



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Engagement y efectividad laboral en una entidad pública de
Tumbes, 2022**

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

AUTORA:

Julian Gomez, Maria Rosa (orcid.org/0009-0002-8221-686X)

ASESOR:

Mg. Albán Villarreyes, Victoria Amanda (orcid.org/0000-0001-8077-3860)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

PIURA - PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, a mi hijo, a mis padres y a mi familia, porque son y serán siempre mi mayor motivación y la fuerza para seguir adelante. Su amor, comprensión y apoyo infinito son mi inspiración de superación y el deseo de llegar a ser su ejemplo y su orgullo

AGRADECIMIENTO

Mi mayor agradecimiento es para esta casa de estudios que me brindo la oportunidad de lograr mi sueño profesional, a mis asesores que con gran dedicación me apoyaron y guiaron cada paso para lograr con éxito la culminación de este trabajo.

Un agradecimiento especial a una persona que estuvo a mi lado apoyándome con su motivación y su gran profesionalismo, en cada etapa de este sueño. Muchas gracias.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALBAN VILLARREYES VICTORIA AMANDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "ENGAGEMENT Y EFECTIVIDAD LABORAL EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE TUMBES, 2022", cuyo autor es JULIAN GOMEZ MARIA ROSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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.

PIURA, 20 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VICTORIA AMANDA ALBAN VILLARREYES DNI: 03832991 ORCID: 0000-0001-8077-3860	Firmado electrónicamente por: ALBANVV el 29-01- 2024 14:31:37

Código documento Trilce: TRI - 0735145

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, JULIAN GOMEZ MARIA ROSA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "ENGAGEMENT Y EFECTIVIDAD LABORAL EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE TUMBES, 2022", 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
MARIA ROSA JULIAN GOMEZ DNI: 00249375 ORCID: 0009-0002-8221-686X	Firmado electrónicamente por: MJULIANG el 20-01- 2024 22:14:29

Código documento Trilce: TRI - 0735146

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
Población	16
Muestra	17
Muestreo	17
Unidad de análisis.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de investigación.....	16
Tabla 2 Validación de instrumentos por expertos.....	19
Tabla 3 Estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach.....	20
Tabla 4 Tabla cruzada engagement y efectividad laboral.....	22
Tabla 5 Tabla cruzada del vigor y la efectividad laboral.....	23
Tabla 6 Tabla cruzada de la dedicación y la efectividad laboral.....	24
Tabla 7 Tabla cruzada de la absorción y la efectividad laboral.....	25
Tabla 8 Prueba de normalidad.....	26
Tabla 9 Correlación del engagement y la efectividad laboral.....	27
Tabla 10 Correlación del vigor y la efectividad laboral.....	28
Tabla 11 Correlación de la dedicación y la efectividad laboral.....	29
Tabla 12 Correlación de la absorción y la efectividad laboral.....	30

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema del nivel correlacional.....	14
---	----

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el engagement y la efectividad laboral. Con una metodología de tipo básico, enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal; con una población finita compuesta por los trabajadores de una entidad pública y una muestra de 35 trabajadores; a quienes se le aplicaron como técnica la encuesta y como instrumento los cuestionarios los cuales fueron validados por juicio de expertos y mostraron un nivel de confianza mediante el alfa de Cronbach del 0,955 para el Engagement y 0,909 para la efectividad laboral. Obteniendo como resultados se establece una asociación entre el compromiso laboral (engagement) y la efectividad en el ámbito laboral. Esto se fundamenta en la correlación de Pearson (R), que arrojó un valor de $r= 0.806$, indicando una correlación positiva considerable. Concluyendo que el P-valor asociado fue de 0.000. Por consiguiente, podemos afirmar con confianza que se valida la hipótesis H_1 , la cual sostiene la existencia de una relación significativa entre el compromiso laboral y la efectividad en el desempeño laboral.

Palabras clave: Absorción, dedicación, efectividad, engagement y vigor.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between engagement and work effectiveness. With a basic methodology, quantitative approach, correlational level and non-experimental cross-sectional design; with a finite population composed of workers of a public entity and a sample of 35 workers; to whom the survey was applied as a technique and the questionnaires as an instrument, which were validated by expert judgment and showed a level of confidence through Cronbach's alpha of 0.955 for Engagement and 0.909 for work effectiveness. The results show an association between work commitment (engagement) and effectiveness in the workplace. This is based on Pearson's correlation (R), which yielded a value of $r = 0.806$, indicating a considerable positive correlation. Concluding that the associated P-value was 0.000. Therefore, we can confidently state that the hypothesis H_1 , which supports the existence of a significant relationship between work engagement and effectiveness in work performance, is validated.

Keywords: Absorption, dedication, effectiveness, engagement and vigor.

I. INTRODUCCIÓN

Internacionalmente, específicamente en los Estados Unidos, Delmonte (2023) realizó una investigación que evidenció una relación entre la ética en la gestión y el grado de compromiso laboral en empresas privadas del Medio Oeste estadounidense. Además, se establecieron asociaciones estadísticamente significativas entre el liderazgo ético y tres elementos esenciales del compromiso laboral (energía, dedicación y absorción) en organizaciones privadas de la misma región. En Finlandia, Hult y Terkamo-Moisio (2023) respaldaron la existencia de asociación sólida entre el deber profesional y la efectividad, destacando que los empleados comprometidos con su labor suelen experimentar un mayor bienestar mental, aspecto crucial para la calidad del servicio, ya que el bienestar de los profesionales puede tener un impacto directo en su rendimiento. Por otro lado, en Japón, Fukuzaki e Iwata (2023) demostraron que los individuos japoneses tienden a reprimir la expresión de emociones positivas, influenciados notablemente por rasgos de afectividad. Este estudio comparó el vínculo entre la línea de afectividad y el compromiso laboral (WE), junto con los factores psicosociales vinculados al trabajo entre los trabajadores.

A nivel nacional, específicamente en Lima, los resultados de la investigación de Vílchez (2023) indicaron un compromiso general elevado entre los participantes, señalando un fuerte involucramiento en sus actividades. Este descubrimiento es de gran relevancia, ya que el compromiso de los individuos en sus responsabilidades puede tener efectos positivos en la productividad y el rendimiento laboral. En otra investigación realizada en Lima, presentada por Rodríguez (2022), se observó que el total de participantes muestran un índice intermedio en tres dimensiones del compromiso: vigor, dedicación y absorción. Esto sugiere que, en general, hay un cierto grado de participación y compromiso por parte de la mayoría de los individuos en la muestra estudiada, aunque este compromiso no puede considerarse excepcionalmente alto en ninguna de las dimensiones. Finalmente, en Piura, López (2020) obtuvo hallazgos de gran relevancia al determinar que estrategias y acciones dirigidas a fomentar y fortalecer la responsabilidad de los empleados del despacho de Gestión de

Servicios de Salud Bajo Mayo pueden tener un impacto positivo en su desempeño laboral. Este impacto, a su vez, podría traducirse en la subida de la capacidad y la producción de la organización, así como en la mejora del ambiente laboral y la satisfacción de los empleados.

Adicionalmente, Idrogo (2023) identificó la falta de eficiencia en el desempeño profesional y la carencia de compromiso por parte de la organización como aspectos cruciales, especialmente dada la importancia del personal en cualquier empresa, especialmente en el ámbito de la salud. Al detectar la insatisfacción laboral y la escasa dedicación en el trabajo, se buscarán mejoras con el objetivo de proporcionar un servicio de calidad. En una perspectiva similar, Paredes (2023) señaló que la falta de compromiso por parte de la organización representa un problema significativo en el sector de la salud, siendo particularmente evidente en la función de urgencia del Hospital Regional Lambayeque, donde la ausencia frecuente del personal de enfermería es notoria. Dada la alta demanda en esta área, la falta de motivación en cada miembro del personal contribuye a un entorno laboral desfavorable y a relaciones interpersonales negativas.

En las entidades gubernamentales de Tumbes, se han identificado diversas carencias en cuanto al compromiso y la eficacia laboral de sus empleados. Estas deficiencias se manifiestan en diferentes aspectos, resultando en una falta de entusiasmo y dedicación hacia las responsabilidades asignadas, lo cual podría tener trascendencias malas en la condición de los servicios prestados a la comunidad. Muchos trabajadores exhiben niveles reducidos de satisfacción laboral y carecen de conexión con la misión y los objetivos de sus respectivas instituciones. Asimismo, la comunicación interna se revela como una debilidad recurrente en numerosas instituciones públicas de Tumbes. La problemática del compromiso laboral y la eficacia laboral en el personal de entidades gubernamentales se presenta como un tema complejo y diverso. Los desafíos abarcan desde la rigidez burocrática y la falta de autonomía hasta la carencia de reconocimiento y recompensas efectivas. La inestabilidad política y los cambios administrativos impactan en el continuo de ejecución de políticas, mientras que la escasez de los bienes y la falta de desarrollo profesional generan cargas laborales excesivas y desmotivación. Tanto la cultura organizativa como los

problemas de comunicación inciden en el compromiso, al igual que la ausencia de innovación y tecnología.

Frente a ello fue planteada la interrogante siguiente, problema general ¿Cuál es la relación entre el engagement y la efectividad laboral?, y sus problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el vigor y la efectividad laboral?, ¿Cuál es la relación entre la dedicación y la efectividad laboral?, y ¿Cuál es la relación entre la absorción y la efectividad laboral?

La argumentación de la investigación se fundamenta en el contexto teórico, donde la teoría sobre el compromiso laboral proporcionó un marco que facilitó la mejora de la responsabilidad y ética laboral, contribuyendo así a la efectividad de los trabajadores mediante la aplicación de sus componentes cognitivos, emocionales y físicos. Desde una perspectiva práctica, el trabajo se garantiza en el manejo de instrumentos a la totalidad de la población, compuesta por los trabajadores nombrados y contratados del organismo pública. Visto de otro modo metodológico, el uso de métodos científicos básicos se basa en métodos cuantitativos, niveles de correlación y diseños no experimentales. Finalmente, la justificación social se basa en que la investigación posibilitó la identificación de relaciones entre variables, contribuyendo gradualmente a la mejora de la efectividad del personal dentro del establecimiento.

En relación a lo expuesto, se formularon los objetivos; objetivo general determinar la relación entre el engagement y la efectividad laboral. Y los objetivos específicos, identificar la relación entre el vigor y la efectividad laboral; conocer la relación entre la dedicación y la efectividad laboral; y determinar la relación entre la absorción y la efectividad laboral.

Por último, la investigación presentará una hipótesis general alterna, H_i : Existe relación significativa entre el engagement y efectividad laboral y su hipótesis nula, H_o : No existe relación significativa entre el engagement y la efectividad laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Durante la revisión de antecedentes, se logró identificar estudios pertinentes, entre ellos la investigación de Merchán (2022), Concéntrese en explorar la relación entre flexibilidad y compromiso laboral. La metodología utilizada fue cuantitativa mediante un diseño de investigación transversal, no experimental y correlacional. La muestra comprendió 70 personas médicos. Los resultados obtenidos resaltaron una conexión directa, estadísticamente significativa y de gran relevancia entre la resiliencia y el compromiso laboral de estos profesionales, con un índice de correlación Rho de 0.667 y un valor de $p < 0.01$. Es esencial destacar que estos atributos personales ejercen una notable influencia tanto en la eficacia laboral como en la calidad de la atención proporcionada.

Por otro lado, Vélez (2022) se propuso examinar el vínculo entre la supervisión y el rendimiento laboral del personal de la salud en un hospital en Ventanas, Ecuador, en 2022. Se adoptó un enfoque cuantitativo básico, usando un diseño transversal y un enfoque descriptivo y correlacional. Su población y la muestra incluyeron a 80 profesionales de la salud. Se implementó una encuesta con cuestionarios separados para cada variable. Los resultados revelaron una conexión moderada y positiva de 0.554, con un valor de $p < 0.000$, entre la supervisión y el rendimiento laboral del personal de salud estudiado. En síntesis, se concluyó que existe una relación positiva de magnitud moderada entre la supervisión y el rendimiento laboral del personal de salud en el hospital analizado.

En el estudio de Almeida (2021), se investigó la conexión entre el estado de salud laboral y el rendimiento en el trabajo, según la percepción de los usuarios internos del sistema de seguridad integrado. La investigación, con enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional, tuvo como población de 180 usuarios internos, entre ellos se seleccionaron 70 como muestra. Los resultados mostraron una relación positiva moderada y significativa entre el

estado de salud ocupacional y el desempeño laboral, lo que apoyó la hipótesis alternativa y rechazó la hipótesis nula.

En lugar distinto, Bravo (2021) examinó la interrelación entre la motivación y el desempeño laboral en un supermercado en el Cantón Bolívar, Ecuador. La investigación, de diseño no experimental y enfoque correlacional, involucró a 40 empleados. Los resultados demostraron una conexión directa y significativa entre la motivación y el rendimiento laboral, así como una relación positiva de magnitud moderada entre la sensación de seguridad y el reconocimiento en el trabajo y el rendimiento laboral.

En el ámbito educativo, Mina (2022) Tuvo lugar el estudio en una I.E San Jacinto de Yaguachi, Ecuador, en el año 2022. La investigación, de diseño preexperimental y enfoque cuantitativo, incluyó a 30 docentes. Los resultados resaltaron una diferencia sustancial del 50.233% entre el pretest y el postest, indicando un cambio significativo en el desempeño de los maestros después de la implementación de estrategias motivacionales.

Por otro lado, Mero (2021) Un estudio aplicado con un diseño correlacional no experimental investigó la relación entre la calidad de vida laboral y la productividad de los trabajadores de una fábrica. La muestra estuvo compuesta por 90 empleados y los resultados mostraron una correlación significativa y fuerte entre calidad de vida laboral y productividad.

En el ámbito de liderazgo y compromiso, Vílchez (2023) exploró la relación entre los enfoques de liderazgo y el grado de compromiso de trabajadores en un hospital de Lima en 2022. La investigación, de diseño transversal y enfoque correlacional, incluyó a 120 individuos, de los cuales 92 fueron seleccionados como muestra. Dichos resultados muestran que existe una correlación moderadamente positiva entre el estilo de liderazgo y el nivel de compromiso de los empleados bajo contratos administrativos de servicios.

Rodríguez (2023). Tuvo como objetivo comprender la relación entre el liderazgo y el grado de compromiso laboral de directores de establecimientos de salud en Los Olivos, Perú, 2021. Utilizando métodos cuantitativos y un diseño transversal no experimental, la muestra estuvo compuesta por 11 directores. Los resultados revelaron una relación significativa entre las habilidades de liderazgo y el compromiso laboral.

Paredes (2023) Investigación sobre la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional del personal de enfermería en un hospital público en Chiclayo en 2023. Con un diseño cuantitativo y correlacional, la muestra consistió en 108 enfermeros. Los resultados revelaron una relación significativa entre las variables.

Finalmente, García (2022) exploró la conexión entre el clima organizacional. La investigación, de diseño básico, descriptivo y correlacional, involucró a 60 colaboradores del servicio de Emergencias. Los hallazgos indicaron una correlación negativa, sugiriendo que un entorno laboral propicio se asoció con niveles más elevados de engagement.

Por su parte, Yovera (2021) identificó las disparidades en el compromiso laboral entre empleados gubernamentales bajo distintos sistemas por medio de un diseño no experimental y enfoque descriptivo comparativo, la muestra incluyó a 143 colaboradores. Se detectaron divergencias en los niveles de engagement entre los dos sistemas laborales.

En la investigación llevada a cabo por López en 2020, se buscó establecer la relación entre el compromiso laboral (engagement) y el rendimiento en colaboradores. Este estudio, categorizado como investigación básica, adoptó un diseño transversal no experimental. Su muestra como su población consistieron en 120 empleados seleccionados mediante un método de muestreo no

probabilístico basado en la disponibilidad. Mediante el análisis de la información, se llevó a cabo SPSS 25. Sus resultados exhibieron una correlación significativa y positiva entre el compromiso laboral y el desempeño laboral, corroborando la hipótesis alternativa, con un coeficiente Rho Spearman de 0.838 y un valor de p de 0.000 (p -valor < 0.05).

Argomedo (2020) llevó a cabo una investigación en el Centro Médico Ascope entre septiembre y diciembre de 2019 su propósito de identificar la relación entre el compromiso laboral y el rendimiento en el trabajo de los trabajadores asistenciales. Este estudio, de carácter no experimental y diseño transversal, se caracterizó por su enfoque descriptivo y correlacional. La muestra comprendió a 30 trabajadores asistenciales. Se evidenció una relación significativa entre el engagement y el desempeño laboral, con una correlación de Spearman igual a 0.809. Al examinar las dimensiones específicas del engagement, se observaron correlaciones significativas en vigor (0.498), dedicación (0.489) y absorción (0.483). En síntesis, se concluyó que existe una conexión entre sus variables.

En cuanto a las teorías que fundamentan estas investigaciones, se exploraron varias perspectivas sobre el engagement. Deci y Ryan (2020) sostiene que la teoría de la auto-determinación es fundamental de autonomía, competencia y conexión psicológica para estimular la implicación y motivación interna en el entorno laboral. La Teoría del Compromiso Laboral de Kahn subraya la conexión significativa de los empleados con su trabajo y entorno laboral, extendiéndose más allá de la mera presencia física.

La Teoría del Flujo de Csikszentmihalyi describe un estado mental óptimo donde los individuos están completamente inmersos y comprometidos en una actividad, esencial para el engagement y la satisfacción laboral. La Teoría del Engagement de los Empleados de Schaufeli y Bakker se centra en la experiencia positiva y motivación intrínseca de los empleados en el trabajo, abordando vigor, dedicación y absorción. Por último, el Modelo de Bakker y Demerouti se enfoca

en las demandas y recursos laborales, sugiriendo que el engagement surge cuando los recursos superan las demandas laborales.

El enfoque conceptual del engagement es un término complejo que abarca diversas dimensiones y perspectivas en el contexto organizacional. Aquí se presentan algunos conceptos clave relacionados con el compromiso laboral según el enfoque de Macey y Schneider (2008): El vigor en el trabajo se refiere a la energía, la resistencia y la disposición activa que los empleados aportan a sus tareas laborales. Este componente del compromiso laboral implica un alto nivel de entusiasmo y vitalidad en la realización de las actividades laborales cotidianas. La dedicación laboral se caracteriza por la conexión emocional y la identificación profunda de los empleados con sus roles y responsabilidades laborales. Implica un compromiso significativo con los objetivos de la organización, así como una disposición a esforzarse más allá de las expectativas básicas.

Engagement. Viene a ser el constructo multidimensional que incluye dimensiones cognitivas, emocionales y conductuales. Los aspectos cognitivos se refieren a las creencias y actitudes de los empleados hacia su trabajo, su organización y sus objetivos. Los aspectos afectivos se refieren a las emociones y sentimientos de los empleados hacia su trabajo, su organización y sus objetivos. Los aspectos conductuales se refieren a los hábitos y costumbres en los empleados en el trabajo (Mooran y Blakely, 2000).

Engagement es la intensidad con la que los empleados se involucran en su trabajo. Los empleados comprometidos están motivados, satisfechos y comprometidos con su trabajo. Están dispuestos a dar lo mejor de sí mismos y a ir más allá de lo que se espera de ellos (Harter, et al., 2002).

Engagement es la fuerza de la relación entre los empleados y su organización. Es una medida de la intensidad con la que los empleados están conectados a su trabajo, a su organización y a sus objetivos (Macey y Schneider, 2008).

El engagement es un constructo complejo que posee un efecto notable en el desempeño individual y organizacional. Las organizaciones que buscan mejorar el engagement de sus empleados deben centrarse en crear un entorno de trabajo que sea positivo, desafiante y gratificante.

El término engagement se utiliza en diferentes contextos con significados distintos. En general, se refiere a la participación activa, involucramiento o compromiso de una persona o grupo en una actividad o causa. En el contexto de la relación entre empleados y organizaciones, el engagement se refiere al grado de lealtad de los empleados hacia su trabajo, organizaciones y sus objetivos. Sus empleados comprometidos son aquellos que están motivados para realizar un buen trabajo, están satisfechos con su trabajo y su organización, y están dispuestos a dar lo mejor de sí mismos.

La absorción en el trabajo se relaciona al grado en que sus colaboradores se sumergen y se concentran completamente en sus actividades laborales. Este componente implica una inmersión total en las tareas, perdiendo la noción del tiempo y experimentando un alto grado de concentración. El compromiso organizacional se manifiesta cuando los empleados se sienten conectados y comprometidos con principios, metas y cultura organizacional. Incluye una lealtad y dedicación hacia la empresa, lo que se traduce en un esfuerzo adicional para contribuir al éxito organizacional.

El compromiso con el trabajo se refiere al apego y la dedicación que los empleados tienen hacia sus funciones y responsabilidades específicas. Implica una actitud proactiva y una disposición para enfrentar desafíos laborales con entusiasmo y perseverancia. Y la satisfacción laboral es un componente del compromiso que se relaciona con el grado en que los empleados experimentan contento y gratificación en su entorno laboral. La satisfacción laboral positiva está vinculada al compromiso y puede influir en la productividad y retención de los empleados.

La motivación intrínseca en el trabajo implica el impulso interno y la satisfacción personal que los empleados experimentan al realizar sus tareas laborales. Este aspecto del compromiso está relacionado con la autonomía, el desarrollo personal y la realización de actividades significativas. Y la conexión emocional con la organización implica un vínculo afectivo profundo que los empleados desarrollan hacia la empresa. Este componente del compromiso laboral se traduce en un sentido de pertenencia, lealtad y orgullo por formar parte de la organización.

En cuanto a la efectividad laboral, se examinaron teorías como la del Capital Humano de Becker, que destaca la inversión en educación y desarrollo de habilidades para aumentar la efectividad laboral. La Teoría del Comportamiento Organizacional de Robbins y Judge se centra en contener la manera de comportarse del sujeto y grupos para mejorar la efectividad organizacional.

Bass y Riggio sobre la Teoría del Liderazgo enfatizan el papel del líder en despertar y originar a los empleados para lograr niveles superiores de efectividad laboral. La Teoría de la Efectividad Laboral de Hackman y Oldham destaca la calidad de la tarea, la autonomía y la retroalimentación como determinantes clave de la efectividad laboral.

Herzberg en su teoría Motivación / Higiene postula que elementos motivacionales y higiénicos afectan de manera diferente la efectividad laboral y la satisfacción de los empleados. En resumen, estas teorías proporcionan un sólido fundamento para entender el engagement y la efectividad laboral, siendo cruciales para el procedimiento de recursos humanos y la promoción del bienestar de sus empleados en las organizaciones.

La efectividad laboral se alude al grado en que sus trabajadores alcanzan sus objetivos y contribuyen positivamente a los resultados de la organización. A continuación, se presentan conceptos clave relacionados con la efectividad

laboral según Latham y Pinder (2019); el alcance de metas laborales implica la capacidad de los empleados para realizar con cada objetivo y metas específicas establecidas en sus roles laborales. La efectividad laboral se manifiesta cuando se logran los resultados esperados de manera consistente y en tiempo oportuno.

El desempeño eficaz en el rol se refiere a la capacidad de un empleado para desempeñar sus funciones de manera competente y efectiva. Implica la ejecución exitosa de tareas y la entrega de resultados que cumplen o superan las expectativas. La contribución positiva a la organización implica que los empleados aportan significativamente para el logro de los objetivos y al éxito global de la empresa. Esto puede incluir iniciativas proactivas, ideas innovadoras y un impacto positivo en el entorno laboral.

La efectividad laboral es el talento de cada trabajador para realizar su trabajo de manera eficiente y eficaz, logrando los objetivos de la organización (Deesler, 2020).

La efectividad laboral es el grado en que los empleados consiguen sus objetivos de su trabajo, utilizando los recursos de manera óptima (Robbins y Judge, 2021).

La efectividad laboral es la capacidad de los empleados para realizar su trabajo de manera que satisfaga las necesidades de la organización y de los clientes (Arrmstrong, 2021).

La efectividad laboral es un concepto importante para las organizaciones. Los empleados efectivos son más productivos, generan más ingresos y contribuyen a la satisfacción de los clientes. Las organizaciones pueden mejorar la efectividad laboral de sus empleados creando un entorno de trabajo que sea positivo, desafiante y gratificante

La eficiencia en el uso de recursos se relaciona con la capacidad de los empleados para utilizar los recursos de la organización de manera efectiva y sin desperdicio. Implica maximizar la productividad y minimizar la utilización ineficiente de tiempo, dinero y otros recursos. La satisfacción del cliente o usuario es un indicador de efectividad laboral que se centra en la capacidad de los empleados para lograr satisfacer las exigencias de los clientes o usuarios. La efectividad se refleja en la satisfacción y fidelidad del cliente. El rendimiento superior implica que los empleados sobresalen en sus roles y superan los estándares establecidos.

La efectividad laboral se manifiesta cuando los empleados logran un rendimiento destacado en comparación con sus pares. La adaptabilidad y resiliencia laboral se relacionan con la capacidad de los empleados para ajustarse a cambios, superar desafíos y mantener un rendimiento efectivo en situaciones diversas. La efectividad incluye la capacidad de adaptarse y recuperarse de adversidades.

La efectividad laboral en términos de colaboración y trabajo en equipo implica la capacidad de los empleados para trabajar de manera efectiva con colegas hacia metas compartidas. Incluye la conversación afectiva, la determinación de disputa y la sinergia grupal. La innovación y creatividad laboral se relacionan con la generación de nuevas ideas, soluciones y enfoques. La efectividad se manifiesta cuando los empleados contribuyen la mejora continua en sus roles y responsabilidades. El desarrollo continuo implica la búsqueda constante de mejorar habilidades, conocimientos y competencias laborales. La efectividad laboral se refleja en la disposición y capacidad de los empleados para aprender y crecer profesionalmente.

El compromiso laboral se refiere al nivel de conexión emocional, motivación y dedicación que un empleado siente hacia su trabajo y la organización para la que trabaja. Implica la disposición activa de los empleados para contribuir con su esfuerzo adicional. Un empleado comprometido no solo cumple con las

responsabilidades laborales, sino que también muestra un interés genuino en el éxito de la organización, participando de manera proactiva y demostrando lealtad.

Por otro lado, la efectividad laboral se relaciona con la capacidad de un empleado, produciendo resultados de alta calidad. Implica el logro final de sus objetivos de manera oportuna y precisa, utilizando eficazmente los recursos disponibles.

El término efectividad laboral define al grado en que sus colaboradores logran los objetivos de su trabajo. Los empleados efectivos son aquellos que realizan su trabajo de manera eficiente y eficaz. Eficiencia significa de una y otra manera hacer bien, es decir, utilizando los medios de manera óptima. Eficacia se refiere a lograr los resultados deseados

La efectividad laboral no solo se limita a la productividad individual, sino que también está vinculada a la colaboración efectiva con colegas y a la contribución al logro de los objetivos organizativos. En conjunto, el compromiso laboral y la efectividad laboral son aspectos fundamentales para el funcionamiento exitoso de una organización, en última instancia, en el rendimiento global de la empresa (Deci y Ryan, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo Investigación

La investigación adoptó un tipo de investigación básica, permitiendo explorar la problemática mediante el análisis de variables de investigación. Según Hernández y Mendoza (2018), como investigación básica se enfoca en la obtención de conocimientos teóricos y conceptuales para comprender los principios fundamentales de un área de estudio.

El enfoque de la investigación siguió una perspectiva cuantitativa al emplear métodos deductivos y estadísticos, cuantificando datos numéricos para presentar resultados. Hernández y Mendoza (2018) señalan que este enfoque se centra en realizar cálculos estadísticos para desarrollar y cuantificar la explicación de los resultados.

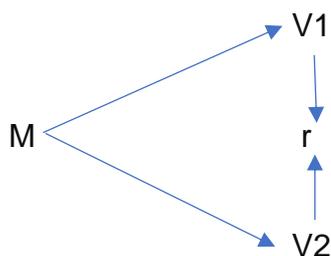
En términos de nivel de investigación, se aplicó el correlacional, lo que permite examinar las relaciones entre variables de acuerdo a los objetivos planteados. Hernández y Mendoza (2018) explican que el nivel correlacional busca establecer relaciones significativas entre dos o más variables estudiadas.

Diseño de investigación

Por último, el diseño de la investigación fue no experimental, puesto que no involucró la manipulación de variables, y de tipo transversal, ya que los instrumentos se aplicaron en un solo momento.

Figura 1.

Esquema del nivel correlacional.



M = Muestra
Vi = Engagement
Vd = Efectividad laboral
r = Correlación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Engagement

De acuerdo a Macey y Schneider (2018) el engagement se caracteriza por la energía positiva, el entusiasmo y la dedicación que los empleados aportan a sus roles laborales, puesto que se traduce en un alto nivel de rendimiento y una fuerte conexión con la organización.

Definición operacional: La variable fue medida a través de dimensiones, las cuales fueron estructuradas en un instrumento que permitió determinar el comportamiento del engagement reflejado en los trabajadores. autor

Dimensiones:

1. Vigor
2. Dedicación
3. Absorción

Escala: Ordinal a través de la valoración Likert.

Variable 2: Efectividad laboral

Definición conceptual: Para Latham y Pinder (2019) la efectividad laboral se caracteriza por la consecución de metas laborales de alta calidad y el talento de los empleados para desempeñar sus roles de manera capaz, demostrando un rendimiento superior en su trabajo.

Definición operacional: La variable fue operacionalizada en dimensiones e indicadores que profundizaron su evaluación respecto a las condiciones que el personal desarrolla.

Dimensiones:

1. Eficacia
2. Eficiencia
3. Efectividad productiva

Escala: Ordinal a través de la valoración Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

El trabajo cuenta con una población de criterio finito, que consistió en la totalidad de empleados de una entidad gubernamental. Las poblaciones de criterio finito se caracterizan por incluir a todos los participantes en su totalidad; siendo la población el conjunto de personas que se relación al tema de investigación, tal como lo explican Hernández y Mendoza (2018).

Tabla 1.

Población de investigación.

Descripción		Trabajadores
Nombrados		19
Contrato	Administrativo de	16
Servicios		
TOTALES		35

Fuente: Elaborado por el autor.

Criterios de selección:

Criterio de inclusión: se consideran a los trabajadores nombrados y mediante la modalidad administrativa de servicios del año 2022.

Criterio de exclusión: se consideran a los trabajadores de modalidad de servicios no personales.

Muestra

Los 35 empleados contratados y de planta en una institución pública conformaron la muestra. Según la definición de Hernández y Mendoza, una muestra se refiere a un segmento de la población. Sin embargo, para este caso, se considera a todos los miembros de la población como la muestra poblacional.

Muestreo

Como señalan Hernández y Mendoza (2018), los investigadores utilizaron técnicas de muestreo no probabilístico para encuestar a todos los empleados.

Unidad de análisis

Trabajador nombrado y de Contrato de una entidad pública

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y la observación directa, en donde Hernández y Mendoza (2018) consideran que la encuesta es una técnica que permite identificar características de las variables basadas en el comportamiento de sus dimensiones e indicadores. Por lo tanto, Una encuesta es un método de investigación que recopila información a través de preguntas estructuradas o no estructuradas dirigidas a un grupo específico de personas, conocido como la muestra. El objetivo de una encuesta es obtener información sobre opiniones, actitudes, comportamientos, experiencias u otras características de interés dentro de la población estudiada. Las encuestas se pueden realizar de diversas formas, como encuestas en papel, encuestas vía telefónicas, encuestas en línea o presencial Las preguntas pueden ser cerradas, con opciones de respuesta predefinidas, o abiertas,

permitiendo respuestas más detalladas y variadas. La elección de la metodología y el diseño de la encuesta dependen de los objetivos específicos de la investigación y del tipo de información que se busca recopilar. Las encuestas son herramientas valiosas en campos como la sociología, la psicología, el marketing, la salud pública y otros, ya que proporcionan datos cuantitativos y cualitativos que ayudan a comprender patrones, tendencias y opiniones dentro de una población determinada. Los resultados de las encuestas suelen analizarse estadísticamente para obtener conclusiones significativas y respaldar la toma de decisiones informada.

Como instrumentos se utilizaron los cuestionarios, los cuales serán estructurados a través de ítems de acuerdo a los indicadores que serán medidos a través de la escala ordinal. Hernández y Mendoza (2018) consideraron que el cuestionario es un esquema de preguntas que permiten al participante responder en función a lo investigado. Por tanto, una encuesta consta de una serie de preguntas estructuradas destinadas a recopilar información específica de los encuestados. Es una herramienta comúnmente utilizada en investigaciones y encuestas para obtener datos sistemáticos sobre opiniones, actitudes, conocimientos, comportamientos u otras variables de interés. Los cuestionarios pueden ser administrados de diversas maneras, como en formato impreso, en línea, por teléfono o en entrevistas cara a cara. Un cuestionario bien elaborado incluye preguntas claras y objetivas, evitando sesgos y asegurando la comprensión uniforme por parte de los participantes. Las preguntas pueden ser cerradas, con opciones de respuesta predefinidas, o abiertas, permitiendo respuestas más detalladas y variadas. La elección de las preguntas y el diseño del cuestionario dependen de los objetivos de la investigación y del tipo de información que se busca recopilar.

Para la investigación se utilizaron dos instrumentos; para la variable engagement presentará 16 interrogantes las cuales estarán distribuidas según las dimensiones; para la dimensión vigor (ítems 1 al 6), la dimensión dedicación (7 al 11), y la dimensión absorción (12 al 16).

Para la variable efectividad laboral presentará 16 interrogantes; para la dimensión eficacia (1 al 5); la dimensión eficiencia (6 al 11), y la dimensión efectividad (12 al 16). Esto se mide utilizando una escala ordinal de opciones de respuesta. totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5).

La validación se desarrolló según el criterio de juicio de expertos, el cual fue evaluado por 3 expertos con nivel académico de doctor, posterior a la revisión de los expertos se procederá a identificar su validez de contenido.

Tabla 2.

Validación de instrumentos por expertos.

Nº	Apellidos y Nombres	Grado	Validación
01	Espinoza Dextre David Nicolas	Doctor con mención en Gestión Pública y Gobernabilidad	Aplica
02	Córdova Calle Elia Anacely	Doctor con mención en Gestión Pública y Gobernabilidad	Aplica
03	Flores Tananta César Augusto	Doctor con mención en Gestión Pública y Gobernabilidad	Aplica

Fuente: Elaborado por el autor.

La confiabilidad será desarrollada a través de la prueba piloto, en donde se aplicará el alfa de Cronbach para conocer el nivel de fiabilidad, el cual debe ser mayor a 0.7.

Tabla 3.

Estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach

Variable	Alfa de Cronbach	Nº Elementos
Engagement	0,955	35
Efectividad laboral	0,909	35

Fuente: Elaborado por el autor.

3.5. Procedimientos

Se construyó la parte teórica del proyecto, una vez identificado la población y muestra se procedió a aplicar los instrumentos los cuales fueron ser validados y confiables para la ejecución. Por lo tanto, al obtener los datos se procedió a elaborar las tablas cruzadas, de normalidad y de correlación para interpretar y analizar para la discusión y elaboración de sus conclusiones y recomendaciones. Tenga en cuenta que se utilizó SPSS para procesar la información.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizaron dos métodos: un método deductivo y un método estadístico. Adicionalmente, para estructurar los resultados se realizó un análisis inferencial consistente en un análisis descriptivo para identificar el nivel o frecuencia de respuestas y el desarrollo de una prueba de normalidad que permitió identificar el tipo de coeficiente de correlación a utilizar. Tabla de correlación para la creación de respuestas a objetivos.

3.7. Aspectos éticos

Permitiendo incorporar principios esenciales, en él se encontró el principio de participación voluntaria, permitiendo a los participantes completar el instrumento de forma libre y voluntaria. De igual forma, se aplican los principios de buena fe y no malicia, garantizando el respeto y protección de la información destinada únicamente a fines de investigación. A nivel internacional existen principios éticos de la investigación desarrollados por la UNESCO para investigaciones con seres humanos en donde la organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, estas directrices abordan aspectos éticos en la investigación en seres humanos, enfatizando el respeto por la dignidad humana y la equidad. Además, existen principios éticos para la investigación en ciencias sociales de la Asociación AMERICANA DE Sociología (ASA), la cual proporcionó las pautas éticas específicas para la investigación en ciencias sociales, incluyendo la importancia de la honestidad y transparencia en la comunicación de resultados. A nivel nacional, a través de documentos que norman la Universidad César Vallejo, diseñó el Código de Ética para la Investigación en donde proporciona principios como de beneficencia en donde busco brindar información fidedigna para conocer los resultados obtenidos en mejora de las condiciones de la entidad; como segundo principio el de no maleficencia, en donde no se busca dañar o soslayar la imagen de la entidad en base a los datos obtenidos, en este caso buscar mejorar; tercero la justicia, en donde se respetó el grado de dignidad y respeto a la participación de los encuestados; cuarto principio de autonomía, en donde el investigador proporciona toda la información correspondiente que desea conocer, y en donde el encuestado decidió proseguir con el llenado de los cuestionarios y brindó la información necesaria para la interpretación de los resultados.

IV. RESULTADOS

Análisis estadístico descriptivo

Tabla 4.

Tabla cruzada de engagement y efectividad laboral.

		Efectividad laboral				Total	
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Engagement	Casi nunca	Recuento	2	0	0	0	2
		% del total	5,7%	0,0%	0,0%	0,0%	5,7%
	A veces	Recuento	1	9	2	1	13
		% del total	2,9%	25,7%	5,7%	2,9%	37,1%
	Casi siempre	Recuento	0	3	7	4	14
		% del total	0,0%	8,6%	20,0%	11,4%	40,0%
	Siempre	Recuento	0	0	0	6	6
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	17,1%	17,1%
Total	Recuento	3	12	9	11	35	
	% del total	8,6%	34,3%	25,7%	31,4%	100,0%	

Fuente: Elaborado por el autor.

Interpretación:

La Tabla 4 muestra que el 20,0% (7 trabajadores) indica que el compromiso casi siempre está relacionado con la efectividad laboral; el 25,7% (9 trabajadores) indican que el compromiso a veces se relaciona con la efectividad laboral; y un 17,1% (6 trabajadores) indican que el compromiso siempre se relaciona con la efectividad laboral.

Tabla 5.*Tabla cruzada del vigor y la efectividad laboral.*

		Efectividad laboral				Total	
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Vigor	Casi nunca	Recuento	3	3	2	0	8
		% del total	8,6%	8,6%	5,7%	0,0%	22,9%
	A veces	Recuento	0	8	3	2	13
		% del total	0,0%	22,9%	8,6%	5,7%	37,1%
	Casi siempre	Recuento	0	1	4	6	11
		% del total	0,0%	2,9%	11,4%	17,1%	31,4%
	Siempre	Recuento	0	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	8,6%	8,6%
	Total	Recuento	3	12	9	11	35
		% del total	8,6%	34,3%	25,7%	31,4%	100,0%

*Fuente: Elaborado por el autor.***Interpretación:**

La Tabla 5 muestra que el 22,9% (8 trabajadores) afirmó que la intensidad puede estar relacionada con la efectividad laboral; 17,1% (6 trabajadores) afirman que casi siempre el vigor se relaciona con la efectividad laboral; y 11,4% (4 trabajadores) afirman que casi siempre el vigor se relaciona con la efectividad laboral.

Tabla 6.*Tabla cruzada de la dedicación y la efectividad laboral.*

		Efectividad laboral				Total	
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Dedicación	Nunca	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	2,9%	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%
	Casi nunca	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	2,9%	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%
	A veces	Recuento	1	9	1	2	13
		% del total	2,9%	25,7%	2,9%	5,7%	37,1%
	Casi siempre	Recuento	0	2	7	3	12
		% del total	0,0%	5,7%	20,0%	8,6%	34,3%
	Siempre	Recuento	0	1	1	6	8
		% del total	0,0%	2,9%	2,9%	17,1%	22,9%
Total		Recuento	3	12	9	11	35
		% del total	8,6%	34,3%	25,7%	31,4%	100,0%

*Fuente: Elaborado por el autor.***Interpretación:**

En la tabla 6 se aprecia que el 25.7% (9 trabajadores) mencionan que a veces la dedicación se relaciona con la efectividad laboral; el 20,0% (7 trabajadores) mencionan que casi siempre la dedicación se relaciona con la efectividad laboral; y el 17,1% (6 trabajadores) mencionan que siempre se relaciona la dedicación con la efectividad laboral.

Tabla 7.*Tabla cruzada de la absorción y la efectividad laboral.*

		Efectividad laboral				Total	
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Absorción	Casi nunca	Recuento	1	1	1	0	3
		% del total	2,9%	2,9%	2,9%	0,0%	8,6%
	A veces	Recuento	2	10	1	4	17
		% del total	5,7%	28,6%	2,9%	11,4%	48,6%
	Casi siempre	Recuento	0	1	6	0	7
		% del total	0,0%	2,9%	17,1%	0,0%	20,0%
	Siempre	Recuento	0	0	1	7	8
		% del total	0,0%	0,0%	2,9%	20,0%	22,9%
Total	Recuento	3	12	9	11	35	
	% del total	8,6%	34,3%	25,7%	31,4%	100,0%	

*Fuente: Elaborado por el autor.***Interpretación:**

La Tabla 7 muestra que el 28,6% (10 trabajadores) afirmó que la absorción puede estar relacionada con la efectividad laboral; el 20,0% (7 trabajadores) afirman que siempre se relaciona la absorción con la efectividad laboral; y el 17,1% (6 trabajadores) afirman que casi siempre se relaciona la absorción con la efectividad laboral.

ESTADISTICA INFERENCIAL

Prueba de normalidad

- Shapiro Wilk= Cuando los datos son menores a 50
- kolmogorov smirnov =cuando los datos son mayores o iguales a 50

Estadístico:

- Pearson = Cuando el coeficiente es mayor o igual a 0,05 (distribución normal)
- Spearman = Cuando el coeficiente es menor a 0,05 (distribución no normal)

Tabla 8.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Engagement	,141	35	,075	,968	35	,389
Efectividad laboral	,109	35	,200*	,968	35	,381

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaborado por el autor.

Interpretación:

En la tabla 8 se determina que se aplicó la prueba de normalidad de shapiro wilk por tener datos menores a 50. Se utilizó el estadígrafo de R de Pearson ya que el nivel de significancia fue mayor a 0,05 con una distribución normal.

Prueba de Hipótesis

Regla:

Para realizar esta prueba se tuvo en cuenta la siguiente regla de decisión:

Si (p-valor es > 0.05) se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula.

Si (p-valor es < 0.05) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Objetivo general: Determinar la relación entre el engagement y la efectividad laboral en una entidad pública de Tumbes, 2022.

Tabla 9.

Correlación del engagement y la efectividad laboral.

	Engagement	Efectividad laboral
Engagement	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,806**
	N	35
Efectividad laboral	Correlación de Pearson	,806**
	Sig. (bilateral)	1
	N	35

Fuente: Elaborado por el autor.

Según los hallazgos presentados en la tabla 9, se establece una asociación entre el compromiso laboral (engagement) y la efectividad en el ámbito laboral. Esto se fundamenta en la correlación de Pearson (R), que arrojó un valor de $r = 0.806$, indicando una correlación positiva considerable. Además, el P-valor asociado fue de 0.000. Por consiguiente, podemos confirmar con confianza que la hipótesis H_1 es compatible, confirmando la existencia de una relación significativa entre el compromiso laboral y la efectividad del desempeño laboral.

Objetivo específico 1: Identificar la relación entre el vigor y la efectividad laboral en una entidad pública de Tumbes, 2022.

Tabla 10.

Correlación del vigor y la efectividad laboral.

		Vigor	Efectividad laboral
Vigor	Correlación de Pearson	1	,752**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Efectividad laboral	Correlación de Pearson	,752**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

Fuente: Elaborado por el autor.

Los resultados presentes en la tabla 10 respaldan la existencia de una relación entre la dimensión del vigor y la efectividad en el ámbito laboral. Esta afirmación se sustenta en el análisis de la correlación de Pearson (R), donde se observa un coeficiente significativo de $r = 0.752$, indicando una correlación positiva considerable. De manera adicional, el P-valor asociado fue de 0.000. En virtud de estos resultados, podemos afirmar de manera concluyente la aceptación de la hipótesis H_i , que postula la existencia de una conexión sustancial entre el vigor y la efectividad laboral.

Objetivo específico 2: Conocer la relación entre la dedicación y la efectividad laboral en una entidad pública de Tumbes, 2022.

Tabla 12.

Correlación de la dedicación y la efectividad laboral

		Dedicación	Efectividad laboral
Dedicación	Correlación de Pearson	1	,736**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Efectividad laboral	Correlación de Pearson	,736**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

Fuente: Elaborado por el autor.

Según los datos presentados en la tabla 11, se confirma la existencia de una asociación entre la dimensión de dedicación y la efectividad en el ámbito laboral. Este dictamen se fundamenta en el análisis de la correlación de Pearson (R), revelando un coeficiente sustancial de $r = 0.736$, indicativo de una correlación positiva elevada. Adicionalmente, se registró un P-valor de 0.000. En consecuencia, podemos afirmar de manera inequívoca la validación de la hipótesis H_i , la cual establece la presencia de una relación significativa entre la dedicación y la efectividad laboral.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la absorción y la efectividad laboral en una entidad pública de Tumbes, 2022.

Tabla 12.

Correlación de la absorción y la efectividad laboral.

		Absorción	Efectividad laboral
Absorción	Correlación de Pearson	1	,691**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Efectividad laboral	Correlación de Pearson	,691**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

Fuente: Elaborado por el autor.

Según la información presentada en la tabla 12, se corrobora la existencia de una conexión entre la dimensión de absorción y la efectividad en el ámbito laboral. Este veredicto se basa en el análisis de la correlación de Pearson (R), donde se observa un coeficiente de $r = 0.691$, indicando una correlación positiva de magnitud moderada. Adicionalmente, el P-valor asociado fue de 0.000. En virtud de estos resultados, podemos afirmar con convicción la validación de la hipótesis H_i , la cual postula la existencia de una relación significativa entre la absorción y la efectividad laboral.

V. DISCUSIÓN

Objetivo general: Determinar la relación entre el engagement y la efectividad laboral en una entidad pública de Tumbes, 2022.

Referentes teóricos manifiestan que el engagement como Deci y Ryan (2020) sostienen que la teoría de la auto-determinación es fundamental de autonomía, competencia y conexión psicológica para estimular la implicación y motivación interna en el entorno laboral; y para la efectividad laboral Hackman y Oldham destaca la calidad de la tarea, la autonomía y la retroalimentación como determinantes clave de la efectividad laboral.

Para los resultados descriptivos en la tabla 4 se aprecia que el 20.0% (7 clientes) mencionan que casi siempre el engagement se relaciona con la efectividad laboral. Y para los resultados inferenciales, en la tabla 9 se establece una asociación entre el compromiso laboral (engagement) y la efectividad en el ámbito laboral.

Esto se fundamenta en la correlación de Pearson (R), que arrojó un valor de $r = 0.806$, indicando una correlación positiva considerable. Además, el P-valor asociado fue de 0.000. Por consiguiente, podemos afirmar con confianza que se valida la hipótesis H_1 , la cual sostiene la existencia de una relación significativa entre el compromiso laboral y la efectividad en el desempeño laboral. En donde se pudo corroborar que la investigación coincide con lo determinado por Vílchez (2023) indicó una correlación moderada y positiva entre el estilo de liderazgo y el nivel de compromiso de los empleados bajo contratos administrativos de servicios. Por lo tanto, se define al engagement como un término complejo que abarca diversas dimensiones y perspectivas en el contexto organizacional. Además, Merchán (2022) indicó que existe una significancia media alta entre las el desempeño y el compromiso laboral.

Aquí se presentan algunos conceptos clave relacionados con el compromiso laboral según en enfoque de Macey y Schneider (2008); y la efectividad laboral es definida como el grado en que los empleados alcanzan sus objetivos y contribuyen positivamente a los resultados de la organización. A continuación, se presentan conceptos clave relacionados con la efectividad

laboral según Latham y Pinder (2019). Además, el engagement es un constructo multidimensional que incluye aspectos cognitivos, afectivos y conductuales. Los aspectos cognitivos se refieren a las creencias y actitudes de los empleados hacia su trabajo, su organización y sus objetivos. Los aspectos afectivos se refieren a las emociones y sentimientos de los empleados hacia su trabajo, su organización y sus objetivos. Los aspectos conductuales se refieren a las acciones y comportamientos de los empleados en el trabajo (Moorman y Blakely, 2000) y para la efectividad laboral es la capacidad de los empleados para realizar su trabajo de manera eficiente y eficaz, logrando los objetivos de la organización (Dessler, 2020).

Este estudio no solo contribuye a la validación empírica de la relación entre el engagement y la efectividad laboral, sino que también aporta a la comprensión teórica y práctica de estos fenómenos en el ámbito organizacional, brindando una base sólida para futuras investigaciones y aplicaciones en la gestión de recursos humanos.

Objetivo específico 1: Identificar la relación entre el vigor y la efectividad laboral en una entidad pública de Tumbes, 2022.

Referentes teóricos indican que la dimensión vigor en donde el modelo de Bakker y Demerouti se enfoca en las demandas y recursos laborales, sugiriendo que el engagement surge cuando los recursos superan las demandas laborales; y para la efectividad laboral la Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass y Riggio enfatiza el papel del líder en inspirar y motivar a los empleados para lograr niveles más altos de efectividad laboral.

Sus resultados descriptivos descritos en la tabla 5 se aprecia que el 22.9% (8 clientes) mencionan que a veces el vigor se relaciona con la efectividad laboral; y los resultados inferenciales en la tabla 10 se respaldan la existencia de una relación entre la dimensión del vigor y la efectividad en el ámbito laboral. Esta afirmación se sustenta en el análisis de la correlación de Pearson (R), donde se observa un coeficiente significativo de $r= 0.752$, indicando una correlación positiva considerable. De manera adicional, el P-valor asociado fue de 0.000. En virtud de estos resultados, podemos afirmar de manera concluyente

la aceptación de la hipótesis H_1 , que postula la existencia de una conexión sustancial entre el vigor y la efectividad laboral. Corroborando con Vélez (2022) quien demostró que existe una relación positiva moderada; y Almeida (2021) respaldó su investigación en identificar una correlación positiva moderada.

Por lo tanto, se puede definir que el vigor en el trabajo se refiere a la energía, la resistencia y la disposición activa que los empleados aportan a sus tareas laborales; y la efectividad laboral se manifiesta cuando se logran los resultados esperados de manera consistente y en tiempo oportuno. Además, el engagement contribuye a que los empleados se involucren en su trabajo. Los empleados comprometidos están motivados, satisfechos y comprometidos con su trabajo. Están dispuestos a dar lo mejor de sí mismos y a ir más allá de lo que se espera de ellos (Harter, et al., 2002). Este estudio no solo valida la conexión entre el vigor y la efectividad laboral, sino que también profundiza en los matices teóricos y prácticos de esta relación. Estos aportes enriquecen el campo de estudio y proporcionan una base sólida para futuras investigaciones y la implementación de prácticas organizacionales que promuevan la energía y la efectividad laboral. Y la efectividad laboral contribuye a que los empleados logran los objetivos de su trabajo, utilizando los recursos de manera óptima (Robbins y Judge, 2021).

Objetivo específico 2: Conocer la relación entre la dedicación y la efectividad laboral en una entidad pública de Tumbes, 2022.

Referentes teóricos mencionan que la dedicación involucra a la Teoría del Flujo de Csikszentmihalyi la cual describe un estado mental óptimo donde los individuos están completamente inmersos y comprometidos en una actividad, esencial para el engagement y la satisfacción laboral; y la efectividad laboral involucra a la Teoría del Comportamiento Organizacional de Robbins y Judge la cual se centra en comprender el comportamiento de los individuos y grupos para mejorar la efectividad organizacional.

Se obtuvieron como resultados descriptivos en donde en la tabla 6 se aprecia que el 25.7% (9 clientes) mencionan que a veces la dedicación se relaciona con la efectividad laboral; y los resultados inferenciales en la tabla 11

se confirma la existencia de una asociación entre la dimensión de dedicación y la efectividad en el ámbito laboral. Este dictamen se fundamenta en el análisis de la correlación de Pearson (R), revelando un coeficiente sustancial de $r= 0.736$, indicativo de una correlación positiva elevada. Adicionalmente, se registró un P-valor de 0.000. En consecuencia, podemos afirmar de manera inequívoca la validación de la hipótesis H_1 , la cual establece la presencia de una relación significativa entre la dedicación y la efectividad laboral. En donde coincide con Bravo (2021) quien determinó una relación significativa moderada; además, Mina (2022) también corroboró el estudio.

Para definir la dedicación se pudo conocer que se caracteriza por la conexión emocional y la identificación profunda de los empleados con sus roles y responsabilidades laborales. Implica un compromiso significativo con los objetivos de la organización, así como una disposición a esforzarse más allá de las expectativas básicas; y la efectividad laboral refleja en la satisfacción y fidelidad del cliente. El rendimiento superior implica que los empleados sobresalen en sus roles y superan los estándares establecidos. Este estudio no solo contribuye a validar la relación entre la dedicación y la efectividad laboral, sino que también aporta claridad conceptual y teórica a estos constructos. Los hallazgos presentados en este estudio no solo tienen implicaciones prácticas para la gestión de recursos humanos, sino que también abren nuevas líneas de investigación para comprender las dinámicas específicas que influyen en la relación entre la dedicación y la efectividad laboral. En donde el engagement permite la fuerza de la relación entre los empleados y su organización. Es una medida de la intensidad con la que los empleados están conectados a su trabajo, a su organización y a sus objetivos (Macey y Schneider, 2008).

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la absorción y la efectividad laboral en una entidad pública de Tumbes, 2022.

Referentes teóricos mencionan que la absorción laboral implica a la Teoría del Engagement de los Empleados de Schaufeli y Bakker se centra en la experiencia positiva y motivación intrínseca de los empleados en el trabajo, abordando vigor, dedicación y absorción; y la efectividad laboral incide en la

Teoría de la Motivación y la Higiene de Herzberg postula que factores motivacionales e higiénicos afectan de manera diferente la efectividad laboral y la satisfacción de los empleados.

En sus resultados descriptivos se aprecia que la tabla 7 se estima que el 28.6% (10 consumidores) mencionan que algunas veces la absorción se vincula con la efectividad laboral; y los resultados inferenciales se demuestran en la tabla 12 se corrobora la presencia de una conexión para acceder la dimensión de absorción y la efectividad en el ámbito laboral. Este veredicto se basa en la exploración de la correlación de Pearson (R), donde se observa un coeficiente de $r = 0.691$, indicando una correlación positiva de magnitud moderada. Adicionalmente, el P-valor asociado fue de 0.000. En virtud de estos resultados, podemos afirmar con convicción la validación de la hipótesis H_1 , la cual postula la presencia de una correlación significativa entre la absorción y la efectividad laboral. En donde coincide con Mero (2021) quien evidencio una relación moderada positiva; además, Vílchez (2023) también determinó una correlación positiva moderada.

Se pudo definir que la absorción laboral conoce el grado en que los empleados se sumergen y se concentran completamente en sus actividades laborales. Este componente implica una inmersión total en las tareas, perdiendo la noción del tiempo y experimentando un alto grado de concentración; y la efectividad laboral contribución positiva a la organización implica que los empleados aportan de forma significativa a la obtención de los objetivos y al éxito global de la empresa.

Esto puede incluir iniciativas proactivas, ideas innovadoras y un efecto positivo en el contexto laboral. El presente trabajo no solo contribuye a validar la relación entre la absorción laboral y la efectividad laboral, sino que también aporta a la comprensión teórica y práctica de estos constructos. Los hallazgos presentados en este estudio no solo tienen implicaciones prácticas para la gestión de recursos humanos, sino que también generan preguntas valiosas para futuras investigaciones que puedan explorar los matices de la relación entre la absorción y la efectividad laboral en contextos específicos.

Por lo tanto, el engagement aporta a mejorar la efectividad laboral en una institución pública de varias maneras en donde aumenta la productividad de los empleados comprometidos están más motivados para realizar un buen trabajo. Están dispuestos a trabajar más duro y a ir más allá de lo que se espera de ellos. Esto conduce a una mayor productividad y eficiencia. Mejora la calidad del trabajo en donde los empleados comprometidos están más concentrados y enfocados en su trabajo. Son más propensos a realizar un trabajo de alta calidad. Esto contribuye a una recompensa de los clientes y el prestigio de la institución. Reduce el ausentismo y la rotación. Los empleados comprometidos están más satisfechos con su trabajo y su organización. Son menos propensos a faltar al trabajo o a dejar su empleo. Esto ahorra costos a la institución y contribuye a la estabilidad laboral. Favorece la innovación de los empleados comprometidos están más abiertos a nuevas ideas y a asumir riesgos. Están más propensos a proponer nuevas ideas y a trabajar para implementarlas. Esto conduce a la innovación y al crecimiento de la institución.

En general, el engagement es un factor clave para la efectividad laboral en cualquier organización, incluidas las instituciones públicas. Las instituciones públicas que buscan mejorar la efectividad laboral de sus empleados deben centrarse en crear un entorno de trabajo que promueva el engagement.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1 Se ha identificado un vínculo significativo entre el compromiso laboral (engagement) y la efectividad en el ámbito laboral. Este hallazgo se respalda mediante el análisis de la correlación de Pearson, revelando un coeficiente de $r= 0.806$, indicativo de una correlación positiva elevada. Asimismo, el P-valor asociado fue de 0.000. En virtud de estos resultados, se confirma la aceptación de la hipótesis H_i , la cual establece la existencia de una conexión sustancial entre el compromiso laboral y la efectividad laboral.
- 6.2 Asimismo, se ha establecido una relación entre la dimensión de vigor y la efectividad en el ámbito laboral. Este dictamen se respalda mediante el análisis de la correlación de Pearson, pudo descubrir un coeficiente de $r= 0.752$, evidenciando la correlación positiva elevada. El P-valor asociado también fue de 0.000. Dado que, se confirma la aceptación de la hipótesis H_i , la cual pretende una relación significativa entre el vigor y la efectividad laboral.
- 6.3 Del mismo modo, se ha establecido una conexión entre la dedicación y la efectividad laboral. Esta conclusión se fundamenta en la correlación de Pearson, que arrojó un coeficiente de $r= 0.736$, indicativo de una correlación positiva elevada. El P-valor correspondiente fue de 0.000. En consecuencia, se afirma la aceptación de la hipótesis H_i , la cual sostiene la presencia de una conexión significativa entre la dedicación y la efectividad laboral.
- 6.4 Adicionalmente, se ha identificado una relación entre la dimensión de absorción y la efectividad en el ámbito laboral. Este hallazgo se basa en la correlación de Pearson, revelando un coeficiente de $r= 0.691$, indicativo de una correlación positiva de magnitud moderada. El P-valor asociado también fue de 0.000. En virtud de estos resultados, se confirma la aceptación de la hipótesis H_i , la cual postula una relación significativa entre la absorción y la efectividad laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 Implementar estrategias organizativas que fomenten y fortalezcan el compromiso de los empleados con sus tareas y responsabilidades. Invertir en programas de desarrollo personal y profesional, así como en actividades que promuevan un ambiente laboral positivo, podría contribuir significativamente a mejorar la efectividad laboral.
- 7.2 Implementar programas de bienestar, actividades físicas o incentivar un equilibrio adecuado entre trabajo y descanso podría contribuir a mantener niveles óptimos de vigor, lo que, a su vez, se traducirá en una mayor efectividad laboral.
- 7.3 Fomentar un ambiente que promueva la atención y la responsabilidad de los empleados hacia sus responsabilidades laborales. Reconocer y recompensar el esfuerzo, así como proporcionar oportunidades de desarrollo profesional, puede ser clave para mantener y mejorar los niveles de dedicación y, por ende, la efectividad laboral.
- 7.4 Diseñar estrategias que promuevan un equilibrio saludable entre la absorción en el trabajo y la capacidad de desconectar. Implementar políticas que fomenten el descanso y la gestión del estrés podría ser beneficioso para garantizar que la absorción no se traduzca en agotamiento, manteniendo así niveles sostenibles de efectividad laboral.

REFERENCIAS

- Almeida Suárez, R.E. (2021) *Salud ocupacional y desempeño laboral percibidas por usuarios internos del sistema integrado de seguridad durante el COVID-19, Babahoyo, Ecuador, 2020*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59576>
- Argomedo Campos, J.R. (2020) *Engagement relacionado con el desempeño laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope, 2019*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45540>
- Armstrong, M. (2021). *Comportamiento organizacional* (14^a ed.). Pearson.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). *The job demands-resources model: State of the art*. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance. En *Research in Occupational Stress and Well Being* (Vol. 15, pp. 3-17). Emerald Publishing Limited.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Bravo Calderón, B.I. (2021) *Motivación y desempeño laboral en un comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70990>
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum.
- Delmonte, F. M. (2023). *The Correlation Between Ethical Leadership and Work Engagement in Private Companies*. Available from ProQuest Central. 102. <https://www.proquest.com/dissertations-theses/correlation-between-ethical-leadership-work/docview/2798586547/se-2>
- Dessler, G. (2020). *Administración de personal* (12^a ed.). Pearson.

- Fukuzaki, T. y Iwata, N. (2023) The impact of negative and positive affectivity on the relationship between work-related psychological factors and work engagement in Japanese workers: a comparison of psychological distress. *BMC Psychology*. 11(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01250-y>
- García Huamaliano, R.D: (2022) Clima organizacional y engagement en el personal del servicio de emergencia en un hospital nivel II-I, Lima – 2022. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98312>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
- Hult, M. y Terkamo-Moisio, A. (2023) Mental well-being, work engagement, and work-related and personal resources among nurse managers: A structural equation model. *International Journal of Nursing Studies Advances*, <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2023.100140>
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2018). Work attitudes and job motivation. *Annual Review of Psychology*, 59, 387-414.
- Kahn, W. A. (2018). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kahn, W. A. (2018). In the context of work: Engagement. En *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 233-245). Oxford University Press.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2019). Work motivation theory and research at the dawn of the 21st century. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 401-426.
- Lévy-Mangin, J. P., & Roussel, P. (2018). HRM performance and the new workplace. En J. L. R. Nicolini, G. I. Parry, & J. F. Smircich (Eds.), *The Oxford Handbook of Human Resource Management* (pp. 237-252). Oxford University Press.

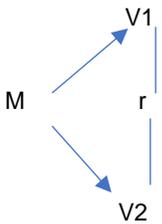
- López Guzmán, V.S. (2020) Relación del engagement y el desempeño laboral de los colaboradores de la OGESS – BM, año 2020. *Universidad César Vallejo*. 27-28. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51780>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Merchán Quijije, J.M. (2022) Resiliencia y compromiso laboral en profesionales de la salud de un hospital de Guayaquil, 2022. *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94339>
- Mero Quijije, J.H. (2021) Calidad de vida laboral y productividad en los empleados de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021. *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71178>
- Meyer, J. P., Irving, P. G., & Allen, N. J. (2019). Work motivation and performance: A social identity perspective. En C. E. Shalley & J. Zhou (Eds.), *The Oxford Handbook of Motivation* (pp. 333-347). Oxford University Press.
- Mina Villavicencia, J.S: (2022) Estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral docente de una escuela básica de San Jacinto de Yaguachi-Ecuador 2022. *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93311>
- Moorman, R. H., & Blakely, G. L. (2000). Employee commitment: A review of the literature and directions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 492-522.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational behavior* (12th ed.). Pearson/Prentice Hall.
- Rodríguez Salazar, K.M. (2022) Habilidades gerenciales y engagement laboral en directores de establecimientos de salud de Los Olivos, Perú, 2021. *Universidad César Vallejo*. 31-33. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83221>
- Salas, E., Rico, R., Passmore, J., & Gorman, J. C. (2020). *The Cambridge Handbook of the Changing Nature of Work*. Cambridge University Press.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2019). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2019). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. En S. W. Gilliland, D. D. Steiner, D. P. Skarlicki, & C. L. Cooper (Eds.), *The Oxford Handbook of Work and Organization* (pp. 72-88). Oxford University Press.
- Shuck, B., & Reio, T. G. (2019). Employee engagement and well-being: A moderation model and implications for practice. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(2), 123-136.
- Velez Ulloa, S.L. (2022) Supervisión y desempeño laboral del personal de salud de un hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94177>
- Vílchez Valderrama, V. (2023) Estilos de liderazgo y engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima, 2023. *Universidad César Vallejo*. 38-41. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/122314>
- Yovera Puicán, R.A: (2021) Engagement en los servidores públicos de dos regímenes laborales en la Zona Registral N° II - Sede Chiclayo, 2021. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70196>

ANEXOS

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2: Efectividad laboral	Para Latham y Pinder (2019) la efectividad laboral se caracteriza por la consecución de metas laborales de alta calidad y la capacidad de los empleados para desempeñar sus roles de manera eficaz, demostrando un rendimiento superior en su trabajo.	La variable fue operacionalizada en dimensiones e indicadores que profundizaron su evaluación respecto a las condiciones que el personal desarrolla.	Eficacia	Conocimientos laborales Valores institucionales Lealtad Relaciones interpersonales Responsabilidad	Ordinal
			Eficiencia	Puntualidad Actitud positiva al cambio Sanciones Superar metas Capacidad bajo presión Cumplimiento	
			Efectividad productiva	Conocimientos Superación técnica Entusiasmo Buen uso de instrumentos de trabajo Investigación para el trabajo	

Título: Engagement y Efectividad Laboral en una Entidad Pública de Tumbes, 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el engagement y la efectividad laboral en una entidad pública de Tumbes, 2022?</p> <p>Problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre el vigor y la efectividad laboral en una entidad pública de Tumbes, 2022? b) ¿Cuál es la relación entre la dedicación y la efectividad laboral en una entidad pública de Tumbes, 2022? c) ¿Cuál es la relación entre la absorción y la efectividad laboral en una entidad pública de Tumbes, 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el engagement y la efectividad laboral en una entidad pública de Tumbes, 2022</p> <p>Objetivos específicos: a) Identificar la relación entre el vigor y la efectividad laboral en una entidad pública de Tumbes, 2022. b) Conocer la relación entre la dedicación y la efectividad laboral en una entidad pública de Tumbes, 2022. c) Determinar la relación entre la absorción y la efectividad laboral en una entidad pública de Tumbes, 2022.</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre el engagement y efectividad laboral en una entidad pública de Tumbes, 2022.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre el engagement y la efectividad laboral en una entidad pública de Tumbes, 2022.</p>	<p>Engagement</p> <p>Efectividad laboral</p>	<p>Vigor</p> <p>Dedicación</p> <p>Absorción</p> <p>Eficacia</p> <p>Eficiencia</p> <p>Efectividad productiva</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño: Se aplicará un diseño no experimental de corte transversal.</p> 	<p>La población del presente estudio se encontrará conformada por 35 trabajadores nombrados y de contrato de una entidad pública.</p> <p>Se determina que la muestra del estudio estará conformada por 35 trabajadores nombrados y de contrato de una entidad pública.</p> <p>n = N</p>

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE ENGAGEMENT

Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan un conjunto de opciones entre las que debe ubicarse, marcando con una “X” aquella casilla que mejor represente su parecer en cuanto a su opinión sobre la ENGAGEMENT

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ÍTEM	1	2	3	4	5
Vigor					
1. En mi trabajo me siento lleno de energías.					
2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.					
3. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.					
4. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.					
5. Soy muy persistente en mi trabajo.					
6. Incluso cuando las cosas no van bien continúo trabajando.					
Dedicación					
7. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.					
8. Estoy entusiasmado con mi trabajo.					
9. Mi trabajo me inspira.					
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.					
11. Mi trabajo es retador.					
Absorción					
12. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.					
13. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi.					
14. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.					
15. Estoy inmerso en mi trabajo.					
16. Me es difícil desconectarme de mi trabajo.					

CUESTIONARIO SOBRE EFECTIVIDAD LABORAL

Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan un conjunto de opciones entre las que debe ubicarse, marcando con una "X" aquella casilla que mejor represente su parecer en cuanto a su opinión sobre la EFECTIVIDAD LABORAL

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ÍTEM	1	2	3	4	5
Eficacia					
1. La entidad ofrece conocimientos laborales a los trabajadores.					
2. La entidad difunde los valores institucionales a los trabajadores.					
3. La entidad demuestra lealtad con los trabajadores.					
4. La entidad brinda oportunidades de establecer relaciones interpersonales a los trabajadores.					
5. La entidad demuestra responsabilidad con los trabajadores.					
Eficiencia					
6. La entidad cumple con puntualidad los compromisos adquiridos con los trabajadores.					
7. La entidad incentiva una actitud positiva al cambio en los colaboradores.					
8. La entidad evita aplicar sanciones a los trabajadores.					
9. La entidad invita a la superación de metas a los colaboradores.					
10. La entidad evita la práctica de trabajo bajo presión en los trabajadores.					
11. La entidad incentiva el cumplimiento de metas en los trabajadores.					
Efectividad productiva					
12. La entidad se preocupa por compartir conocimientos a los empleados.					
13. La empresa apoya a la superación académica en los trabajadores.					
14. La entidad desarrolla varias actividades que generan entusiasmo en los trabajadores.					
15. La entidad prioriza el buen uso de los instrumentos de trabajo en los trabajadores.					
16. La entidad desarrolla metodologías de investigación para el trabajo en los trabajadores.					

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Engagement y Efectividad Laboral en una Entidad Pública de Tumbes, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	ELIA ANACELY CÓRDOVA CALLE	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (<input checked="" type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSITARIO – RENACYT – GESTIÓN PÚBLICA	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	María Ros Julián Gómez
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Su domicilio
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 12 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 16 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

• Variable 1: Engagement

Macey y Schneider (2018) el engagement se caracteriza por la energía positiva, el entusiasmo y la dedicación que los empleados aportan a sus roles laborales, lo que se traduce en un alto nivel de rendimiento y una fuerte conexión con la organización.

• Variable 2: Efectividad laboral

Para Latham y Pinder (2010) la efectividad laboral se caracteriza por la consecución de metas laborales de alta calidad y la capacidad de los empleados para desempeñar sus roles de manera eficaz, demostrando un rendimiento superior en su trabajo.



Variable	Dimensiones	Definición
Engagement	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vigor 2. Dedicación 3. Absorción 	Macey y Schneider (2018) el engagement se caracteriza por la energía positiva, el entusiasmo y la dedicación que los empleados aportan a sus roles laborales, lo que se traduce en un alto nivel de rendimiento y una fuerte conexión con la organización.
Efectividad laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Eficacia 2. Eficiencia 3. Efectividad productiva 	Para Latham y Pinder (2019) la efectividad laboral se caracteriza por la consecución de metas laborales de alta calidad y la capacidad de los empleados para desempeñar sus roles de manera eficaz, demostrando un rendimiento superior en su trabajo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Engagement y Efectividad Laboral en una Entidad Pública de Tumbes, 2023" elaborado por María Rosa Julián Gómez en el año 2022. 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 ésta.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Variable del instrumento: Engagement

- Primera dimensión: Vigor

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Referencia	Observaciones
Alto niveles de energía	1 – 2	4	4	4	
Resistencia mental	3	4	4	4	
Esfuerzo	4 – 5	4	4	4	
Persistencia	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Dedicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Referencia	Observaciones
Significado	7	4	4	4	
Entusiasmo	8	4	4	4	
Orgullo y reto	9	4	4	4	
Inspiración	10	4	4	4	
Empleo	11	4	4	4	

- Tercera dimensión: Absorción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Referencia	Observaciones
Felicidad	12 al 14	4	4	4	
Situación placentera en el trabajo	15 – 16	4	4	4	

Variable del instrumento: Efectividad laboral

- Primera dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Referencia	Observaciones
Conocimientos laborales	1	4	4	4	
Valores institucionales	2	4	4	4	
Lealtad	3	4	4	4	
Relaciones interpersonales	4	4	4	4	
Responsabilidad	5	4	4	4	



- Segunda dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Puntualidad	6	4	4	4	
Actitud positiva al cambio	7	4	4	4	
Sanciones	8	4	4	4	
Superar metas	9	4	4	4	
Capacidad bajo presión	10	4	4	4	
Cumplimiento	11	4	4	4	

- Tercera dimensión: Efectividad productiva

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimientos	12	4	4	4	
Superación técnica	13	4	4	4	
Entusiasmo	14	4	4	4	
Buen uso de instrumento de trabajo	15	4	4	4	
Investigación para el trabajo	16	4	4	4	



DR. ELIA ANAGELY CÓRDOVA CALLE
DNI N° 46883462

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 expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkka 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 (Moullainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkka et al. (2003).

Ver: <https://www.repositorio.cepa.org/bitstream/handle/2017/3/3622017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Engagement y Efectividad Laboral en una Entidad Pública de Tumbes, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	DAVID NICOLÁS ESPINOZA DEXTRE	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSITARIO – GESTIÓN PÚBLICA – COORDINADOR DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
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:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	María Rosa Julián Gómez
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Su domicilio
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 12 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 16 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Engagement**
Macey y Schneider (2018) el engagement se caracteriza por la energía positiva, el entusiasmo y la dedicación que los empleados aportan a sus roles laborales, lo que se traduce en un alto nivel de rendimiento y una fuerte conexión con la organización.
- **Variable 2: Efectividad laboral**
Para Latham y Pinder (2019) la efectividad laboral se caracteriza por la consecución de metas laborales de alta calidad y la capacidad de los empleados para desempeñar sus roles de manera eficaz, demostrando un rendimiento superior en su trabajo.



Variable	Dimensiones	Definición
Engagement	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vigor 2. Dedicación 3. Absorción 	Macey y Schneider (2018) el engagement se caracteriza por la energía positiva, el entusiasmo y la dedicación que los empleados aportan a sus roles laborales, lo que se traduce en un alto nivel de rendimiento y una fuerte conexión con la organización.
Efectividad laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Eficacia 2. Eficiencia 3. Efectividad productiva 	Para Latham y Pinder (2019) la efectividad laboral se caracteriza por la consecución de metas laborales de alta calidad y la capacidad de los empleados para desempeñar sus roles de manera eficaz, demostrando un rendimiento superior en su trabajo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Engagement y Efectividad Laboral en una Entidad Pública de Tumbes, 2023" elaborado por María Rosa Julián Gómez en el año 2022. 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 ésta.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Variable del instrumento: Engagement

- Primera dimensión: Vigor

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Referencia	Observaciones
Alto niveles de energía	1 – 2	4	4	4	
Resistencia mental	3	4	4	4	
Esfuerzo	4 – 5	4	4	4	
Persistencia	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Dedicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Referencia	Observaciones
Significado	7	4	4	4	
Entusiasmo	8	4	4	4	
Orgullo y reto	9	4	4	4	
Inspiración	10	4	4	4	
Empío	11	4	4	4	

- Tercera dimensión: Absorción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Referencia	Observaciones
Felicidad	12 al 14	4	4	4	
Situación placentera en el trabajo	15 – 16	4	4	4	

Variable del instrumento: Efectividad laboral

- Primera dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Referencia	Observaciones
Conocimientos laborales	1	4	4	4	
Valores institucionales	2	4	4	4	
Lealtad	3	4	4	4	
Relaciones interpersonales	4	4	4	4	
Responsabilidad	5	4	4	4	





• Segunda dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Puntualidad	6	4	4	4	
Actitud positiva al cambio	7	4	4	4	
Sanciones	8	4	4	4	
Superar metas	9	4	4	4	
Capacidad bajo presión	10	4	4	4	
Cumplimiento	11	4	4	4	

• Tercera dimensión: Efectividad productiva

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimientos	12	4	4	4	
Superación técnica	13	4	4	4	
Entusiasmo	14	4	4	4	
Buen uso de instrumento de trabajo	15	4	4	4	
Investigación para el trabajo	16	4	4	4	

DR. DAVID NICOLAS ESPINOZA DEXTRE
DNI N° 43734426

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 (1980) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 3 hasta 20 expertos, Hykila 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 Hykila et al. (2003).

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

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Engagement y Efectividad Laboral en una Entidad Pública de Tumbes, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre y Apellidos del juez:	CÉSAR AUGUSTO FLORES TANANTA	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN – DOCENTE UNIVERSITARIO – ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y PRIVADA	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
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:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	María Ros Julián Gómez
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Su domicilio
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 12 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 16 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1: Engagement**

Macey y Schneider (2018) el engagement se caracteriza por la energía positiva, el entusiasmo y la dedicación que los empleados aportan a sus roles laborales, lo que se traduce en un alto nivel de rendimiento y una fuerte conexión con la organización.

- Variable 2: Efectividad laboral**

Para Latham y Pinder (2019) la efectividad laboral se caracteriza por la consecución de metas laborales de alta calidad y la capacidad de los empleados para desempeñar sus roles de manera eficaz, demostrando un rendimiento superior en su trabajo.



Variable	Dimensiones	Definición
Engagement	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vigor 2. Dedicación 3. Absorción 	Macey y Schneider (2018) el engagement se caracteriza por la energía positiva, el entusiasmo y la dedicación que los empleados aportan a sus roles laborales, lo que se traduce en un alto nivel de rendimiento y una fuerte conexión con la organización.
Efectividad laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Eficacia 2. Eficiencia 3. Efectividad productiva 	Para Latham y Pinder (2019) la efectividad laboral se caracteriza por la consecución de metas laborales de alta calidad y la capacidad de los empleados para desempeñar sus roles de manera eficaz, demostrando un rendimiento superior en su trabajo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Engagement y Efectividad Laboral en una Entidad Pública de Tumbes, 2023" elaborado por María Rosa Julián Gómez en el año 2022. 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 ésta.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Variable del instrumento: Engagement

- Primera dimensión: Vigor

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Referencia	Observaciones
Alto niveles de energía	1 – 2	4	4	4	
Resistencia mental	3	4	4	4	
Esfuerzo	4 – 5	4	4	4	
Persistencia	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Dedicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Referencia	Observaciones
Significado	7	4	4	4	
Entusiasmo	8	4	4	4	
Orgullo y reto	9	4	4	4	
Inspiración	10	4	4	4	
Empío	11	4	4	4	

- Tercera dimensión: Absorción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Referencia	Observaciones
Felicidad	12 al 14	4	4	4	
Situación placentera en el trabajo	15 – 16	4	4	4	

Variable del instrumento: Efectividad laboral

- Primera dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Referencia	Observaciones
Conocimientos laborales	1	4	4	4	
Valores institucionales	2	4	4	4	
Lealtad	3	4	4	4	
Relaciones interpersonales	4	4	4	4	
Responsabilidad	5	4	4	4	



- Segunda dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Puntualidad	6	4	4	4	
Actitud positiva al cambio	7	4	4	4	
Sanciones	8	4	4	4	
Superar metas	9	4	4	4	
Capacidad bajo presión	10	4	4	4	
Cumplimiento	11	4	4	4	

- Tercera dimensión: Efectividad productiva

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimientos	12	4	4	4	
Superación técnica	13	4	4	4	
Entusiasmo	14	4	4	4	
Buen uso de instrumento de trabajo	15	4	4	4	
Investigación para el trabajo	16	4	4	4	



DR. CÉSAR AUGUSTO FLORES TANANTA
DNI N° 43071519

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 expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1998) (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.repositorio.cebras.org/bitstream/handle/2017-23/241> entre otra bibliografía.

Anexo 4: Confiabilidad

VARIABLE: ENGAGEMENT

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	16

VARIABLE: EFECTIVIDAD LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	16