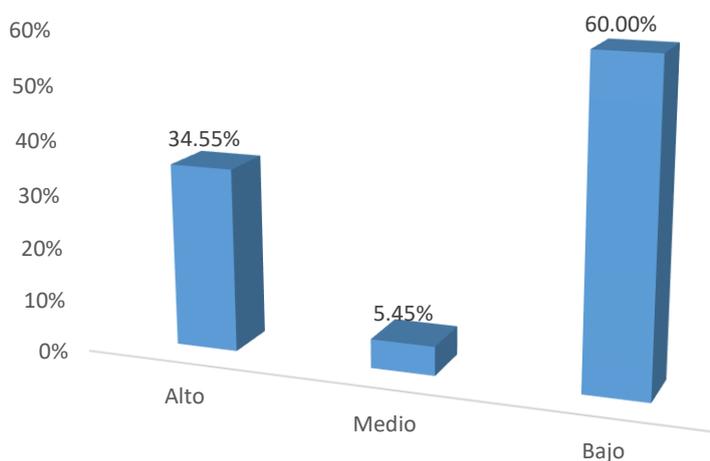
Nota. La figura representa los niveles de la dimensión Dedicación en una entidad pública.

Respecto a la figura 3, se observa que un 63,64% corresponde a los niveles medio y bajo en relación a la dimensión dedicación.

Dimensión Absorción

Figura 4

Diagrama de barras de la dimensión Absorción



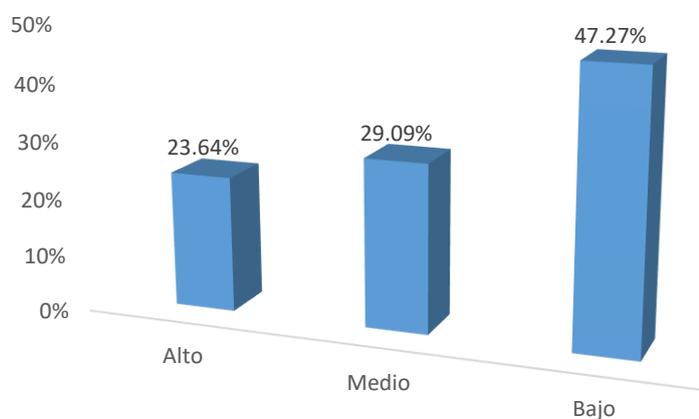
Nota. La figura representa los niveles de la dimensión Dedicación en una entidad pública.

Según lo observado en la figura 4, la dimensión absorción registra un 60% de la población correspondiente al nivel bajo.

Variable rendimiento laboral

Figura 5

Diagrama de barras de la variable rendimiento laboral



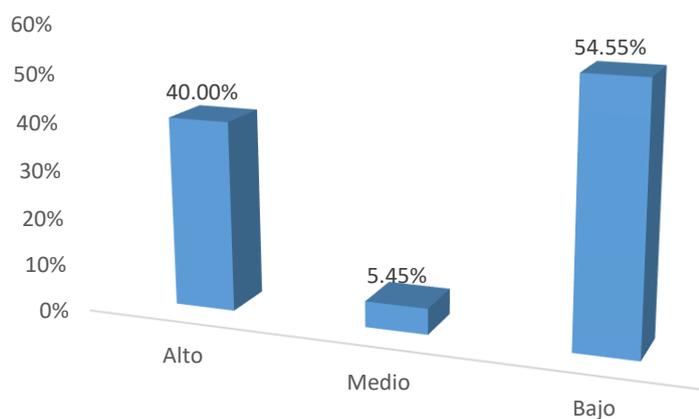
Nota. La figura representa los niveles de rendimiento laboral identificados en una entidad pública.

En la figura observada previamente, se identifica que el 47,27% de la población estudiada presenta un rendimiento laboral bajo.

Dimensión rendimiento en el contexto

Figura 6

Diagrama de barras de la dimensión rendimiento en el contexto



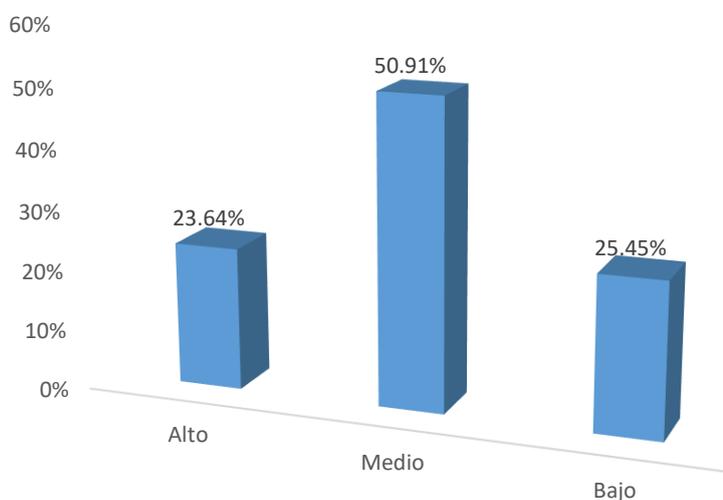
Nota. La figura representa los niveles de rendimiento en el contexto en una entidad pública.

En relación a la dimensión rendimiento en el contexto, se identificó que predomina el nivel bajo con un 54,55%.

Dimensión comportamientos contraproducentes

Figura 7

Diagrama de barras de la dimensión comportamientos contraproducentes



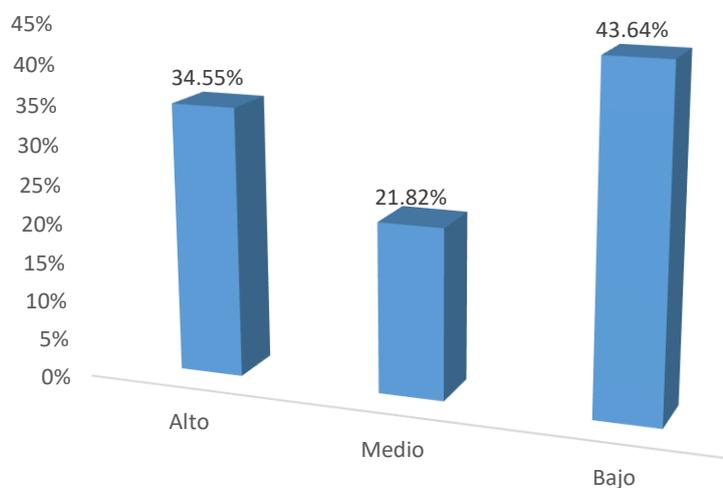
Nota. La figura representa los niveles de comportamientos contraproducentes en una entidad pública.

En la gráfica previa, se observa que el 76.36% de la población estudiada registra niveles correspondientes a los niveles medio y alto para comportamientos contraproducentes.

Dimensión rendimiento de la tarea

Figura 8

Diagrama de barras de la dimensión rendimiento de la tarea



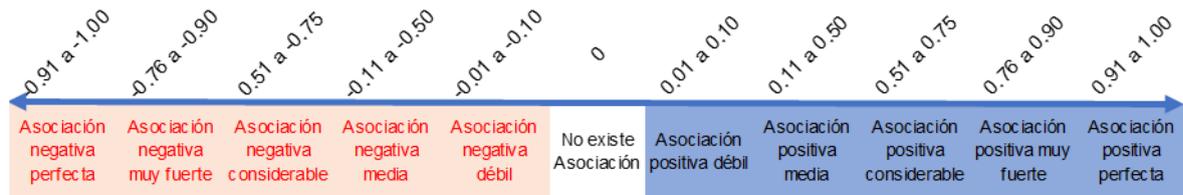
Nota. La figura representa los niveles de rendimiento en la tarea en una entidad pública.

El diagrama de barras anterior, evidencia que el 43,64% de los sujetos presentan un nivel bajo respecto al rendimiento de la tarea.

Análisis inferencial

Figura 9

Grado de asociación según coeficiente de correlación Rho de Spearman



Nota. Se muestran los rangos del coeficiente Rho de Spearman

En la figura 9 se identifican los rangos para el coeficiente Rho de Spearman, que van desde -1 a 1, mientras más se alejen de 0 se considera la fuerza de la asociación y el signo determina si la asociación es positiva o negativa.

La regla de decisión a considerar es la siguiente: Si sig. bilateral es mayor a 0,05 se aceptará la hipótesis nula (H_0), por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna (H_1). En el otro caso, cuando sig. bilateral sea menor o igual a 0,05 se rechazará la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna en efecto.

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe asociación positiva entre engagement y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023.

H₁: Existe asociación positiva entre engagement y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023

Tabla 1

Asociación entre engagement y rendimiento laboral

			Engagement	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Engagement	Coefficiente de correlación	1,000	,721**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	,721**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

En la tabla 1 se observa una significación bilateral de 0,000 por lo tanto $\leq 0,05$, en base a ello se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; esto quiere decir que sí existe asociación positiva entre engagement y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023. Del mismo modo, el coeficiente fue de 0,721 lo cual significa que tiene una asociación positiva considerable.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: No existe asociación positiva entre vigor y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023.

H₁: Existe asociación positiva entre vigor y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023.

Tabla 2

Asociación entre vigor y rendimiento laboral

			Vigor	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Vigor	Coeficiente de correlación	1,000	,521**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,521**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

En la tabla 2 se llega a visualizar una significación bilateral de 0,000 por lo tanto $\leq 0,05$, en base a ello se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; esto quiere decir que sí existe asociación positiva entre vigor y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023. Del mismo modo, el coeficiente fue de 0,521 lo cual significa que tiene una asociación positiva considerable.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No existe asociación positiva entre dedicación y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023.

H₁: Existe asociación positiva entre dedicación y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023.

Tabla 3
Asociación entre dedicación y rendimiento laboral

			Dedicación	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Dedicación	Coeficiente de correlación	1,000	,613**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,613**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

En la tabla 3 se llega a visualizar una significación bilateral de 0,000 por lo tanto $\leq 0,05$, en base a ello se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; esto quiere decir que sí existe asociación positiva entre dedicación y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023. Del mismo modo, el coeficiente fue de 0,613 lo cual significa que tiene una asociación positiva considerable.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: No existe asociación positiva entre absorción y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023.

H₁: Existe asociación positiva entre absorción y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023.

Tabla 4
Asociación entre absorción y rendimiento laboral

		Absorción	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Absorción	1,000	,648**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	55	55
	Rendimiento laboral	,648**	1,000
	Coeficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	55	55

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

En la tabla 4 se llega a visualizar una significación bilateral de 0,000 por lo tanto $\leq 0,05$, en base a ello se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; esto quiere decir que sí existe asociación positiva entre absorción y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023. Del mismo modo, el coeficiente fue de 0,648 lo cual significa que tiene una asociación positiva considerable.

V. DISCUSIÓN

Acorde a lo planteado en la hipótesis general del presente trabajo, se determinó que existe una asociación positiva considerable entre el engagement y el rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023; establecido por un coeficiente de correlación de 0,521 y una significancia bilateral de 0,000. Se observó también que en el 38,18% de la población estudiada predomina un nivel bajo de engagement, mientras que el 47,27% manifestó contar con un nivel bajo de rendimiento laboral; lo que evidencia que cuando el engagement se encuentra en un reducido nivel, el rendimiento laboral de los colaboradores es mínimo.

En relación a los hallazgos, se observa coherencia con estudios realizados previamente, entre ellos tenemos a Fabian y Villarroel (2023) quienes, en la ciudad de Lima en el marco cuantitativo de la investigación bajo el modelo correlacional, establecieron una asociación entre el engagement y el compromiso laboral determinada por una significancia bilateral de 0,000. Identificando además que el 69% de los colaboradores manifestaban niveles altos de engagement que asociaban a su alto rendimiento laboral, infiriendo que la presencia de una variable se asocia directamente con la otra. concluyendo que la presencia de engagement involucra el desarrollo de propuestas de gestión que busquen aumentar los niveles de rendimiento y desempeño de colaboradores, lo que implica la capacidad de poder destacar una variable en función de otra. Asimismo, Godoy (2023) en su estudio desarrollado en Cuzco en un enfoque cuantitativo, de nivel relacional entre el compromiso y el rendimiento en el contexto laboral determinó una significancia bilateral de 0,000 con una rho de Spearman de 0,92 estableciendo un nivel de asociación perfecta, que permite inferir que, a mayor compromiso con la organización, los niveles de rendimiento en las funciones aumentan, ocurriendo también esta dinámica de variables en el sentido contrario. Este hallazgo, permitió concluir que el compromiso o engagement desencadena niveles de rendimiento en la misma dirección por lo que la necesidad de fomentar el engagement debe ser prioridad de aquellos que lideran la gestión de personas. Igualmente, Llayqui y Cuti (2022) estudiaron de forma cuantitativa y relacional en la ciudad de Huancayo, la asociación entre el engagement y el rendimiento laboral determinando bajo un nivel de significancia bilateral de 0,000 asociación positiva entre las variables, infiriendo

una dinámica de correspondencia entre ambas por lo que el crecimiento de una implica el movimiento de la otra en la misma dirección, o al contrario; por lo que se concluyó que niveles elevados de compromiso hacia la empresa resulta indispensable para que el rendimiento laboral de cada colaborador esté en óptimos niveles, lo que es de suma prioridad en el entorno empresarial. De la misma manera, Delgado y Vivanco (2022) con un enfoque cuantitativo y en el nivel correlacional se determinó la asociación entre engagement y rendimiento en el entorno laboral, con una significancia bilateral de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,849, estableciendo una asociación directa considerable infiriendo que el compromiso hacia la empresa en gran medida está asociado al comportamiento del rendimiento laboral de los colaboradores lo que permitió concluir que el engagement impacta en el rendimiento del colaborador en el entorno empresarial, por lo que implementar estrategias que desarrollen de manera considerable los niveles de compromiso es un requisito que debe cumplir la dirección de cada organización que busque concretar las metas organizacionales. Así también, Lai et al. (2020) en su estudio desarrollado en China, con un enfoque cuantitativo y relacional, buscó determinar la relación entre en engagement y rendimiento laboral. En base a lo que determinó una significación bilateral menor a 0,001 y una prueba de chi cuadrado de valor 3,166.87, se estableció asociación entre las variables, lo que las relaciona positivamente concluyendo que se deben tomar en cuenta elementos propios del contexto que puedan influir en el compromiso laboral de los colaboradores para generar un aumento de los niveles de rendimiento. Estos resultados tienen soporte; para engagement en la teoría UWES de Schaufeli y Bakker (Davey, 2017) que definieron esta variable se identifica a través del vigor evidenciado al momento de realizar un trabajo, la dedicación que se colocaba al mismo y finalmente la absorción vital que las labores implicaban en el colaborados. Esta teoría permitió también establecer el modelo más empleado en la medición del engagement, el modelo UWES. Por otro lado, en relación a rendimiento laboral, se apoya en la teoría de Murphy del rendimiento laboral (Gabini, 2018) que considera el rendimiento en el trabajo como un repertorio conductual de acciones que resultan significativas en función de metas empresariales o a la unidad organizacional a la que pertenece el individuo, y que es gran medida afectado por elementos tales como el bienestar emocional, la

satisfacción, el compromiso y por ende, los niveles de engagement que existan en la empresa (Mendieta, 2020), esta asociación también tiene soporte en la teoría del rendimiento laboral de Espinoza y Toscano (2020) quienes manifestaron que el engagement se ve asociado o incluso influenciado por el rendimiento laboral específicamente en el aspecto de conseguir resultados esperados en su trabajo.

Con respecto a la primera hipótesis específica, se comprobó que existe asociación positiva considerable entre vigor y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023, determinado mediante una significancia bilateral de valor 0,000 y un coeficiente rho de 0,521. Por otro lado, respecto a la dimensión vigor, se evidenció que el 54,54% de la población encuestada registró niveles medio y bajo, que muestra que el grado de dinamismo o energía con el que realizar sus labores es inadecuado para las expectativas organizacionales. Estos hallazgos son similares a los de Fabian y Villarroel (2023) quienes identificaron en su muestra que los niveles de compromiso laboral se encontraban en las categorías medio y bajo estaban en un 41,6% mostrando un grupo considerable de percepciones negativas en relación al nivel de vinculación que se tiene respecto a las funciones realizadas. Por otro lado, tenemos la propuesta de investigación de Godoy (2023) quien determinó una asociación positiva muy fuerte en base a una significancia bilateral de 0,000 y un coeficiente de 0,890 entre Vigor y rendimiento laboral; permitiendo inferir que los trabajadores con niveles óptimos de engagement manifiestan mayor energía realizando sus tareas en el entorno laboral. Tenemos también, el estudio llevado a cabo por Llayqui y Cuti (2022) en la ciudad de Arequipa quienes encontraron en su estudio de enfoque cuantitativo y nivel relacional una asociación positiva considerable entre vigor y rendimiento laboral determinado por una significancia bilateral de 0,01 y un coeficiente Spearman de 7,30, mostrando que el dinamismo con el que se lleven a cabo las tareas dentro de las responsabilidades laborales impacta en el rendimiento laboral de los colaboradores. Además, podemos encontrar la investigación llevada a cabo en la ciudad de Chiclayo por Delgado y Vivanco (2022) en un enfoque cuantitativo y de relación, donde se determinó en base a una significancia bilateral de 0,000 y un coeficiente de Pearson con un valor de 0,814, una asociación muy fuerte entre la dimensión vigor del engagement y el rendimiento laboral, lo que demuestra que la energía empleada en el desarrollo de las tareas relacionadas al

puesto de trabajo se encuentran vinculadas al rendimiento del individuo. De la misma manera Quispe, en el departamento de Moquegua desarrolló una investigación con enfoque cuantitativo y nivel relacional donde a diferencia del presente hallazgo en el estudio determinó en base a una significación bilateral de 0,043 y un coeficiente de 0,209 la ausencia de asociación entre la dimensión dedicación del engagement lo que evidencia la ausencia de una asociación significativa entre la dedicación y el rendimiento laboral. Por otro lado, la investigación llevada a cabo por Paipay (2022) en la identificó que el 70% de los colaboradores encuestados manifestaron niveles reducidos de energía, correspondiente a la dimensión vigor; por otro lado, mediante una significancia bilateral de 0,003 y un coeficiente de 0,331 se determinó la presencia de una asociación media básica de la dimensión mencionada anteriormente con la variable rendimiento laboral, lo que evidencia una relación mínima entre la energía y fuerza con la que se llevan a cabo las tareas de un trabajo específico. Estos hallazgos se apoyan en la teoría del engagement propuesta por Schaufeli y Bakker denominada también modelo UWES que mencionan que el compromiso con el trabajo o el engagement, se manifiesta inicialmente a través del vigor que se tiene cuando se realizan las actividades laborales y que es evidenciado en la fuerza, energía y tolerancia respecto al agotamiento que se percibe respecto al trabajo (Agurto et al., 2020). Esta dimensión suele asociarse a la vitalidad del colaborador, los aspectos de potencia o predisposición física para las funciones, todo aspecto que impulse la acción de trabajar durante largos de tiempo y la constancia manifestada por el colaborador en el desarrollo de sus funciones (Vargas y Estrada, 2016). Por lo tanto, debe considerarse que, al sobresalir niveles medios y bajos de vigor en la población de estudio, debe tomarse en cuenta con el objetivo de prever capacidades físicas es un proceso importante para la consideración de los colaboradores en las tareas. Por otra parte, el rendimiento laboral está asociado al vigor, debido a que existen elementos físicos que son necesarios para la realización de tareas específicas en las funciones que tienen asignados los colaboradores, esto hace referencia a una capacidad que tienen los trabajadores de llevar a cabo de forma efectiva sus tareas según lo propuesto por Mendieta et al. (2020) en su teoría del rendimiento laboral.

Sobre la segunda hipótesis específica, se evidenció que existe asociación positiva considerable entre dedicación y rendimiento laboral en el personal C.A.S.

de una entidad pública de Lima, 2023, determinado mediante una significancia bilateral de valor 0,000 y un coeficiente rho de 0,613. Así también, respecto a la dimensión dedicación, se evidenció que el 63,64% de la población encuestada categorizó dentro de los niveles medio y bajo, que permite inferir que el grado de inclinación hacia el trabajo no resulta adecuado para las expectativas organizacionales. Estos resultados se contrastan con lo encontrado por Hoyos (2022) en su trabajo llevado a cabo en la ciudad de Lima donde el 67,7% de la muestra estudiada presentó niveles medio y bajo en la dimensión dedicación, lo que refleja una inadecuación del personal para sentirse altamente involucrado en sus funciones experimentando entusiasmo, orgullo, y significado por el trabajo realizado; así también se determinó mediante una significancia bilateral de 0,006 una asociación positiva considerable entre la dedicación y el rendimiento laboral, infiriendo relación entre la dimensión mencionada, donde al aumentar también mejora el desempeño de las funciones. Así también, el estudio llevado a cabo en el departamento de Lambayeque por Bazán y Chanamé (2022) identificó inicialmente que los niveles de la dimensión dedicación que predominaban en la muestra de su estudio eran los correspondientes a las categorías Bajo y Muy bajo con un 50%; por otro lado, mediante la evaluación de una significación bilateral de 0,000 y un coeficiente de 0,718 evidenciando una asociación positiva considerable, permitiendo inferir que a mayor dedicación a las labores diarias, le corresponde también un alto rendimiento laboral. Teóricamente, los hallazgos encontrados se sustentan en el modelo tridimensional UWES de Schaufeli y Bakker; sin embargo, tienen soporte también en la propuesta teórica de Ocampo et al. (2021), quienes mencionan que la dedicación es estar fuertemente involucrado con el trabajo, experimentando altos niveles de significado, entusiasmo, orgullo e inspiración por lo que el engagement se manifiesta mediante la dedicación que brindan al trabajo, de aquí se entiende que la vinculación emocional genera un compromiso hacia sus respectivas funciones. Entre las manifestaciones positivas de niveles elevados de dedicación identificamos a la capacidad de percibir su trabajo como parte de su proyecto de vida, experimentar sentimientos satisfactorios asociados al trabajo, percibirlo como elemento motivacional, pertenencia a la empresa y entender el cumplimiento de sus funciones como un desafío positivo para su crecimiento personal (Vargas y Estrada, 2016). Los niveles de dedicación se asocian al

rendimiento laboral, debido a que el establecimiento de conexiones emocionales con la posición de trabajo, predispone al colaborador a una entrega íntegra hacia su trabajo que facilitaría el cumplimiento total y eficiente de las funciones, según la propuesta teórica de Salanova y Llorens (2009). Tomando en cuenta el nivel bajo de la dimensión evaluada, se identifica que la ausencia de niveles óptimos de dedicación está asociados a la falta de compromiso con la organización, lo que deviene posteriormente en la incapacidad para mantener niveles adecuados de rendimiento laboral o que de manera mínima se alineen a los objetivos organizacionales.

Acerca de la tercera hipótesis específica, se evidenció que existe asociación positiva perfecta entre absorción y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023, determinado mediante una significancia bilateral de valor 0,000 y un coeficiente rho de 0,648 siendo la dimensión de engagement con mayor nivel de asociación con el rendimiento laboral; por lo tanto, la que debe tenerse en mayor consideración. Así también, respecto a la dimensión absorción, se evidenció que el 60% de la muestra de estudio se encontró en un nivel bajo, mostrando que cuando la concentración del colaborador aumenta, su desempeño en el trabajo también lo hace. Estos resultados se contrastan con lo encontrado en la investigación llevada a cabo en la ciudad de Chiclayo por Chanduvi (2021) quien determinó a través de una significancia bilateral de 0,000 y un coeficiente Spearman de 0,964, lo que representa que la dinámica entre la dimensión absorción y la variable engagement. Así también, respecto a la dimensión absorción, se evidenció que el 40% de la muestra de estudio se encontró bajo los niveles medio y bajo, mostrando que cuando la concentración del colaborador aumenta, su desempeño en el trabajo también lo hace. Por otro lado, en una investigación realizada en China por Lai et al. (2020) determinó con una significancia bilateral de 0,000 un coeficiente chi cuadrado de 3,166 que representa un alto grado de dependencia entre variables validando también un modelo que puede explicar el rendimiento laboral tomando como punto explicativo el desempeño de las funciones del colaborador. Así también, se tomó en cuenta el trabajo realizado en Indonesia por Suharto et al. (2019) donde se encontró dependencia en la dimensión de la competencia de concentración y el rendimiento laboral, identificada mediante la prueba chi cuadrado con un valor de 1148.65 determinado por una significancia

bilateral de 0,000. Del mismo modo, tenemos la investigación por Delgado y Vivanco (2022) en un enfoque cuantitativo y de relación, donde se determinó en base a una significancia bilateral de 0,000 y un coeficiente de Pearson con un valor de 0,823, una asociación muy fuerte entre la dimensión absorción del engagement y el rendimiento laboral, lo que demuestra que el grado de concentración dedicada al trabajo influye en el rendimiento laboral. Asimismo, Quispe, en Moquegua desarrolló una investigación con enfoque cuantitativo y nivel relacional se determinó en base a una significación bilateral de 0,043 y un coeficiente de 0,150 una asociación entre la dimensión absorción del engagement lo que evidencia la ausencia de una asociación positiva débil entre la absorción y el rendimiento laboral. Se debe tomar en cuenta también, la investigación llevada a cabo por Paipay (2022) en la identificó que el 70% de los colaboradores encuestados manifestaron niveles reducidos de energía, correspondiente a la dimensión vigor; por otro lado, mediante una significancia bilateral de 0,03 y un coeficiente de 0,238 se determinó la presencia de una asociación media de la dimensión absorción con el rendimiento laboral, lo que evidencia una relación positiva media entre la energía y la forma en que el colaborador se acerca a la realización de las funciones que lleva a cabo en su puesto de trabajo. El soporte de estos hallazgos se sostiene en la teoría del engagement de Schaufeli y Salanova (Viveros y Fierro, 2020) que mencionan la dimensión absorción está conformada por grados elevados de concentración del colaborador al realizar las tareas de su entorno, llegando a estar en un nivel tan alto, que existe la percepción de que el tiempo pasa demasiado rápido al realizar sus tareas por lo que incluso existe incapacidad de los colaboradores en desconectarse de sus tareas. La absorción está asociada, según la propuesta teórica del engagement de Pereda (2016) al rendimiento laboral en función de que mayores tiempos de concentración involucran eficacia en la realización de las funciones, por lo que las actividades pendientes o realizadas están más cerca de cumplir o incluso sobrepasar las expectativas organizacionales cumpliendo así las metas planteadas.

VI. CONCLUSIONES

Primera

En la tesis desarrollada se determinó que existe una asociación positiva considerable entre el engagement y el rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023. A través de la prueba Rho de Spearman se evidenció un coeficiente de 0,721 y una significancia bilateral de 0,000. Además, el 38,18% de la población estudiada presenta un nivel bajo de engagement, mientras que el 47,27% tienen un nivel bajo de rendimiento laboral. De la asociación positiva considerable se infiere que cuando el engagement se encuentra en un reducido nivel, el rendimiento laboral de los colaboradores también se reduce.

Segunda

En la tesis desarrollada se determinó que existe una asociación positiva considerable entre el vigor y el rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023. A través de la prueba Rho de Spearman se evidenció un coeficiente de 0,521 y una significancia bilateral de 0,000. Además, el 54,54% de la población estudiada presenta un nivel bajo de la dimensión Vigor. De esta asociación positiva considerable se infiere que cuando el grado de dinamismo o energía con el que se realiza una determinada labor es inadecuado para el cumplimiento de las metas organizacionales, el rendimiento laboral de los colaboradores también es reducido.

Tercera

En la tesis desarrollada se determinó que existe una asociación positiva considerable entre la dedicación y el rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023. A través de la prueba Rho de Spearman se evidenció un coeficiente de 0,613 y una significancia bilateral de 0,000. Además, el 63,14% de la población estudiada presenta niveles medio y bajo de dedicación. De la asociación positiva considerable se infiere que cuando la inclinación por el trabajo se encuentra en un nivel mínimo, el rendimiento laboral resulta insuficiente e inadecuado para las expectativas organizacionales.

Cuarta

En la tesis desarrollada se determinó que existe una asociación positiva considerable entre la absorción y el rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023. A través de la prueba Rho de Spearman se evidenció un coeficiente de 0,648 y una significancia bilateral de 0,000. Además, el 60% de la población estudiada presenta un nivel bajo de absorción. De la asociación positiva perfecta se infiere que cuando la absorción al trabajo se encuentra en niveles reducidos, el rendimiento laboral decae en el mismo sentido resultando ineficaz para el rendimiento laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda que el gerente de recursos humanos elabore un plan integral de desarrollo institucional, integrando estrategias, acciones específicas, asignación de presupuesto y un sistema de evaluación basado en indicadores de desempeño grupal e individual. Proporcionar oportunidades de crecimiento profesional, reconocer tanto logros individuales como colectivos, y la implementación de programas de recompensas fortalecerá la conexión emocional de los empleados con sus responsabilidades laborales.

Segunda

Se recomienda al gerente de recursos humanos que los líderes y supervisores de las áreas evaluadas incorporen estrategias específicas para fomentar la energía física y mental en el engagement de los empleados. Esto implica asignar proyectos estimulantes con esfuerzo moderado, así como promover un ambiente laboral que incentive la actividad física y mental, fomentar la colaboración mediante actividades coordinadas y organizar eventos estimulantes. Además, diseñar espacios de trabajo dinámicos contribuirá a mantener altos niveles de energía en el equipo.

Tercera

Se sugiere al gerente de recursos humanos establecer oportunidades de desarrollo profesional como formación continua, certificaciones, incentivos, entre otros; a manera de reconocimiento por logros individuales y de equipo, mediante programas como "colaborador más dedicado" o "colaborador del mes". Además, promover un ambiente laboral positivo, comunicación abierta, políticas de equilibrio trabajo-vida, y proporcionar oportunidades de participación en proyectos adicionales son fundamentales para fortalecer la dedicación de los empleados.

Cuarta

Se recomienda que el gerente de recursos humanos implemente un plan estratégico para promover entre los equipos acciones de trabajo sin sobrecarga, concentración y motivación intrínseca. Esto implica reconocer y valorar a los

empleados inmersos en sus tareas mediante prácticas de recompensa, como resoluciones de reconocimiento. Además, se recomienda evaluar los ambientes de trabajo para asegurar que favorezcan la concentración y la inmersión, minimizando distracciones y brindando apoyo para la satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Agurto, K. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Universidad y Sociedad*, 12(4), 13-21. <https://goo.su/i4VQ>
- Bazán, H., & Chanamé, Z. (2022). *Engagement y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo* [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.
- Bakhit, S., & Azmi, N. (2017). The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 151-160.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación: administración, económica, humanidades y ciencias sociales* (3ª ed.). Pearson Educación.
- Cabezas-Ramos, C., & Brito-Aguilar, J. (2021). The management of human talent for an effective job performance. *Polo del Conocimiento*, 63(11), 742–761. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3296>
- Cabezas, E. (2016). Análisis del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo y su incidencia en el desempeño laboral. *Industrial Data*, 19(1), <https://doi.org/10.15381/idata.v19i1.12538>
- Chanduvi, J. (2021). *Engagement y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque* [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.
- Cernas, D., Mercado, P., y León, F. (2018). Job satisfaction and organizational commitment: Test of measurement equivalence between Mexico and the United States. *Contaduría y Administración*. 63(2), 2018, 1-18. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986>
- Chuco, V., Álvarez, J. A., Chávez, M., & Cuba, L. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del COVID-19. *Review of Global Management*, 6(1). <https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1489>
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
- Correa, A., & Llanos, M. (2022). The Covid-19 pandemic and its effect on the work

- environment of the Nefrodiaz Clinic, Period 2020-2021. *Revista científica RES NON VERBA*, 12(1), 34-55.
<https://doi.org/10.21855/resnonverba.v12i1.675>
- Davey, K. (2017). Felicidad y Engagement en estudiantes-trabajadores de nivel superior en Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 20(2), 389.
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14049>
- Dávila-Morán, R., Martin-Bogdanovich, M., García-Huamantumba, E., Alfaro, G., & García-Huamantumba, A. (2022). Emotional salary and engagement in employees of a peruvian industrial company. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(5), 739–749.
- Delgado, D., & Vivanco, S. (2022). *Engagement y desempeño laboral en Tiendas Efe de la ciudad de Chiclayo, 2022* [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.
- Espinoza, A., & Toscano, J. (2020). Emotional salary: an alternative solution for labor performance improvement. *Nova Rua*, 12(20), 72–89.
<https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Espinosa, A. (2017). *El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- Expansión (2023). Alemania. Salario Medio. <https://goo.su/l3zekOv>
- Fabian, A., y Villaroel, V. (2023). *Compromiso y rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lurigancho Chosica, año 2023*. [Tesis de Maestría]. Universidad Peruana Unión.
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., y Guimet, M. (2015). Work engagement: a validity study in teaching professionals from Lima, Peru. *Revista peruana de psicología*, 21(2). 195-206.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral. Una exploración empírica*. Teseo.
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1).
<https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- Gestión (2023). ¿Cuánto dinero debes ganar para tener una vida cómoda en Estados Unidos? *Diario Gestión*. <https://goo.su/7nQgi>
- Godoy, A., & Villarroel, V. (2023). *Compromiso y rendimiento laboral de los*

- trabajadores de la municipalidad de Lurigancho Chosica, año 2023* [Tesis de Maestría]. Universidad Peruana Unión.
- Godoy, R. (2023). *Engagement y su relación con el desempeño laboral del personal nombrado y contratado en la Municipalidad distrital de Lima de Pichari - Cusco, 2020* [Tesis de Maestría]. Universidad Peruana Unión.
- Gonzales, J., Paredes, M., Núñez, R., Paredes, V., & Paredes, I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*, 42(95), 241-252. <https://goo.su/WTZH>
- Guerrero, G. y Guerrero, M. (2014). Metodología de la Investigación. Patria.
- Haro, A., Villacis, J., Lara, D., Carrión, Á., & Pérez, J. (2023). Emotional state and job performance, an analysis from the telework environment in university teachers in times of Covid-19. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1). <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.441>
- Hermosa-Rodríguez, A. (2018). Características laborales y compromiso con el trabajo. Explorando el bienestar laboral. *Estudios de Administración*, 25(1), 20-31. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2018.55391>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (8.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana. <https://goo.su/OrejxYs>
- Hinojosa-López, J. (2022). The mediating role of job satisfaction between quality in work factors and work engagement. *Revista de Administracao de Empresas*, 62(4). <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220410x>
- Hoyos, O. (2022). *Engagement y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina técnica e informática del INEI, Sede Central, Lima - 2022* [Tesis de Maestría]. Universidad Autónoma del Perú.
- Huamán-Cuya, A., & Torres-Limascca, R. (2023). Engagement y desempeño laboral de los trabajadores de un Programa Social en la Unidad Territorial Apurímac. *Puriq*, 5, 1–11. <https://doi.org/10.37073/puriq.5.504>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., y Medina, J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760, 2018. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van der Beek, A., &

- De Vet, H. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Larico-Mamani, E., Machaca-Huancollo, D., Condori-Cari, L., & Apaza-Apaza, K. (2021). Job stress and job performance of employees in financial institutions. *Ciencias Económicas y Empresariales*, 7(4), 356–372. <https://doi.org/dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4>
- Lai, F., Tang, H., Lu, S., Lee, Y., & Lin, C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*, 10(1), 1-11. <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Llayqui, E., & Cuti, D. (2022). *Engagement y su influencia en el rendimiento laboral individual de los colaboradores del Proyecto Tailings Disposal System - Quellaveco - Moquegua, 2021* [Tesis de Maestría]. Universidad Tecnológica del Perú. <https://goo.su/GH05dwE>
- López, F., & Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y Hombre*, 14(1), 53–62. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=129453532003>
- López, M., García, S., & Pando, M. (2015). Psychosocial factors and organizational commitment (Work Engagement) in farmworkers. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 4(7), 122-135. <https://goo.su/Rv9y>
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona. <https://goo.su/L71cd>
- Llul, P. (2015). El engagement empresarial en Alemania, ¿en peligro de extinción? *Interempresas*. <https://goo.su/HcrdaR>
- Malik, M. E., Nawab, S., Naeem, B., & Danish, R. Q. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(6), 17-26. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n6p17>
- Mendieta-Ortega, M. P., Erazo-Álvarez, J. C., & Narváez-Zurita, C. I. (2020). Gestión por competencias: Herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287–312. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Merino-Soto, C., Fernández-Arata, M., & Juárez-García, A. (2022). Validez de la

- Estructura Interna del Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en trabajadores peruanos. *Interdisciplinaria*, 39(1), 7-25. <https://doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.1>
- Mitsubishi (2023). *¿Cuánto gana un japonés al mes?* Club Mitsubichi. <https://goo.su/wK9S>
- Montoya, C., & Boyero, M. (2016). El Recurso Humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica Visión de Futuro*, 20(2), 1-20. <https://www.redalyc.org/journal/3579/357947335001/html/>
- Mora, O., Guerrero, M., Manosalvas, C., & Pedraza, M. (2022). Job satisfaction and engagement of workers in Peruvian and Ecuadorian companies. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(8), 956–974. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.15>
- Morales, M. (2010). El compromiso pasado-presente laboral en Japón, ¿Subsistirá? *Revista latinoamericana de derecho social*, (10), 133-157.
- Morlote, N. y Celiseo, R. (2016). Metodología de la Investigación. McGraw.
- Niño, V. (2011). Metodología de la Investigación. De la U.
- Ocampo, L., Quiroz, E., y Villavicencio, E. (2021). Engagement y optimismo en un grupo de trabajadores colombianos: análisis de algunos predictores. *Universidad y salud*, 23(3). <https://doi.org/10.22267/rus.212303.246>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El trabajo en tiempos de pandemia: Desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)* (22.ª ed.). OIT. <https://goo.su/Nyx4>
- Paipay, M. (2022). *Engagement para mejorar el rendimiento laboral en el Hospital San Juan Bautista de Huaral, Lima 2021*. [Tesis de Maestría]. Universidad Norbert Wiener.
- Paladines, J., Figueroa, G., & Paladines, J. (2021). El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 14(4), 172-186. <https://goo.su/zSEzHr>
- Pereda, F. (2016). *Análisis de las habilidades directivas. estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba* [Tesis doctoral]. Universidad de Córdoba.
- Pilligua, C. (2019). The labor climate as a key factor in the productive performance of companies. case study: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos latinoamericanos*

- de *Administración*, 15(28).
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., y Torrealba, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24, (87). 843-859.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/html/>
- Quispe, K. (2022). *Engagement y desempeño laboral en trabajadores de dos centros de salud Moquegua 2021*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.
- Rolin, C. (2020). Knowledge incentive system: A key tool to improve work performance. *Innova Sciences Business*, 1(3), 28–37. <https://goo.su/XoHyiO>
- Sahni, J. (2021). Employee Engagement Among Millennial Workforce: Empirical Study on Selected Antecedents and Consequences. *SAGE Open*, 11(1), 1-13. <https://doi.org/10.1177/21582440211002208>
- Salanova, M. y Llorens, S. (2009). Exposición a la Tecnología de la Información y la Comunicación y su Relación con el Engagement. *Revista ciencia y trabajo*, 11(32), 55-62. <https://goo.su/Upvz8MH>
- Suharto, Suyanto, & Hendri, N. (2019). The Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(2), 189-206. <https://doi.org/10.35808/ijeba/227>
- Universidad César Vallejo. (2022). *Resolución de Consejo Universitario N° 0470-2022/UCV*.
- Valinsky, J. (14 de junio del 2023). *Los trabajadores están históricamente estresados y poco comprometidos, según estudio*. CNN. <https://goo.su/hchrO>
- Vargas, L., & Estrada, W. (2016). El engagement: Teoría y nociones. *Revista Valor Agregado*, 3(1), 35-46. <http://dx.doi.org/10.17162/riva.v3i1.1264>
- Viveros, O. y Fierro, C. (2020). Correlación de los niveles de engagement y síndrome de burnout en una empresa de telecomunicaciones. *Revista espacios*, 41(31), 238-252. <https://goo.su/gKLG>
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: The moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicología*, 33(3), 708–713.

<https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>

ANEXOS

Anexo 1

Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Engagement	Vargas y Estrada (2016) definen engagement como una condición psicológica, emocional y cognitiva que puede identificarse por la energía, entusiasmo y entrega, asociada al compromiso o la vinculación que conforme una persona con la empresa donde trabaje.	La variable engagement se medirá a través de las dimensiones vigor, dedicación y absorción.	Vigor	Energía. Fuerza y vigor. Motivación para trabajar. Continuidad de trabajo. Persistencia.	Ordinal.
			Dedicación	Significado y propósito. Entusiasmo. Inspiración. Orgullo. Reto.	
			Absorción	Tiempo. Olvido. Felicidad y absorción. Inmersión. Dejar llevar.	
Rendimiento laboral	Gabini (2018) define el rendimiento laboral como el conjunto de acciones significativas para el cumplimiento de los objetivos empresariales tanto de manera global como a nivel de unidad organizacional a la que pertenece el individuo.	La variable rendimiento laboral se medirá a través de tres dimensiones, rendimiento de la tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos contraproducentes.	Rendimiento de la tarea	Calidad. Planificación y organización. Orientación a resultados. Priorización. Trabajo eficiente.	Ordinal.
			Rendimiento en el contexto	Equilibrio en el trabajo Vigilancia de habilidades Cooperación Planificación óptima	
			Comportamientos laborales contraproducentes	Negatividad excesiva. Comportamientos contra la organización. Comportamientos contra compañeros o supervisores.	

Anexo 2

Instrumentos de recolección de datos.

Engagement

Introducción

El presente instrumento es de carácter anónimo y forma parte del trabajo de investigación titulado: *Engagement y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023.*

Instrucciones

Lea cada enunciado y marque con una equis (X) la alternativa que considere correcta. Se le agradece ser lo más sincero posible considerando las siguientes alternativas de respuestas: 5= Siempre; 4= Casi siempre; 3= A veces; 2= Casi nunca; 1= Nunca.

VARIABLE 1: ENGAGEMENT					
Dimensión 1: Vigor	1	2	3	4	5
1. En mi trabajo me siento lleno de energía.					
2. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo					
3. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.					
4. Soy muy persistente en mis responsabilidades					
5. Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.					
Dimensión 2: Dedicación	1	2	3	4	5
6. Mi trabajo está lleno de retos.					
7. Mi trabajo me inspira.					
8. Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.					
9. Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.					
10. Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.					
Dimensión 3: Absorción	1	2	3	4	5
11. Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí.					
12. El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.					
13. Me "dejo llevar" por mi trabajo.					
14. Estoy inmerso en mi trabajo.					
15. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.					

Rendimiento Laboral Individual

Introducción

El presente instrumento es de carácter anónimo y forma parte del trabajo de investigación titulado: *Engagement y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023.*

Instrucciones

Lea cada enunciado y marque con una equis (X) la alternativa que considere correcta. Se le agradece ser lo más sincero posible considerando las siguientes alternativas de respuestas: 5= Siempre; 4= Casi siempre; 3= A veces; 2= Casi nunca; 1= Nunca.

VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL					
En los últimos tres meses...					
Factor 1: Rendimiento en la tarea	1	2	3	4	5
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					
Factor 2: Comportamientos contraproducentes	1	2	3	4	5
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					
Factor 3: Rendimiento en el contexto	1	2	3	4	5
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					

Anexo 3

Modelo de consentimiento informado

Consentimiento informado

Título de la investigación: Engagement y rendimiento laboral en el personal C.A.S de entidad pública de Lima, 2023.

Investigadora:

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Engagement y rendimiento laboral en el personal C.A.S de entidad pública de Lima, 2023" cuyo objetivo es.... Esta investigación es desarrollada por estudiantes pregrado de la carrera profesional de Administración de la Universidad César Vallejo del campus Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

.....
.....

Procedimiento

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

1. Se realizarán dos encuestas donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Engagement y rendimiento laboral en el personal C.A.S de entidad pública de Lima, 2023"
2. Estas encuestas tendrán un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de de la institución 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 la Investigadora Chavarry Chankay, Melissa Consuelo al email: y Docente asesor (Apellidos y Nombres) al email:

.....

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

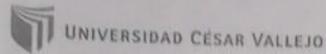
Fecha y hora:

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.

Anexo 4

Evidencias y procedimientos de validez y confiabilidad

Primer juez



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos "Utrecht Work Engagement Scale - UWES 15" y "Escala de Rendimiento Laboral Individual". La evaluación de estos instrumentos 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

Nombre del juez:	Fanny Esperanza Zavala Alfaro
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	SUBE
Áreas de experiencia profesional:	ECONOMISTA
Institución donde labora:	UCV LN
Tiempo de experiencia profesional en 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 Utrecht Work Engagement Scale - UWES 15

Nombre de la Prueba:	Utrecht Work Engagement Scale (Escala Utrecht de Engagement en el trabajo)- UWES 15
Autora:	Wilmar Shaufeli y Arnold Bakker
Procedencia:	Utrecht, Países Bajos
Administración:	Colectiva o individual
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	La escala está compuesta por tres dimensiones (Vigor, Dedicación y Absorción). Cuenta con cinco ítems por cada dimensión. El cuestionario tiene como finalidad identificar el nivel de engagement (compromiso en el trabajo) como también identificar el nivel de sus dimensiones.



5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale - UWES 15 elaborado por Schaufeli y Bakker en el año 2003. 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 bríndenos observaciones que considere pertinente

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

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
UWES 15	Vigor	"Presencia de altos niveles de energía y resistencia mental en el trabajo" (Raigosa y Marín, como se citó en Vargas y Estrada, 2016).
	Dedicación	Fuerte vínculo emocional y un compromiso profundo con la profesión, que "se manifiesta por medio de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo" (Vargas y Estrada, 2016).
	Absorción	"La absorción ocurre cuando el trabajador se encuentra totalmente concentrado en el trabajo, con la sensación de que el tiempo se pasa volando" (Raigosa et al., como se citó en Vargas y Estrada, 2016).

Dimensiones del instrumento Utrecht Work Engagement Scale - UWES 15:

- Primera dimensión: Vigor
- Objetivos de la Dimensión: Identificar los niveles de energía y resistencia mental en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Energía.	En mi trabajo me siento lleno de energía.	4	4	4	
Fuerza y vigor.	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	4	4	4	
Motivación para trabajar.	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.	4	4	4	
Continuidad de trabajo.	Soy muy persistente en mis responsabilidades	4	4	4	
Persistencia.	Soy firme y constante en mis responsabilidades.	4	4	4	



- Segunda dimensión: Dedicación
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel del vínculo emocional y compromiso profundo con la profesión, que se manifieste por medio de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo.

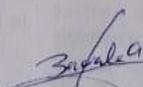
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Significado y propósito.	Mi trabajo está lleno de retos.	4	4	4	
Entusiasmo	Estoy apasionado por mi trabajo	4	4	4	
Inspiración.	Mi trabajo me estimula	4	4	4	
Orgullo.	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.	4	4	4	
Reto	Mi perseverancia me lleva a cumplir mis restos	4	4	4	



- Tercera dimensión: Absorción
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel total de concentración en el trabajo, que genere en el colaborador la sensación de que el tiempo se pasa volando

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Olvido	Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí.	4	4	4	
Tiempo	El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.	4	4	4	
Dejar llevar	Me "dejo llevar" por mi trabajo.	4	4	4	
Inmersión	Estoy inmerso en mi trabajo.	4	4	4	
Desconexión	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	4	4	4	

Teléfono: 992692709
DNI: 04356295


Firma del evaluador

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, Hyrkás 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

**Job Performance Scale - IWPQ****1. Datos de la escala Job Performance Scale - IWPQ**

Nombre de la Prueba:	Job Performance Scale (Escala de rendimiento laboral individual) - IWPQ
Autores:	Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Van Buuren, Van der Beek, y De Vet.
Procedencia:	Utrecht, Países Bajos
Administración:	Colectiva o individual
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos
Ambito de aplicación:	Organizacional
Significación:	La escala está compuesta por tres dimensiones (Rendimiento en la tarea, Comportamientos contraproducentes, Rendimiento en el contexto). Cuenta con 16 ítems, distribuidos en grupos de 7, 5 y 4 respectivamente. El cuestionario tiene como finalidad medir y evaluar el rendimiento laboral de los colaboradores de una organización.

2. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
UWES 15	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, como se citó en Gabini, 2018).
	Rendimiento en el contexto	"Actividades que no se encuentran incluidas entre aquellos comportamientos laborales relativos a la tarea, pero que igualmente tienen un impacto sustancial en el rendimiento de la organización" (Gabini, 2018).
	Comportamientos contraproducentes	"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 y Bennet, como se citó en Gabini, 2018).

Dimensiones del instrumento Job Performance Scale - IWPQ:

- Primera dimensión: Rendimiento de la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Identificar 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.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad y creatividad	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	4	4	4	
	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas	4	4	4	
Iniciativa y retos laborales	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	4	4	4	
	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	4	4	4	
Orientación a resultados.	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	4	4	4	
Vigencia de conocimientos	Me capacité para mantener mis conocimientos laborales actualizados	4	4	4	



Trabajo eficiente.	Cumplo con mi trabajo en el menor tiempo asignado	4	4	4	
--------------------	---	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Rendimiento en el contexto
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de presencia de aquellas actividades que no se encuentran incluidas entre aquellos comportamientos laborales relativos a la tarea, pero que igualmente tienen un impacto sustancial en el rendimiento de la organización.

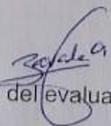
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Equilibrio de tiempo	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	4	4	4	
Vigencia de habilidades	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	4	4	4	
Cooperación	Participé en trabajos de equipo asumiendo responsabilidades compartidas	4	4	4	
Planificación óptima	Mi planificación laboral fue óptima	4	4	4	



- Tercera dimensión: Comportamientos laborales contraproducentes
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de aquellos comportamientos antisociales que son ejecutados por los empleados en su lugar de trabajo, violan normas organizacionales significativas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamientos contra compañeros o supervisores	Comenté aspectos negativos en mi trabajo con mis compañeros	4	4	4	
Comportamientos contra la organización	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa	4	4	4	
Negatividad excesiva.	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	4	4	4	
	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	4	4	4	
	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	4	4	4	

Teléfono: 992 692709
DNI: 07356295


Firma del evaluador

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 ésta puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/>

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
ZAVALA ALFARO, FANNY ESPERANZA DNI 07356295	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION: EDUCACION TECNOLOGICA Fecha de diploma: 02/07/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
ZAVALA ALFARO, FANNY ESPERANZA DNI 07356295	ECONOMISTA Fecha de diploma: 17/11/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
ZAVALA ALFARO, FANNY ESPERANZA DNI 07356295	BACHILLER EN ECONOMIA Fecha de diploma: 30/10/1989 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
ZAVALA ALFARO, FANNY ESPERANZA DNI 07356295	DOCTORA EN EDUCACION Fecha de diploma: 22/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/09/2009 Fecha egreso: 30/01/2012	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 015003930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.

Segundo juez

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos "Utrecht Work Engagement Scale - UWES 15" y "Escala de Rendimiento Laboral Individual". La evaluación de estos instrumentos 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

Nombre del juez:	Jorge Barua Peralta	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	SWBE	
Áreas de experiencia profesional:	Contador	
Institución donde labora:	UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	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 Utrecht Work Engagement Scale - UWES 15

Nombre de la Prueba:	Utrecht Work Engagement Scale (Escala Utrecht de Engagement en el trabajo)- UWES 15
Autora:	Wilmar Shaufeli y Arnold Bakker
Procedencia:	Utrecht, Países Bajos
Administración:	Colectiva o individual
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	La escala está compuesta por tres dimensiones (Vigor, Dedicación y Absorción). Cuenta con cinco ítems por cada dimensión. El cuestionario tiene como finalidad identificar el nivel de engagement (compromiso en el trabajo) como también identificar el nivel de sus dimensiones.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
UWES 15	Vigor	"Presencia de altos niveles de energía y resistencia mental en el trabajo" (Raigosa y Marín, como se citó en Vargas y Estrada, 2016).
	Dedicación	Fuerte vínculo emocional y un compromiso profundo con la profesión, que "se manifiesta por medio de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo" (Vargas y Estrada, 2016).
	Absorción	"La absorción ocurre cuando el trabajador se encuentra totalmente concentrado en el trabajo, con la sensación de que el tiempo se pasa volando" (Raigosa et al., como se citó en Vargas y Estrada, 2016).

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale - UWES 15 elaborado por Schaufeli y Bakker en el año 2003. 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 brindes sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento Utrecht Work Engagement Scale - UWES 15:

- Primera dimensión: Vigor
- Objetivos de la Dimensión: Identificar los niveles de energía y resistencia mental en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Energía.	En mi trabajo me siento lleno de energía.	4	4	4	
Fuerza y vigor.	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	4	4	4	
Motivación para trabajar.	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.	4	4	4	
Continuidad de trabajo.	Soy muy persistente en mis responsabilidades	4	4	4	
Persistencia.	Soy firme y constante en mis responsabilidades.	4	4	4	



- Segunda dimensión: Dedicación
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel del vínculo emocional y compromiso profundo con la profesión, que se manifieste por medio de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Significado y propósito.	Mi trabajo está lleno de retos.	4	4	4	
Entusiasmo	Estoy apasionado por mi trabajo	4	4	4	
Inspiración.	Mi trabajo me estimula	4	4	4	
Orgullo.	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.	4	4	4	
Reto	Mi perseverancia me lleva a cumplir mis retos	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Tercera dimensión: Absorción
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel total de concentración en el trabajo, que genere en el colaborador la sensación de que el tiempo se pasa volando

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Olvido	Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí.	4	4	4	
Tiempo	El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.	4	4	4	
Dejar llevar	Me "dejo llevar" por mi trabajo.	4	4	4	
Inmersión	Estoy inmerso en mi trabajo.	4	4	4	
Desconexión	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	4	4	4	

Teléfono: 980715216

DNI: 02406261

Firma del evaluador

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, Hyrkás 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



Job Performance Scale - IWPQ

1. Datos de la escala Job Performance Scale - IWPQ

Nombre de la Prueba:	Job Performance Scale (Escala de rendimiento laboral individual) - IWPQ
Autores:	Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Van Buuren, Van der Beek, y De Vet.
Procedencia:	Utrecht, Países Bajos
Administración:	Colectiva o individual
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	La escala está compuesta por tres dimensiones (Rendimiento en la tarea, Comportamientos contraproducentes, Rendimiento en el contexto). Cuenta con 16 ítems, distribuidos en grupos de 7, 5 y 4 respectivamente. El cuestionario tiene como finalidad medir y evaluar el rendimiento laboral de los colaboradores de una organización.

2. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
UWES 15	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, como se citó en Gabini, 2018).
	Rendimiento en el contexto	"Actividades que no se encuentran incluidas entre aquellos comportamientos laborales relativos a la tarea, pero que igualmente tienen un impacto sustancial en el rendimiento de la organización" (Gabini, 2018).
	Comportamientos contraproducentes	"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 y Bennet, como se citó en Gabini, 2018).



Dimensiones del instrumento Job Performance Scale - IWPQ:

- Primera dimensión: Rendimiento de la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Identificar 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.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad y creatividad	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	4	4	4	
	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas	4	4	4	
Iniciativa y retos laborales	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	4	4	4	
	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	4	4	4	
Orientación a resultados.	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	4	4	4	
Vigencia de conocimientos	Me capacité para mantener mis conocimientos laborales actualizados	4	4	4	

Trabajo eficiente.	Cumplo con mi trabajo en el menor tiempo asignado	4	4	4	
--------------------	---	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Rendimiento en el contexto
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de presencia de aquellas actividades que no se encuentran incluidas entre aquellos comportamientos laborales relativos a la tarea, pero que igualmente tienen un impacto sustancial en el rendimiento de la organización.

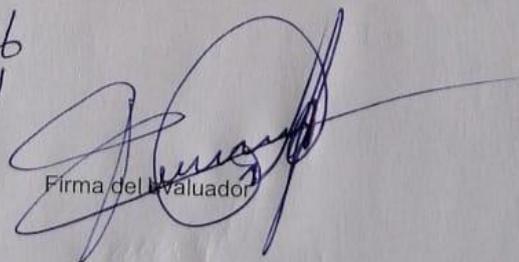
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Equilibrio de tiempo	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	4	4	4	
Vigencia de habilidades	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	4	4	4	
Cooperación	Participé en trabajos de equipo asumiendo responsabilidades compartidas	4	4	4	
Planificación óptima	Mi planificación laboral fue óptima	4	4	4	



- Tercera dimensión: Comportamientos laborales contraproducentes
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de aquellos comportamientos antisociales que son ejecutados por los empleados en su lugar de trabajo, violan normas organizacionales significativas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamientos contra compañeros o supervisores	Comenté aspectos negativos en mi trabajo con mis compañeros	4	4	4	
Comportamientos contra la organización	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa	4	4	4	
Negatividad excesiva.	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	4	4	4	
	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	4	4	4	
	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	4	4	4	

Teléfono: 980715216
DNI: 02406261



Firma del Evaluador

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 McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás 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 Hyrkás et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/>

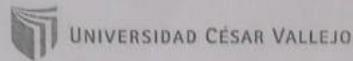
REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
GARCIA PERALTA, JORGE DNI 02406261	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 02/12/1983 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PERU
GARCIA PERALTA, JORGE DNI 02406261	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Fecha de diploma: 03/01/1979 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PERU
GARCIA PERALTA, JORGE DNI 02406261	MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN INVESTIGACIÓN E INNOVACION PEDAGÓGICA Fecha de diploma: 26/10/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/01/2007 Fecha egreso: 30/05/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN DE HUÁNUCO PERU

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 015003830, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.

Tercer juez



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos "Utrecht Work Engagement Scale - UWES 15" y "Escala de Rendimiento Laboral Individual". La evaluación de estos instrumentos 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

Nombre del juez:	DIGUEL RAMOS NOSTA
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	ADMINISTRACION
Áreas de experiencia profesional:	RRHH - MARKETING
Institución donde labora:	EMPRESARIO
Tiempo de experiencia profesional en 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 Utrecht Work Engagement Scale - UWES 15

Nombre de la Prueba:	Utrecht Work Engagement Scale (Escala Utrecht de Engagement en el trabajo)- UWES 15
Autora:	Wilmar Shaufeli y Arnold Bakker
Procedencia:	Utrecht, Países Bajos
Administración:	Colectiva o individual
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	La escala está compuesta por tres dimensiones (Vigor, Dedicación y Absorción). Cuenta con cinco ítems por cada dimensión. El cuestionario tiene como finalidad identificar el nivel de engagement (compromiso en el trabajo) como también identificar el nivel de sus dimensiones.



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
UWES 15	Vigor	"Presencia de altos niveles de energía y resistencia mental en el trabajo" (Raigosa y Marín, como se citó en Vargas y Estrada, 2016).
	Dedicación	Fuerte vínculo emocional y un compromiso profundo con la profesión, que "se manifiesta por medio de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo" (Vargas y Estrada, 2016).
	Absorción	"La absorción ocurre cuando el trabajador se encuentra totalmente concentrado en el trabajo, con la sensación de que el tiempo se pasa volando" (Raigosa et al., como se citó en Vargas y Estrada, 2016).

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale - UWES 15 elaborado por Schaufeli y Bakker en el año 2003. 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 bríndenos observaciones que considere pertinente

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



Dimensiones del instrumento Utrecht Work Engagement Scale - UWES 15:

- Primera dimensión: Vigor
- Objetivos de la Dimensión: Identificar los niveles de energía y resistencia mental en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Energía.	En mi trabajo me siento lleno de energía.	4	4	4	
Fuerza y vigor.	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	4	4	4	
Motivación para trabajar.	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.	4	4	4	
Continuidad de trabajo.	Soy muy persistente en mis responsabilidades	4	4	4	
Persistencia.	Soy firme y constante en mis responsabilidades.	4	4	4	



- Segunda dimensión: Dedicación
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel del vínculo emocional y compromiso profundo con la profesión, que se manifieste por medio de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Significado y propósito.	Mi trabajo está lleno de retos.	4	4	4	
Entusiasmo	Estoy apasionado por mi trabajo	4	4	4	
Inspiración.	Mi trabajo me estimula	4	4	4	
Orgullo.	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.	4	4	4	
Reto	Mi perseverancia me lleva a cumplir mis retos	4	4	4	



- Tercera dimensión: Absorción
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel total de concentración en el trabajo, que genere en el colaborador la sensación de que el tiempo se pasa volando

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Olvido	Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí.	4	4	4	
Tiempo	El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.	4	4	4	
Dejar llevar	Me "dejo llevar" por mi trabajo.	4	4	4	
Inmersión	Estoy inmerso en mi trabajo.	4	4	4	
Desconexión	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	4	4	4	

Teléfono: 959914515

DNI: 46214643

Firma del evaluador

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, Hyrkás 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

Job Performance Scale - IWPQ

1. Datos de la escala Job Performance Scale - IWPQ

Nombre de la Prueba:	Job Performance Scale (Escala de rendimiento laboral individual) - IWPQ
Autores:	Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Van Buuren, Van der Beek, y De Vet.
Procedencia:	Utrecht, Países Bajos
Administración:	Colectiva o individual
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	La escala está compuesta por tres dimensiones (Rendimiento en la tarea, Comportamientos contraproducentes, Rendimiento en el contexto). Cuenta con 16 ítems, distribuidos en grupos de 7, 5 y 4 respectivamente. El cuestionario tiene como finalidad medir y evaluar el rendimiento laboral de los colaboradores de una organización.

2. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
UWES 15	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, como se citó en Gabini, 2018).
	Rendimiento en el contexto	"Actividades que no se encuentran incluidas entre aquellos comportamientos laborales relativos a la tarea, pero que igualmente tienen un impacto sustancial en el rendimiento de la organización" (Gabini, 2018).
	Comportamientos contraproducentes	"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 y Bennet, como se citó en Gabini, 2018).

Dimensiones del instrumento Job Performance Scale - IW PQ:

- Primera dimensión: Rendimiento de la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Identificar 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.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad y creatividad	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	4	4	4	
	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas	4	4	4	
Iniciativa y retos laborales	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	4	4	4	
	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	4	4	4	
Orientación a resultados.	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	4	4	4	
Vigencia de conocimientos	Me capacité para mantener mis conocimientos laborales actualizados	4	4	4	



Trabajo eficiente.	Cumplo con mi trabajo en el menor tiempo asignado	4	4	4	
--------------------	---	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Rendimiento en el contexto
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de presencia de aquellas actividades que no se encuentran incluidas entre aquellos comportamientos laborales relativos a la tarea, pero que igualmente tienen un impacto sustancial en el rendimiento de la organización.

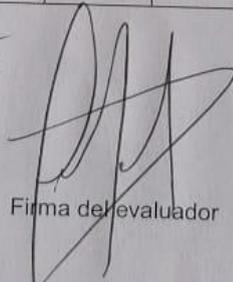
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Equilibrio de tiempo	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	4	4	4	
Vigencia de habilidades	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	4	4	4	
Cooperación	Participé en trabajos de equipo asumiendo responsabilidades compartidas	4	4	4	
Planificación óptima	Mi planificación laboral fue óptima	4	4	4	



- Tercera dimensión: Comportamientos laborales contraproducentes
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de aquellos comportamientos antisociales que son ejecutados por los empleados en su lugar de trabajo, violan normas organizacionales significativas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamientos contra compañeros o supervisores	Comenté aspectos negativos en mi trabajo con mis compañeros	4	4	4	
Comportamientos contra la organización	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa	4	4	4	
Negatividad excesiva.	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	4	4	4	
	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	4	4	4	
	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	4	4	4	

Teléfono: 959914515
DNI: 46214643



Firma del evaluador

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 McGarland 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/>

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
RAMOS MATTA, MIGUEL ANGEL DNI 46214643	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 17/12/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
RAMOS MATTA, MIGUEL ANGEL DNI 46214643	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 07/05/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matriculación: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
RAMOS MATTA, MIGUEL ANGEL DNI 46214643	MAESTRO EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y RECURSOS HUMANOS Fecha de diploma: 04/12/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matriculación: 30/12/2014 Fecha egreso: 30/05/2017	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
RAMOS MATTA, MIGUEL ANGEL DNI 46214643	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 04/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matriculación: 12/05/2014 Fecha egreso: 20/12/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 015003930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.

Evidencia de la confiabilidad

Alfa de cronbach

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

ultado
Registro
Fiabilidad
Título
Notas
Conjunto de datos activo
Escala: ALL VARIABLES
Título
Resumen de procesamie
Estadísticas de fiabilidad
Registro
Fiabilidad
Título
Notas
Escala: ALL VARIABLES
Título
Resumen de procesamie
Estadísticas de fiabilidad
Registro
Fiabilidad
Título
Notas
Escala: ALL VARIABLES
Título
Resumen de procesamie
Estadísticas de fiabilidad
Fiabilidad
Título
Notas
Escala: ALL VARIABLES
Título
Resumen de procesamie
Estadísticas de fiabilidad

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES UWES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	55	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	15

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES RENDIMIENTO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	55	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	16

Anexo 5

Autorización de la empresa, Aplicación del instrumento

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo Carlos Humberto Mori Celiz
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

identificado con DNI 06232393 en mi calidad de Sub Gerente de Recursos Humanos
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

del área de Municipalidad de Chorrillos
(Nombre del área de la empresa)

de la empresa Municipalidad de Chorrillos
(Nombre de la empresa)

con R.U.C N° 20131368152 ubicada en la ciudad de

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a, ita.) MELISSA CONSUELO CHAVORRY CHANKAY
(Nombre completo del o los estudiantes)

Identificado(s) con DNI N° 40980341, de la (X) Carrera profesional Administración, para realizar la investigación titulada: ENGAGEMENT Y RENDIMIENTO LABORAL EN EL PERSONAL CAS DE UNA ENTIDAD PÚBLICA DE LIMA, 2023

con la finalidad de que pueda desarrollar la Tesis, para optar el Título Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

(+) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
() Mencionar el nombre de la empresa.


Firma y sello del Representante Legal
DNI: 06232393

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Melissa Chavorry Chankay
Firma del Estudiante Melissa Consuelo CHAVORRY CHANKAY
DNI: 40980341

Firma del Estudiante
DNI: _____

Anexo 6

Prueba piloto

N°	V1. Engagement															V2. Rendimiento laboral																							
	Vigor					Dedicación					Absorción					Rendimiento en la tarea					Comportamientos contraproducentes					Rendimiento en el contexto													
	siendo	durante	mañana	en la	noche	D1	esta	largo	trabajo	fuerte	noche	D2	olvidando	devar	erso	stoy	D3	V1	de	activa	area	como	los	nuevos	D1	in	de	que	trabajo	bajo	D2	tal	que	habile	en	las	reun	D3	V2
1	2	3	2	3	3	13	4	1	1	3	3	12	4	3	3	3	2	15	40	4	4	4	3	4	3	3	25	2	4	2	3	3	14	3	3	2	3	11	50
2	4	3	4	4	4	19	5	3	3	5	5	21	4	3	3	4	3	17	57	4	4	4	4	4	4	3	27	2	3	2	2	2	11	4	3	4	3	14	52
3	4	5	5	4	3	21	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	64	3	4	4	4	4	3	4	26	2	2	2	2	3	11	4	3	4	3	14	51
4	3	3	4	5	5	20	3	3	4	5	5	20	3	5	4	5	4	21	61	5	4	5	5	5	4	5	33	3	1	1	3	2	10	4	5	5	4	18	61
5	4	3	4	4	4	19	3	4	3	5	5	20	3	4	3	3	4	17	56	4	4	4	3	4	4	3	26	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4	17	48
6	3	3	2	4	5	17	4	3	3	5	4	19	3	5	3	3	3	17	53	4	4	3	4	4	5	4	28	3	3	1	1	3	11	4	4	5	5	18	57
7	5	2	3	5	5	20	3	2	2	2	5	14	5	4	3	3	2	17	51	5	5	5	3	2	5	5	30	3	2	1	3	3	12	5	5	5	3	18	60
8	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20	58	4	5	3	2	5	4	4	27	2	1	2	2	1	8	4	4	3	3	14	49
9	4	4	3	5	3	19	3	5	4	3	5	20	5	4	4	5	3	21	60	4	4	3	4	3	3	5	26	2	3	1	1	1	8	5	4	4	5	18	52
10	3	3	3	3	3	15	4	2	2	3	3	14	4	5	3	3	2	17	46	4	4	3	3	3	3	3	23	2	3	2	3	3	13	3	3	4	3	13	49

Matriz de datos

N°	V1. Engagement															V2. Rendimiento laboral																							
	Vigor					Dedicación					Absorción					Rendimiento de la tarea						Comportamientos contraproducentes						Rendimiento en el contexto											
	p1	p2	p3	p4	p5	D1	p6	p7	p8	p9	p10	D2	p11	p12	p13	p14	p15	D3	V1	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	D1	p8	p9	p10	p11	p12	D2	p13	p14	p15	p16	D3	V2
1	4	5	5	4	3	21	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	64	3	4	4	4	4	3	4	26	2	2	2	2	3	11	4	3	4	3	14	51
2	2	3	2	3	3	13	4	1	1	3	3	12	4	3	3	3	2	15	40	4	4	4	3	4	3	3	25	2	4	2	3	3	14	3	3	2	3	11	50
3	4	3	4	4	4	19	5	3	3	5	5	21	4	3	3	4	3	17	57	4	4	4	4	4	4	3	27	2	3	2	2	2	11	4	3	4	3	14	52
4	4	5	5	4	3	21	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	64	3	4	4	4	4	3	4	26	2	2	2	2	3	11	4	3	4	3	14	60
5	3	3	2	4	5	17	4	3	3	5	4	19	3	5	3	3	3	17	53	4	4	3	4	4	5	4	28	3	3	1	1	3	11	4	4	5	5	18	49
6	4	5	5	4	3	21	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	64	3	4	4	4	4	3	4	26	2	2	2	2	3	11	4	3	4	3	14	60
7	2	3	2	3	3	13	4	1	1	3	3	12	4	3	3	3	2	15	40	4	4	4	3	4	3	3	25	2	4	2	3	3	14	3	3	2	3	11	36
8	4	3	4	4	4	19	5	3	3	5	5	21	4	3	3	4	3	17	57	4	4	4	4	4	4	3	27	2	3	2	2	2	11	4	3	4	3	14	53
9	4	5	5	4	3	21	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	64	3	4	4	4	4	3	4	26	2	2	2	2	3	11	4	3	4	3	14	60
10	3	3	2	4	5	17	4	3	3	5	4	19	3	5	3	3	3	17	53	4	4	3	4	4	5	4	28	3	3	1	1	3	11	4	4	5	5	18	49
11	5	2	3	5	5	20	3	2	2	2	5	14	5	4	3	3	2	17	51	5	5	5	3	2	5	5	30	3	2	1	3	3	12	5	5	5	3	18	47
12	4	3	4	4	4	19	5	3	3	5	5	21	4	3	3	4	3	17	57	4	4	4	4	4	4	3	27	2	3	2	2	2	11	4	3	4	3	14	53
13	4	5	5	4	3	21	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	64	3	4	4	4	4	3	4	26	2	2	2	2	3	11	4	3	4	3	14	60
14	2	3	2	3	3	13	4	1	1	3	3	12	4	3	3	3	2	15	40	4	4	4	3	4	3	3	25	2	4	2	3	3	14	3	3	2	3	11	36
15	4	3	4	4	4	19	5	3	3	5	5	21	4	3	3	4	3	17	57	4	4	4	4	4	4	3	27	2	3	2	2	2	11	4	3	4	3	14	52
16	4	5	5	4	3	21	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	64	3	4	4	4	4	3	4	26	2	2	2	2	3	11	4	3	4	3	14	51
17	3	3	4	5	5	20	3	3	4	5	5	20	3	5	4	5	4	21	61	5	4	5	5	5	4	5	33	3	1	1	3	2	10	4	5	5	4	18	61
18	4	3	4	4	4	19	3	4	3	5	5	20	3	4	3	3	4	17	56	4	4	4	3	4	4	3	26	1	1	1	1	1	5	5	4	4	17	48	
19	3	3	2	4	5	17	4	3	3	5	4	19	3	5	3	3	3	17	53	4	4	3	4	4	5	4	28	3	3	1	1	3	11	4	4	5	5	18	57
20	5	2	3	5	5	20	3	2	2	2	5	14	5	4	3	3	2	17	51	5	5	5	3	2	5	5	30	3	2	1	3	3	12	5	5	5	3	18	60
21	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20	58	4	5	3	2	5	4	4	27	2	1	2	2	1	8	4	4	3	3	14	49
22	4	4	3	5	3	19	3	5	4	3	5	20	5	4	4	5	3	21	60	4	4	3	4	3	3	5	26	2	3	1	1	1	8	5	4	4	5	18	52
23	4	5	5	4	3	21	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	64	3	4	4	4	4	3	4	26	2	2	2	2	3	11	4	3	4	3	14	51
24	2	3	2	3	3	13	4	1	1	3	3	12	4	3	3	3	2	15	40	4	4	4	3	4	3	3	25	2	4	2	3	3	14	3	3	2	3	11	36
25	4	3	4	4	4	19	5	3	3	5	5	21	4	3	3	4	3	17	57	4	4	4	4	4	4	3	27	2	3	2	2	2	11	4	3	4	3	14	53
26	4	5	5	4	3	21	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	64	3	4	4	4	4	3	4	26	2	2	2	2	3	11	4	3	4	3	14	60
27	3	3	2	4	5	17	4	3	3	5	4	19	3	5	3	3	3	17	53	4	4	3	4	4	5	4	28	3	3	1	1	3	11	4	4	5	5	18	49
28	5	2	3	5	5	20	3	2	2	2	5	14	5	4	3	3	2	17	51	5	5	5	3	2	5	5	30	3	2	1	3	3	12	5	5	5	3	18	47
29	3	3	4	5	5	20	3	3	4	5	5	20	3	5	4	5	4	21	61	5	4	5	5	5	4	5	33	3	1	1	3	2	10	4	5	5	4	18	57
30	3	3	2	4	5	17	4	3	3	5	4	19	3	5	3	3	3	17	53	4	4	3	4	4	5	4	28	3	3	1	1	3	11	4	4	5	5	18	49
31	3	3	4	5	5	20	3	3	4	5	5	20	3	5	4	5	4	21	61	5	4	5	5	5	4	5	33	3	1	1	3	2	10	4	5	5	4	18	57
32	3	3	2	4	5	17	4	3	3	5	4	19	3	5	3	3	3	17	53	4	4	3	4	4	5	4	28	3	3	1	1	3	11	4	4	5	5	18	49
33	5	2	3	5	5	20	3	2	2	2	5	14	5	4	3	3	2	17	51	5	5	5	3	2	5	5	30	3	2	1	3	3	12	5	5	5	3	18	47
34	4	3	4	4	4	19	5	3	3	5	5	21	4	3	3	4	3	17	57	4	4	4	4	4	4	3	27	2	3	2	2	2	11	4	3	4	3	14	53
35	4	5	5	4	3	21	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	64	3	4	4	4	4	3	4	26	2	2	2	2	3	11	4	3	4	3	14	51
36	2	3	2	3	3	13	4	1	1	3	3	12	4	3	3	3	2	15	40	4	4	4	3	4	3	3	25	2	4	2	3	3	14	3	3	2	3	11	50
37	4	3	4	4	4	19	5	3	3	5	5	21	4	3	3	4	3	17	57	4	4	4	4	4	4	3	27	2	3	2	2	2	11	4	3	4	3	14	52
38	4	5	5	4	3	21	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	64	3	4	4	4	4	3	4	26	2	2	2	2	3	11	4	3	4	3	14	51
39	3	3	4	5	5	20	3	3	4	5	5	20	3	5	4	5	4	21	61	5	4	5	5	5	4	5	33	3	1	1	3	2	10	4	5	5	4	18	61
40	4	3	4	4	4	19	3	4	3	5	5	20	3	4	3	3	4	17	56	4	4	4	3	4	4	3	26	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4	17	52
41	3	3	2	4	5	17	4	3	3	5	4	19	3	5	3	3	3	17	53	4	4	3	4	4	5	4	28	3	3	1	1	3	11	4	4	5	5	18	49
42	5	2	3	5	5	20	3	2	2	2	5	14	5	4	3	3	2	17	51	5	5	5	3	2	5	5	30	3	2	1	3	3	12	5	5	5	3	18	47
43	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20	58	4	5	3	2	5	4	4	27	2	1	2	2	1	8	4	4	3	3	14	54
44	4	4	3	5	3	19	3	5	4	3	5	20	5	4	4	5	3	21	60	4	4	3	4	3	3	5	26	2	3	1	1	1	8	5	4	4	5	18	56
45	2	3	2	3	3	13	4	1	1	3	3	12	4	3	3	3	2	15	40	4	4	4	3	4	3	3	25	2	4	2	3	3	14	3	3	2	3	11	36
46	4	3	4	4	4	19	5	3	3	5	5	21	4	3	3	4	3	17	57	4	4	4	4	4	4	3	27	2	3	2	2	2	11	4	3	4	3	14	53
47	4	5	5	4	3	21	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	64	3	4	4	4	4	3	4	26	2	2	2	2	3	11	4	3				

Anexo 7

Matriz de consistencia

“Engagement y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
¿Cuál es la asociación entre el Engagement y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023?	Determinar la asociación entre el engagement y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023	Existe asociación positiva entre engagement y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023	Engagement	Vigor	Energía.	1	Escala de Likert Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
					Fuerza y vigor.	2	
					Motivación para trabajar.	3	
					Continuidad de trabajo.	4	
					Persistencia.	5	
				Dedicación	Significado y propósito.	6	
					Entusiasmo.	7	
					Inspiración.	8	
					Orgullo.	9	
					Reto.	10	
				Absorción	Tiempo.	11	
					Olvido.	12	
					Felicidad y absorción.	13	
					Inmersión.	14	
					Dejar llevar.	15	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Rendimiento labora	Rendimiento de la tarea	Calidad y creatividad	1, 2	Escala de Likert Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
¿Cuál es la asociación entre Vigor y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023?	Determinar la asociación que existe entre vigor y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023	Existe asociación positiva entre el vigor y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023.			Iniciativa y retos laborales	3, 4	
					Orientación a resultados	5	
					Vigencia de conocimientos	6	
¿Cuál es la asociación entre Dedicación y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023?	Determinar la asociación que existe entre dedicación y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023.	Existe asociación positiva entre dedicación y rendimiento laboral del personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023.			Trabajo eficiente	7	
				Equilibrio de tiempo	8		
¿Cuál es la asociación entre Absorción y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023?	Determinar la asociación que existe entre absorción y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023	Existe asociación positiva entre absorción y rendimiento laboral en el personal C.A.S. de una entidad pública de Lima, 2023.		Vigencia de habilidades	9		
				Cooperación	10		
				Planificación óptima	11		
				Comportamientos laborales contraproducentes	Negatividad excesiva	12	
					Comportamientos contra la organización	13	
					Comportamientos contra compañeros o supervisores	14, 15, 16	