



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Inducción laboral y engagement en trabajadores de la Unidad de
Gestión Educativa Local N° 02 de Lima, 2024

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Licenciada en Administración

AUTORA:

Pantaleon Chuñoca, Yakelin Milagros Isabel (orcid.org/0009-0003-3543-3180)

ASESORA:

Dra. Mendez Gutierrez, Leidy Lucia (orcid.org/0000-0003-2675-8090)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis padres y hermanos por estar presentes en mis logros académicos, a mi persona especial por apoyarme y animarme a cumplir mis metas junto con mis dos hijos perrunos Clash y Kim, a mis 4 ángeles que desde el cielo me guían, a mis abuelitos que me aconsejan y a mis demás familiares por el apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios por iluminar mi camino, a las autoridades y docentes de la Universidad César Vallejo; un agradecimiento especial a mi asesora del curso de tesis y a la institución UGEL N° 02.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDEZ GUTIERREZ LEIDY LUCIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Inducción Laboral y Engagement en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 de Lima, 2024", cuyo autor es PANTALEON CHUÑOCA YAKELIN MILAGROS ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 09 de Mayo del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDEZ GUTIERREZ LEIDY LUCIA DNI: 46215770 ORCID: 0000-0003-2675-8090	Firmado electrónicamente por: LMENDEZGUT el 14- 07-2024 18:29:49

Código documento Trilce: TRI - 0747197

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PANTALEON CHUÑOCA YAKELIN MILAGROS ISABEL estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Inducción Laboral y Engagement en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 de Lima, 2024", 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
PANTALEON CHUÑOCA YAKELIN MILAGROS ISABEL DNI: 74851804 ORCID: 0009-0003-3543-3180	Firmado electrónicamente por: YAPANTALEONCH el 18-07-2024 15:54:52

Código documento Trilce: INV - 1643029

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 GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Niveles de inducción laboral	20
Tabla 2	Niveles de las dimensiones de la inducción laboral	20
Tabla 3	Niveles de engagement	21
Tabla 4	Niveles de las dimensiones del engagement	21
Tabla 5	Tabla de contingencia entre la inducción laboral y en engagement	22
Tabla 6	Tabla de contingencia entre la inducción a la organización y en engagement	23
Tabla 7	Tabla de contingencia entre la inducción al trabajo y en engagement	24
Tabla 8	Tabla de contingencia entre la evaluación de la inducción y en engagement	25
Tabla 9	Test de normalidad	25
Tabla 10	Niveles de correlación Rho de Spearman	26
Tabla 11	Correlación entre inducción laboral y engagement	26
Tabla 12	Correlación entre inducción a la organización y engagement	27
Tabla 13	Correlación entre inducción al trabajo y engagement	27
Tabla 14	Correlación entre la evaluación y engagement	28

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Diseño correlacional	16

RESUMEN

La presente investigación, planteó el objetivo de determinar la relación entre la Inducción laboral y el engagement en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 de Lima, 2024; a partir del cual, se desarrolló la investigación metodológicamente con sustento de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental transversal y correlacional, con la participación de una muestra de 103 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02, cuyos principales resultados a nivel descriptivo muestran que el 52,4% de encuestados percibieron de nivel regular la inducción laboral mientras que el 53.4% de encuestados evidenciaron un nivel medio de engagement. En relación al resultado inferencial, se pudo obtener una significancia inferior a 0.05, lo que demuestra la relación entre ambas variables, además, Rho fue igual a 0.714. En conclusión, se puede afirmar que existe una alta correlación positiva entre la inducción laboral y el engagement de los trabajadores en la población de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02. Esto significa que, a mayor nivel de inducción laboral, se observa un mayor nivel de engagement por parte de los trabajadores.

Palabras clave: Inducción laboral, engagement, absorción, vigor

ABSTRACT

The present investigation raised the objective of determining the relationship between work induction and engagement in workers of the Local Educational Management Unit No. 02 of Lima, 2024; From which, the research was developed methodologically based on a quantitative approach, with a non-experimental transversal and correlational design, with the participation of a sample of 103 workers from the Local Educational Management Unit No. 02, whose main results at a descriptive level show that 52.4% of respondents perceived the job induction to be of a regular level while 53.4% of respondents evidenced a medium level of engagement. In relation to the inferential result, a significance of less than 0.05 could be obtained, which demonstrates the relationship between both variables, in addition, Rho was equal to 0.714. In conclusion, it can be stated that there is a high positive correlation between work induction and worker engagement in the population of the Local Educational Management Unit No. 02. This means that, at a higher level of work induction, a higher level of engagement on the part of workers.

Keywords: job induction, engagement, absorption, vigor

I INTRODUCCIÓN

Uno de los principales problemas que afectan a las organizaciones es la deficiente inducción que reciben sus colaboradores, esto quiere decir, que los nuevos empleados no reciben una adecuada orientación ni se les proporciona la información necesaria para incorporarse de manera efectiva a la organización y desarrollar sus funciones de manera exitosa, situación que puede afectar el sentido de pertenencia y engagement de los trabajadores (Torres et al. 2019).

La deficiente inducción laboral consiste en una escasa orientación de parte de los responsables del área de recursos humanos o de aquellos encargados de llevar a cabo el proceso de inducción en una organización; esta situación puede manifestarse en la insuficiente información que recibe el trabajador durante este proceso, lo que genera dudas o inquietudes sobre las políticas y procedimientos de la institución, así como un poco comprensión sobre las responsabilidades de los trabajos y de las funciones de cada área dentro de la organización.

La consultora internacional de talento humano Deloitte España ha destacado que uno de los desafíos clave para las organizaciones en el año 2023 es el engagement laboral. En este sentido, es fundamental que las empresas se enfoquen en mejorar la experiencia de sus empleados y fomentar un mayor compromiso en el entorno laboral. Para lograrlo, la capacitación y la inducción juegan un papel crucial (Deloitte, 2023).

En un estudio realizado por Cabezas y Brito (2021) el 24.0% de trabajadores de una empresa ecuatoriana, nunca recibieron inducción alguna, del mismo modo, los trabajadores mencionaron que no todos son tomados en cuenta en los procesos de capacitación. En otra investigación realizada en Ecuador por Santillan et al. (2018) el 42.0% de docentes con menos de un año de trabajo no recibieron inducción sobre información básica y bienvenida para incorporarse al trabajo, del mismo modo, el 90.0% de trabajadores con más de un año de permanencia que fueron encuestados reportaron tampoco haber recibido inducción al empezar sus labores. En esta misma encuesta, el 24.0% de los encuestados consideraron importante la inducción para conocer los horarios de trabajo y los beneficios, el 19.0% indicaron que el proceso de inducción debe hacer conocer sobre la organización, las áreas y las actividades relacionadas.

El problema es similar al reportado en una investigación realizada en el Perú, por Checa et al. (2020) en cuyo estudio se reveló que el 58.30% de los trabajadores encuestados casi siempre no tienen en claro los objetivos y metas de sus áreas, el 58.3% de los trabajadores también manifestaron no haber sido capacitados. Esta información revela deficiencias en la administración de recursos humanos

A nivel local, en la institución la Unidad de Gestión Educativa Local se ha identificado como principal problema relacionado a la gestión del talento humano, el deficiente proceso de inducción a los trabajadores, debido a que se ha observado que los trabajadores no reciben una adecuada orientación sobre el trabajo, en muchos casos, no se les enseña sobre la misión, visión y valores y tampoco se les hace conocer acerca de las funciones y diferentes áreas de la institución que son relevantes para su desempeño y necesarios para lograr un engagement adecuado en los trabajadores.

En el análisis bibliográfico de Scopus entre 2018 y 2022, se han localizado una producción creciente de artículos sobre el tema de la inducción laboral, sin embargo, las publicaciones apenas llegan a 72 divulgaciones, lo que demuestra la necesidad de realizar este estudio. Entre los principales aportes del tema, destaca el investigador Kardas (2020) quien ha señalado que la inducción es un factor clave para el éxito de la organización, de igual manera, la contribución de Venkateswara y Suresh (2019) manifestaron que los procesos de inducción son necesarios para lograr vincular a los trabajadores con la organización.

En relación al engagement laboral, el analizador de Scopus para el mismo periodo 2018 – 2022 se ha reportado un incremento en las publicaciones de hasta un 50% llegando a 2022 superar los 20,000 artículos académicos, siendo abordados en el campo de la medicina con el 23.2% de los estudios, en el área de las ciencias sociales con el 20.5% de publicaciones, situación que no sucede con el ámbito de la educación. Dentro de repertorio de publicaciones, destacan los aportes de Edokpor et al. (2022) quienes realizaron una reflexión valorativa sobre la importancia del engagement como una estrategia de vinculación afectiva del trabajador con la organización.

El problema fue: ¿Qué relación existe entre la Inducción laboral y el engagement en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 de Lima, 2024?; del mismo modo, los problemas específicos, serán: a) ¿Qué

relación existe entre la inducción a la organización y el engagement en trabajadores?; b) ¿Qué relación existe entre la inducción al puesto de trabajo y el engagement en trabajadores?; y, c) ¿Qué relación existe entre la evaluación de la Inducción laboral y el engagement en trabajadores?

La presente investigación se justifica teóricamente porque presenta como base a diversas teorías como la Teoría del intercambio social que implica que el aprendizaje logra ocurrir con mayor facilidad por intercambio social, y en el ámbito laboral, la inducción puede considerarse como un proceso de intercambio social entre la organización y el nuevo empleado (Burbano y Campi, 2022); del mismo modo, el estudio también se sustenta en el Modelo de recursos laborales desarrollado por Bakker y Demerouti que explica que el engagement está influenciado por la interacción entre las demandas laborales y los recursos disponibles para hacerles frente (Vizoso, 2022). Esta información podrá ser de mucha utilidad para investigadores que deseen profundizar el tema de investigación. Así también, el estudio se justifica metodológicamente, porque se basará en el enfoque cuantitativo de diseño no experimental y nivel correlacional. Además, las mediciones serán efectuadas empleando instrumentos validados y con indicadores óptimos de confiabilidad lo que garantizará que los resultados sean adecuados para establecer las relaciones entre variables y obtener del análisis inferencias importantes sobre la realidad estudiada. De igual modo, el estudio posee justificación práctica, debido a que los resultados permitirán el planteamiento de diversas estrategias para mejorar el engagement. La información de la investigación servirá para las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 para localizar áreas de mejora y a mejorar el engagement mediante la implementación de procesos óptimos de inducción de acuerdo a las necesidades de los trabajadores y en concordancia con los objetivos y valores de la institución. Además, el estudio presenta justificación social porque busca contribuir no solo con la institución examinada, sino también, a la comunidad administrativa educativa en su conjunto, mejorando las condiciones laborales en la zona.

El objetivo general fue: Determinar la relación entre la Inducción laboral y el engagement en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 de Lima, 2024; y los objetivos específicos: a) Establecer la relación entre la inducción a la organización y el engagement en trabajadores; b) Establecer la

relación entre la inducción al puesto de trabajo y el engagement en trabajadores; y, c) Establecer la relación entre la evaluación de la Inducción laboral y el engagement en trabajadores.

La hipótesis general fue: Existe relación entre la Inducción laboral y el engagement en los nuevos trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 de Lima, 2024; y las hipótesis específicas: a) Existe relación entre la inducción a la organización y el engagement en trabajadores; b) Existe relación entre la inducción al puesto de trabajo y el engagement en trabajadores; y, c) Existe relación entre la evaluación de la Inducción laboral y el engagement en trabajadores.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, Leal (2023) desarrolló un artículo científico en Argentina con el fin de precisar el vínculo entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral. Este estudio fue conducido con enfoque cuantitativo, y se sustentó con el diseño no experimental a nivel relacional, con una población de 300 colaboradores. En cuanto a los principales resultados, se logró identificar niveles promedio para la variable compromiso laboral y para sus dimensiones; y en relación al reporte inferencial, la significancia fue menor al parámetro establecido, por lo que el autor ha concluido que la inteligencia emocional es un factor importante que facilita al compromiso laboral. El aporte de este estudio, se centra en explicar cómo es que la inteligencia emocional y lo que implica el manejo y conocimiento de las emociones, ya sean propias o ajenas, pueden ser beneficiosas para lograr mayor implicación en el trabajador.

Yao et al. (2022) efectuaron una investigación en China en la modalidad de artículo científico, con el ánimo de esclarecer la correlación entre el engagement laboral y el desempeño teniendo como moderadora a la variable capital psicológico. Este estudio se sustentó metodológicamente bajo el enfoque cuantitativo de nivel correlacional y tomó en cuenta la contribución de 399 participantes, cuyos resultados a nivel inferencial reporta una significancia adecuada, lo que permitió demostrar la correlación, llegando a la conclusión de que el engagement y el desempeño se correlaciona de manera directa.

Martínez (2021) desarrolló una investigación en México, presentando una tesis con la meta de descubrir la interrelación entre gestión del talento humano y el compromiso laboral. Dicho estudio pertenece al enfoque cuantitativo y de nivel correlacional, con la participación de 30 colaboradores, reportándose una significancia por debajo del establecido, lo que ha motivado a determinar que la gestión del talento se correlaciona con el compromiso laboral.

Ossa y Jiménez (2021) realizaron un estudio en la modalidad de artículo científico publicado en Colombia con la necesidad de comprobar que la relación entre el engagement y la calidad de vida sea significativa, debido a ello, esta investigación se efectuó en base al enfoque cuantitativo y de acuerdo al propósito

del estudio fue correlacional, teniendo como muestra de 241 funcionarios educacionales, cuyos principales resultados, revelaron que la dedicación obtuvo una media $M = 4.33$ por encima de las otras dimensiones del engagement, la significancia obtenida menor al tope establecido, ha facilitado verificar que ambas variables se correlacionan, llegando a la conclusión que el engagement es importante y se correlaciona positivamente con la calidad de vida del trabajador.

Del mismo modo, Toscano et al. (2020) publicaron un artículo científico en Colombia con el propósito de verificar que la calidad de vida en el trabajo tiene relación con el engagement, para ello, este estudio se realizó de manera cuantitativa y con base en el nivel correlacional, cuya muestra estuvo conformada por 220 trabajadores, cuyos resultados demuestran una significancia menor a 0.05 por lo que han confirmado que la calidad de vida laboral se relaciona con el engagement.

Rubio y García (2019) desarrollaron un estudio en Colombia, publicando un artículo cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión humana y el compromiso laboral, debido a ello, este estudio fue desarrollado con enfoque cuantitativo y de nivel correlacional. En este estudio se verificó las correlaciones entre la gestión humana basada en competencias y las dimensiones del compromiso laboral, estableciéndose relaciones significativas con la dimensión vigor, dedicación y absorción, llegando a la conclusión que la gestión humana se correlaciona favorablemente con el compromiso laboral.

En el ámbito nacional se han desarrollado investigaciones similares, cuyos principales antecedentes se mencionan a continuación: Rimac (2023) realizó una tesis en Huancayo, a fin de verificar que el engagement y el Empowerment se relacionan significativamente. Este estudio tuvo como metodología al enfoque cuantitativo con nivel correlacional en el que se consideró una muestra de 44 maestros, cuyos principales hallazgos han dado a conocer que la mayoría de encuestados percibieron de nivel alto el engagement, del mismo modo, el mayor porcentaje de informantes del estudio refirieron de nivel alto el Empowerment; además, como resultado principal, el investigador, obtuvo una significancia por debajo del límite establecido, mediante el cual logró verificar la correlación

buscada, concluyendo que, en engagement favorece positivamente el Empowerment en una intensidad baja.

Huamán y Torres (2023) desarrolló una tesis en Apurímac, con la aspiración de revelar la conexión entre el engagement y desempeño laboral, debido a ello, este estudio fue conducido metodológicamente según el enfoque cuantitativo y correlacional, en una muestra de 94 trabajadores. Dicho estudio verificó una significancia menor al establecido como regla para decidir, permitió verificar que el engagement. se correlaciona positivamente con el desempeño laboral.

Huamani (2022) elaboró un estudio en la modalidad de tesis desarrollada en Apurímac, con el deseo de verificar la relación entre la gestión del talento humano y el engagement, debido a ello, el estudio fue desarrollado cuantitativamente a nivel correlacional, con una muestra conformada por 170 docentes de la UGEL de Apurímac, cuyos principales resultados indican la obtención de una significancia por debajo del máximo error, lo que ha permitido confirmar la hipótesis puesta a prueba, concluyendo que existe vinculación entre la gestión del talento y el engagement.

Espejo et al. (2022) ejecutó una pesquisa en Junín, con el propósito de definir establecer la relación entre el clima organizacional y el engagement. Dicho estudio fue elaborado cuantitativamente con diseño transversal y con una muestra de 126 docentes, cuyos resultados inferenciales, la significancia menor al parámetro permitió establecer que ambas variables se relacionan, llegando a la conclusión de que el clima organizacional se relaciona con en el engagement.

Chanduvi (2021) desarrolló una tesis en Lambayeque a partir de la necesidad de comprobar que el engagement se relaciona con el desempeño laboral. Este estudio fue conducido metodológicamente basándose en el enfoque cuantitativo de nivel correlacional y contó con una muestra de 100 colaboradores de una institución pública educativa y en cuanto a los resultados, se pudo conocer que un número significativo de encuestados consideraron de nivel medio el engagement y en un grupo menor, los encuestados indicaron un nivel medio el desempeño, además el resultado inferencial, el valor de significancia inferior al máximo error permitido calculado, facilitó la comprobación de la hipótesis,

concluyendo que el engagement se relaciona con el desempeño laboral de manera directa.

Rojas (2023) realizó un artículo que fue publicado con la intención de determinar la relación entre el Empowerment y el compromiso organizacional, considerando un abordaje cuantitativo y correlacional, con una muestra de 46 docentes, cuyos principales resultados dan cuenta de una significancia menor al parámetro establecido mediante el cual logró verificar la relación entre variables, concluyendo que el Empowerment se correlaciona positivamente con el compromiso organizacional.

En el contexto local, también se han publicado investigaciones similares tales como: Lorenzo (2023) desarrolló una tesis en Lima, con la intención de comprobar que el proceso de inducción se relaciona con el desempeño laboral, para el cual, el estudio fue conducido metodológicamente con enfoque cuantitativo y de acuerdo al propósito, tuvo alcance correlacional de acuerdo a los diseños no experimentales. La muestra de este estudio, estuvo conformada por 120 trabajadores, cuyos principales resultados del análisis inferencial, significancia menor al límite, facilitó comprobar que ambas variables sí se correlacionan, llegando a concluir que el proceso de inducción se relaciona positivamente con el desempeño laboral.

Alvares (2022) desarrolló una tesis en la ciudad de Lima, con el ánimo de esclarecer la relación entre el engagement laboral y la retención del talento humano. Dicho estudio se realizó con sustento metodológico en el enfoque cuantitativo y de nivel correlacional, y contó con la participación de 128 trabajadores, cuyos principales resultados a nivel descriptivo inferencial permite obtener una significancia inferior al límite definido, que implica que las variables se correlacionan, llegando a la conclusión de que el engagement se relaciona positivamente con la retención del talento humano.

Reyes (2022) emprendió una búsqueda en Lima, con el propósito de verificar la relación entre el clima organizacional y el engagement, para ello, este estudio fue abordado cuantitativamente con pretensión correlacional y con una muestra de 61 docentes, cuyos principales hallazgos se pudo conocer que, debido a la significancia obtenida por debajo del límite de decisión, se comprobó que las

variables se relacionan, llegando a concluir que el clima organizacional se correlaciona positivamente con el engagement.

Lopez (2021) desarrolló una tesis en Lima, con el deseo de examinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en trabajadores. Para este fin, el estudio se realizó con sustento en el enfoque cuantitativo y con alcance correlacional. La muestra lo conformaron 110 trabajadores, y los principales resultados obtenidos dan cuenta de un valor de significancia por debajo de la cota máxima, lo que ha permitido aceptar la hipótesis alterna, llegando a la conclusión que la capacitación y el desempeño laboral tienen relación directa.

Rupay (2021) realizó una tesis en Lima, con el fin de verificar la relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral, para ello, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo y para el logro de su objetivo el nivel fue correlacional, contando con la participación de 25 colaboradores, cuyo resultado reportado da cuenta de un valor de significancia por debajo del máximo error permitido, lo que indica una correlación positiva, llegando a la conclusión que la capacitación se correlaciona positivamente con el desempeño laboral.

Por lo que respecta al primer constructo relacionado con la inducción laboral, tiene su origen en los trabajos de socialización organizacional de Schein que publicará sus hallazgos en la década de los 60s y en la que menciona que esta socialización es parte de un proceso en el que los trabajadores adquirirían inicialmente un conocimiento social y de habilidades para adaptarse y funcionar eficazmente en una organización, pasando ser una persona externa que no trabaja a una persona que pertenece a una empresa (Orozco et al. 2022).

La inducción laboral es un proceso que responde a una actividad de inducir al nuevo trabajador para facilitar su integración y adaptación en el puesto de trabajo; el fin de este procedimiento es, no solo dar a conocer al trabajador sobre aspectos relacionados con el trabajo para un mejor desempeño, sino también generar un mayor compromiso y sentido de pertenencia (Serna, 2020).

De acuerdo con López y Hernández (2020) la inducción hace referencia a un proceso mediante el cual, se le brinda la información suficiente al nuevo integrante de la empresa para que este tenga un mejor desempeño, además, este

procedimiento facilita que el personal que se integra tenga un mayor involucramiento y sentido de pertenencia con la organización.

En la misma línea conceptual, Tapia et al. (2023) indicaron que la inducción es un procedimiento interno que cada empresa decide implementar para dar a conocer a los trabajadores que recién se emplean los conocimientos esenciales internos de la empresa y puedan desenvolverse en su trabajo. Estos procedimientos se planifican con la intención de lograr que cada trabajador se encuentre en condiciones de realizar sus actividades con un conocimiento previo que irá fortaleciendo a medida que se involucre más en el trabajo.

Patel et al. (2023) definió la inducción con un proceso de familiarización de los nuevos empleados en temas relacionados a las actividades que realizará dentro de la empresa. Durante este procedimiento los nuevos empleados reciben inducción de parte de la empresa y de empleados más antiguos que explican a los noveles trabajadores sobre el trabajo a desempeñar.

Por su parte, Premajyothi (2023) sostuvo que la inducción es un mecanismo para dar a conocer a los nuevos trabajadores los insumos necesarios en relación a lo que necesitan conocer sobre las labores o puesto de trabajo a desempeñar, para que más tarde estos no tengan dificultad y para mejorar su desempeño, puesto que el trabajador irá aprendiendo conforme vaya adquiriendo conocimientos y experiencia dentro de la empresa. A medida que los trabajadores adquieren conocimientos y experiencia dentro de la empresa, van desarrollando habilidades y competencias que les permiten desempeñarse de manera más efectiva. La inducción tiene como objetivo principal acortar la curva de aprendizaje de los nuevos empleados, proporcionándoles una base sólida de conocimientos y habilidades desde el principio. Esto les permite familiarizarse rápidamente con sus responsabilidades y tareas, comprender la dinámica de trabajo, las políticas y los procedimientos de la organización, así como establecer relaciones con sus colegas y superiores.

Las dimensiones de la inducción laboral: inducción a la organización, inducción al puesto de trabajo y evaluación (Tapia et al. 2023).

La dimensión inducción a la organización o inducción general es aquel procedimiento en el que se le suministra a los nuevos trabajadores la información general de la empresa, para familiarizar al trabajador en aspectos relacionados con el trabajo, la organización, su estructura, misión y visión y otros aspectos generales (Tapia et al. 2023). Este procedimiento es la fase inicial de la inducción en el que se les comparte a los trabajadores un video institucional y reciben una charla sobre los objetivos estratégicos, el MOF y otros temas importantes a nivel general (Checa et al. 2020). En esta misma línea de ideas, Rodríguez et al. (2020) han manifestado que este procedimiento general de inducción, también se debe compartir al trabajador la historia de la organización, transmitir la cultura e identidad organizacional y proporcionarle información sobre normas y reglamentos que la institución emplea.

La dimensión inducción sobre el puesto de trabajo o inducción específica, hace alusión al procedimiento en la que se orienta al trabajador concretamente sobre su puesto de trabajo, sus responsabilidades o funciones, de esta manera, el trabajador comprenderá que es lo que le corresponde hacer, qué debe y que no debe de realizar de acuerdo al puesto de trabajo (Tapia et al. 2023). Esta información será importante para el trabajador, porque se espera que logre comprender y poner en práctica para un mejor desempeño.

La dimensión evaluación o reinducción, es un procedimiento que se realiza con la intención de verificar que el proceso de inducción cumplió su objetivo, de lo contrario, se vuelve a realizar inducciones focalizadas y específicamente en temas en los que se observa no han sido aprendidos por los trabajadores en el proceso inicial (Tapia et al. 2023).

En relación al segundo constructo engagement laboral, el primer aporte teórico que se conoce se remonta a 1990 con los trabajos de Kahn, quien ha señalado que esta variable hace referencia a una sensación holística en alusión a la implicación o involucramiento total del trabajador con su empresa, de esta manera, su contribución al logro de los objetivos organizacionales. Por otra parte, Kahn indicó que el trabajador que demuestre un engagement, tiene una conexión cognitiva y emocional con la empresa, es decir, que los trabajadores que logran un compromiso adecuado (Pérez y Pedraza, 2021).

El término engagement tiene su origen en el vocablo anglosajón y ha sido estudiada ampliamente como compromiso, implicación, involucración, vinculación como principales términos que se usan frecuentemente para señalar engagement de acuerdo al contexto (Herencia, 2019).

En cuanto a los contextos en los que se aborda la variable engagement o compromiso laboral se distingue la psicología positivista, y la gestión de los recursos humanos (Pinela y Armijos, 2022). Es desde estas dos áreas que se han estudiado cómo es que el trabajador logra asumir un compromiso con la empresa y lograr contribuir con el objetivo de la empresa.

El engagement, es concebida como un estado de tipo cognitivo-afectivo, esto quiere decir, que, desde el punto de vista cognitivo, el trabajador debe expresar la atención y concentración necesaria para el desarrollo de la labor, y es de tipo afectivo, porque existe una respuesta positiva de tipo emocional, que indica que cuanto mayor sea esta respuesta, mucho mayor es el compromiso; y de acuerdo con este autor, esta variable está conformada por tres aspectos: vigor, dedicación y absorción (Ocampo et al. 2021).

En opinión de Quiroz et al. (2020) el engagement se enfoca en comprender las conexiones y compromiso que tiene el trabajador con su empresa, pudiendo generar una conexión con la función física, cognitiva y emocional, es decir, la relación de la función física implica que el trabajador se siente conectado junto a las tareas que desempeña en el trabajo, la función cognitiva, alude a que el trabajador está mentalmente comprometido con su trabajo, con las cosas que realiza, y la función emocional, hace referencia aquellas emociones y sensaciones positivas que el trabajador manifiesta producto de su trabajo como la satisfacción.

En la misma línea de conceptos, Liu y Chang (2023) han explicado que el engagement puede entenderse tanto como un estado emocional como motivacional; desde lo emocional se explica desde una conexión o vinculación de tipo emocional o afectivo que experimenta el trabajador siendo satisfactoria cuando esta implicación es positiva y desde lo motivacional se fundamenta porque el trabajador percibe un mayor compromiso cuando es motivado lo que implica que el

trabajador se identifique con la propuesta de la empresa en relación a los objetivos y valores.

De acuerdo con Kartono, 2017 (citado por Nabilla et al. 2023) alude al engagement o compromiso como emoción o sentimiento y como acción. Lo emocional implica un apego del trabajador con su empresa, su vínculo emocional se expresa en sentimientos de satisfacción, orgullo y pertenencia; y la acción, la respuesta de los trabajadores que movilizan sus esfuerzos al logro común de la empresa.

El estudio del engagement o compromiso laboral es muy importante para las empresas, dado que es considerado como un activo importante, debido a que un trabajador muy comprometido con su trabajo, sería quien contribuya de manera directa con un mayor desempeño y productividad (Gruezo y Real, 2021). La implicación del trabajador es importante, porque el compromiso permite sumar esfuerzos y voluntades de los trabajadores en busca de lograr el objetivo organizacional.

Desde la perspectiva de Elayan et al. (2023) el engagement es el grado de vinculación del trabajador, y en la medida que esta vinculación se presente, el trabajador se compromete con las responsabilidades asociadas a su puesto de trabajo, en busca de lograr contribuir con el objetivo de la empresa. Es decir, mientras mayor sea el grado o la intensidad de vinculación con la empresa, mayor es el compromiso asumido, lo que se traduce en una mejor comprensión del trabajador hacia los intereses de la empresa.

Desde la perspectiva de Ocampo et al. (2021) las dimensiones del engagement son tres:

La dimensión vigor, hace referencia a la energía o al despliegue del esfuerzo y dedicación que coloca el trabajador en el desempeño de sus funciones (Ocampo et al. 2021). Esta energía puede traducirse en voluntad y ganas de trabajar, además de una resistencia mental y esfuerzo adicional del trabajador (Ospina et al. 2023). En la misma línea conceptual vigor también implica un grado de persistencia ante las dificultades (Brito et al. 2022).

La dimensión dedicación, alude al entusiasmo que expresa el trabajador, en referencia a que le gusta el trabajo, se siente bien e involucrado y por lo tanto se inspira para trabajar y se siente orgulloso (Ocampo et al. 2021). Además, la dedicación implica el entusiasmo que alude a la pasión y ganas para trabajar (Ospina et al. 2023). La dedicación también implica un grado mayor de implicación laboral lo que se demuestra con mayor satisfacción, orgullo e inspiración (Ordóñez et al. 2021). Esta dimensión, explica también la demostración de alta motivación lo que impulsa a la persona a esforzarse y superar desafíos, lo que a su vez contribuye a un mayor rendimiento y logro de resultados (Brito et al. 2022).

La dimensión absorción, es la forma en la que el empleado se siente identificado con la empresa, y se observa en el grado de involucramiento, concentración y orgullo que enfatiza su desempeño (Ocampo et al. 2021). Absorción también implica la capacidad de un trabajador de mantenerse compenetrado o concentrado con su trabajo, al extremo de percibir que su trabajo acapara la noción del tiempo (Ordóñez et al. 2021). La absorción alude también a la dificultad de desligarse del trabajo o de las obligaciones laborales ya que esta ha copado toda la concentración (Brito et al. 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación según el tipo fue adoptada de manera básica, puesto que existe la necesidad de profundizar en el conocimiento en búsqueda de una mejor comprensión de las observaciones a fin de proporcionar una base sólida que sustente a la investigación (O'Grady, 2021).

El enfoque de la investigación fue cuantitativo. De acuerdo con la literatura metodológica, un estudio cuantitativo se centra en la objetividad del investigador hacia el objeto de estudio, donde se plantean hipótesis y se realizan mediciones, se emplean las estadísticas y se analizan datos, finalmente se verifican los supuestos o teorías asumidas en el inicio de la investigación (Galeano, 2020).

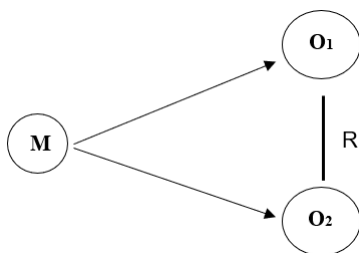
3.1.2 Diseño de investigación

El abordaje se caracterizó por ser no manipulativo o no experimental transversal. Los diseños no experimentales son aquellas en las que la intención del investigador es la de examinar las variables tal cual se manifiestan en su entorno, es decir, sin intervención alguna de parte del investigador y es transversal porque la ejecución de la observación o medición se realiza en única vez en un espacio de tiempo determinado (Burns y Grove, 2019).

El estudio presenta un nivel correlacional. Los estudios correlacionales se caracterizan porque su finalidad es comprobar que dos variables presentan relación, al mismo tiempo que se evalúa el grado de relación mediante el empleo de la estadística (Mias, 2018). Al emplearse estadísticos de prueba como r de Pearson o Rho de Spearman, se resuelve lo siguiente: ¿Qué tan fuerte es la relación entre las variables?, ¿Cuál es el sentido de la relación?, ¿Existe linealidad en los resultados? (Ortiz y Ortiz, 2021). Es decir, en un estudio correlacional, se tendrá suficiente información para establecer qué tan fuerte es la relación entre las variables, si la relación es directa o es inversa, obteniendo mayor información sobre las implicancias que ello conlleva.

Figura 1

Diseño correlacional



M: Muestra

O1: Información sobre inducción

O1: Información sobre engagement

R: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: inducción laboral

Definición conceptual.

La inducción laboral es un proceso de recursos humanos cuya finalidad es inducir al trabajador que empieza su nuevo trabajo para lograr que se integre y adapte al puesto asignado (Serna, 2020).

Definición operacional.

Con el fin de valorar la inducción laboral, se empleó un cuestionario conformado por 18 preguntas, con respuestas ordinales de tipo Likert. El cuestionario medirá tres dimensiones: inducción sobre la organización, inducción al puesto de trabajo y evaluación, medidas en escala ordinal.

Variable 2: engagement

Definición conceptual.

El engagement, se cataloga como un estado cognitivo-afectivo, mediante el cual expresa su compromiso hacia su trabajo (Ocampo et al. 2021).

Definición operacional.

Para medir el engagement, se empleó un cuestionario conformado por 16 preguntas, con respuestas ordinales de tipo Likert. El engagement se evalúa desde tres aspectos: vigor, dedicación y absorción, medidas en escala ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

Está conformada por 140 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 de Lima, La población es el grupo de elementos, los mismos que comparten o se identifican por sus particularidades comunes, que los hace miembros de la población (Grove y Gray, 2019).

En cuanto a los criterios de inclusión, se puso énfasis a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 de Lima, que laboran en el área administrativa; y respecto de los criterios de exclusión, se hizo foco en los trabajadores que no deseen participar del estudio, no firmen su consentimiento o se encuentren imposibilitados.

3.3.2. Muestra

Está conformada por 103 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 de Lima. Una muestra es una parte de la población y como tal, hereda las mismas características (Cabezas et al. 2018).

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q} = \frac{(1,96)^2 * 0,5 * 0,5 * 140}{(0,05)^2(140 - 1) + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5} = 103$$

3.3.3. Muestreo

El muestreo fue probabilístico aleatorio simple. Dicha elección, se debe a que se cuenta con la información de todos los trabajadores quienes serán elegidos al azar (Mias, 2018).

3.3.4. Unidad de análisis

Trabajador administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica representa la forma de recolectar la información y de acuerdo al nivel de estudio y necesidades de la investigación, se efectuó mediante la encuesta mediante preguntas a cada uno de los participantes seleccionados como muestra (Arias, 2020).

El instrumento corresponde a la herramienta a emplear para este proceso de recolección, debido a ello, se utilizó el cuestionario, que es definido como la herramienta conformada por preguntas que responden directamente a las variables, dimensiones e indicadores (Arias, 2020).

Para la validez de los instrumentos se aplicó la matriz de validación por medio de juicio de expertos, los mismos que evaluaron cada ítem del instrumento a fin de garantizar que midan lo que realmente se pretende medir. Los expertos que validaron los instrumentos fueron profesionales registrados en SUNEDU y con grados de maestría.

Para medir la confiabilidad de los instrumentos, se realizó una prueba piloto a fin de estimar el valor de fiabilidad, los datos obtenidos se analizaron con Alfa de Cronbach, dando como resultados coeficientes cuyos valores fueron de 0.941 y 0.918 respectivamente para la variable inducción laboral y engagement.

3.5. Procedimientos

Se realizaron los siguientes procedimientos: a) se solicitó autorización a la jefatura de la Unidad de Gestión Educativa Local a fin de obtener los permisos correspondientes para la realización del estudio, b) se coordinó con la persona encargada a fin de obtener las facilidades de encuesta; c) se realizaron las encuestas de manera virtual empleando los formularios integrados de Google Form y se procedió a su análisis una vez culminada.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos fueron analizados empleando un software estadístico SPSS y se apoyó del Excel para la construcción de la base de datos. Además, se realizaron dos tipos de análisis: a) descriptivo, en el que se midieron las frecuencias de cada variable y b) inferencial, en el que se evaluaron la prueba de normalidad y prueba de hipótesis mediante Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se tomó en cuenta los aspectos de: a) respeto a la autonomía, que se aplicará respetando la decisión de los participantes del estudio, se les invita a llenar las encuestas y se aceptará su libre decisión; b) confidencialidad, se aplicará manteniendo en reserva cualquier información, por ello, el estudio está anonimizado, y los datos que se obtengan estarán codificados, por lo que la confidencialidad estará garantizada (Domingo, 2018); c) beneficencia, se hará conocer a los participantes que no existe un beneficio económico, pero que, los estudios y sus resultados derivaron en recomendaciones que implementadas pueden contribuir con la mejora; d) no maleficencia, es decir, no se realizará nada que ponga en riesgo la integridad de las personas, y, e) consentimiento informado, cuyo documento constata que los participantes acepten su consentimiento sabiendo todo lo necesario de la investigación (Awuviry et al. 2022).

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

Niveles de inducción laboral

	f	%
Deficiente	20	19,4
Regular	54	52,4
Bueno	29	28,2
Total	103	100,0

Nota: f = Frecuencia absoluta

De acuerdo a lo observado, el 52.4% de trabajadores encuestados percibieron de nivel regular la inducción laboral, el 28.2% lo consideraron como bueno y el 19.4% afirmaron que fue deficiente. Estos hallazgos demuestran que hay un margen de mejora de la inducción laboral, para lograr que el personal perciba una experiencia satisfactoria durante su proceso de incorporación a la organización.

Tabla 2

Niveles de las dimensiones de la inducción laboral

	Inducción a la organización		Inducción al puesto de trabajo		Evaluación	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	34	33,0	15	14,6	30	29,1
Regular	25	24,3	44	42,7	41	39,8
Bueno	44	42,7	44	42,7	32	31,1
Total	103	100,0	103	100,0	103	100,0

Nota: f = Frecuencia absoluta

De acuerdo a los resultados, se puede observar que el 42.7% de trabajadores percibieron mayoritariamente como regular la inducción a la organización, el 33.0% percibieron como deficiente, y el 24.3% como regular. Esto significa que en la institución deben tomarse medidas urgentes para mejorar la inducción a la

organización. Del mismo modo, el 42.7% percibieron como regular la inducción al puesto de trabajo, el 42.7% percibieron como bueno y el 14.6% percibieron como deficiente. Estos resultados evidencian la necesidad de realizar ajustes para mejorar la experiencia de los trabajadores en la inducción de sus puestos de trabajo. Además, el 39.8% consideraron de nivel regular la evaluación, el 31.1% consideraron como bueno y el 29.1% cómo deficiente. Estos resultados indican la necesidad de fortalecer el proceso de evaluación.

Tabla 3

Niveles de engagement

	f	%
Bajo	13	12,6
Medio	55	53,4
Alto	35	34,0
Total	103	100,0

Nota: f = Frecuencia absoluta

De acuerdo a lo observado, el 53.4% de trabajadores encuestados percibieron de nivel medio el engagement, el 34.0% consideraron un alto nivel y el 12.6% bajo nivel. Estos resultados muestran la necesidad de fortalecer los niveles de engagement para lograr un mejor compromiso de los trabajadores con su trabajo.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones del engagement

	Vigor		Dedicación		Absorción	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	10	9,7	14	13,6	31	30,1
Medio	52	50,5	40	38,8	39	37,9
Alto	41	39,8	49	47,6	33	32,0
Total	103	100,0	103	100,0	103	100,0

Nota: f=Frecuencia absoluta

Tal como se muestra en la tabla, el 50.5% de trabajadores afirmaron tener un medio nivel de vigor, el 39.8% evidenciaron un alto nivel y el 9.7% un bajo nivel. Estos resultados indican que es importante promover un nivel adecuado de vigor entre los trabajadores.

De igual manera, el 47.6% de encuestados consideraron un nivel alto en su dedicación, el 38.8% de encuestados mostraron un nivel medio y el 13.6% evidenciaron un bajo nivel. Estos reportes, muestran la necesidad de fortalecer la dimensión dedicación.

Así también, el 37.9% de informantes, percibieron de nivel medio la absorción, el 30.1% mostraron un nivel bajo y el 32.0% lograron un alto nivel. Los resultados evidencian la necesidad de mejorar la absorción.

Tabla 5

Tabla de contingencia entre la inducción laboral y en engagement

		Inducción laboral			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Engagement	Bajo	10 9,7%	3 2,9%	0 0,0%	13 12,6%
	Medio	9 8,7%	40 38,8%	6 5,8%	55 53,4%
	Alto	1 1,0%	11 10,7%	23 22,3%	35 34,0%
	Total	20 19,4%	54 52,4%	29 28,2%	103 100,0%

De acuerdo a lo observado, el 22.3% de encuestados que consideraron como bueno la inducción laboral, presentaron un alto nivel de engagement, de igual modo, el 38.8% de trabajadores que percibieron de nivel regular la inducción, el engagement fue medio, y para el 9.7% de colaboradores que describieron como deficiente la inducción, su engagement fue bajo. Estos resultados, demuestran que existe una correspondencia entre ambas variables. Se observa que cuanto mayor

es el nivel de inducción, mayor es el compromiso o engagement. De igual modo, cuando la inducción es deficiente, el nivel de engagement es bajo. Esto muestra que una adecuada inducción genera un mayor compromiso y conexión emocional de los trabajadores con la organización.

Tabla 6

Tabla de contingencia entre la inducción a la organización y en engagement

		Inducción a la organización			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Engagement	Bajo	10 9,7%	0 0,0%	3 2,9%	13 12,6%
	Medio	19 18,4%	6 5,8%	30 29,1%	55 53,4%
	Alto	5 4,9%	19 18,4%	11 10,7%	35 34,0%
	Total	34 33,0%	25 24,3%	44 42,7%	103 100,0%

De acuerdo a lo visualizado, el 10.7% de colaboradores que percibieron de nivel bueno la inducción a la organización, su nivel de engagement fue alto, el 5.8% que consideraron un nivel regular de inducción, su engagement fue de nivel medio, y el 9.7% de trabajadores como mostraron un deficiente nivel de inducción, su compromiso fue bajo. Esto muestra que una inducción que se considera satisfactoria pero no excelente tiene un impacto moderado en el compromiso y la motivación de los empleados. Por lo tanto, es necesario fortalecer la inducción a la organización para lograr mayores beneficios en el engagement.

Tabla 7*Tabla de contingencia entre la inducción al trabajo y en engagement*

		Inducción al trabajo			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Engagement	Bajo	8 7,8%	5 4,9%	0 0,0%	13 12,6%
	Medio	6 5,8%	35 34,0%	14 13,6%	55 53,4%
	Alto	1 1,0%	4 3,9%	30 29,1%	35 34,0%
	Total	15 14,6%	44 42,7%	44 42,7%	103 100,0%

De acuerdo a lo observado, el 29.1% de colaboradores que percibieron de nivel bueno la inducción al trabajo, lograron un alto nivel de engagement, el 34.0% de trabajadores que percibieron como regular la inducción, su nivel de engagement fue medio y para el 7.8% de trabajadores que consideraron de deficiente la inducción, su nivel de engagement fue bajo. Estos hallazgos evidencian la importancia de brindar a los trabajadores una inducción al trabajo de alta calidad a fin de un mayor nivel de engagement en los colaboradores.

Tabla 8*Tabla de contingencia entre la evaluación de la inducción y en engagement*

		Evaluación de la inducción			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Engagement	Bajo	10 9,7%	3 2,9%	0 0,0%	13 12,6%
	Medio	16 15,5%	32 31,1%	7 6,8%	55 53,4%
	Alto	4 3,9%	6 5,8%	25 24,3%	35 34,0%
	Total	30 29,1%	41 39,8%	32 31,1%	103 100,0%

De acuerdo a lo observado, el 24.3% de encuestados que consideraron de bueno el nivel de evaluación a la inducción, su nivel de engagement fue alto, del mismo modo, para el 31.1% de trabajadores que consideraron como regular la evaluación de la inducción, su nivel de engagement fue medio, y para el 9.7% de trabajadores el nivel de evaluación de la inducción fue deficiente, su nivel de engagement fue bajo.

Resultados inferenciales

Tabla 9*Test de normalidad*

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Inducción laboral	,089	103	,042
Engagement	,062	103	,200

De acuerdo con la tabla 9, la prueba de normalidad de una de las muestras arrojó una significancia menor a 0.05, por lo que se verifica que no existe distribución

normal, debido a ello, le corresponden pruebas no paramétricas, siendo Rho de Spearman el estadístico para medir la correlación.

Figura 10

Niveles de correlación Rho de Spearman

Significancia bilateral	Correlación
$P = 0$	Nula
$0.00 < p \leq 0.20$	Pequeña
$0.20 < p \leq 0.40$	Baja
$0.40 < p \leq 0.60$	Regular
$0.60 < p \leq 0.80$	Alta
$0.80 < p \leq 1.00$	Muy alta

Nota: Tomado de Patiño et al. (2022)

Prueba de hipótesis general

Tabla 11

Correlación entre inducción laboral y engagement

	Rho de Spearman	Engagement
	Coeficiente de correlación	,714
Inducción laboral	Sig. (bilateral)	,000
	N	103

En la tabla 11, se observa el valor de significancia menor a 0.05, lo que ha permitido verificar que existe relación entre la inducción laboral y el engagement. Además, la correlación es positiva y alta e igual a 0.714. Motivo por el cual, a mayor inducción laboral, se predice un mejor engagement de parte de los trabajadores.

Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 12

Correlación entre inducción a la organización y engagement

	Rho de Spearman	Engagement
Inducción a la organización	Coeficiente de correlación	,569
	Sig. (bilateral)	,000
	N	103

En la tabla 12, se observa el valor de significancia menor a 0.05, lo que ha permitido verificar que existe relación entre la inducción a la organización y el engagement. Además, la correlación es positiva y regular e igual a 0.569. Debido a ello, a mayor inducción a la organización, se predice un mejor engagement de parte de los trabajadores.

Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 13

Correlación entre inducción al trabajo y engagement

	Rho de Spearman	Engagement
Inducción al trabajo	Coeficiente de correlación	,666
	Sig. (bilateral)	,000
	N	103

En la tabla 13, se observa el valor de significancia menor a 0.05, lo que ha permitido verificar que existe relación entre la inducción al trabajo y el engagement. Además, la correlación es positiva y alta e igual a 0.666. Debido a ello, a mayor inducción al trabajo, se predice un mejor engagement de parte de los trabajadores.

Prueba de hipótesis específica 3

Tabla 14

Correlación entre la evaluación y engagement

	Rho de Spearman	Engagement
Evaluación	Coefficiente de correlación	,679
	Sig. (bilateral)	,000
	N	94

En la tabla 14, se observa el valor de significancia menor a 0.05, lo que ha permitido verificar que existe relación entre la evaluación y el engagement. Además, la correlación es positiva y alta e igual a 0.679. Debido a ello, a mayor evaluación, se predice un mejor engagement de parte de los trabajadores.

V. DISCUSIÓN

En el actual estudio, se han detectado ciertas limitaciones o dificultades que han afectado en cierta medida a la investigación. En primer lugar, se ha evidenciado una escasez de literatura específica sobre el tema de la inducción laboral. Esta falta de información previa ha dificultado el análisis y comprensión del tema en cuestión. No obstante, ha sido superada mediante una revisión más profunda en diversas fuentes consultadas. En segundo lugar, se ha observado una limitada publicación de investigaciones previas que aborden directamente la relación entre la inducción laboral y el engagement de los empleados. Esta carencia de estudios previos ha dificultado la realización de la discusión más en los objetivos específicos.

De acuerdo al objetivo general, determinar la relación entre la Inducción laboral y el engagement en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 de Lima, 2024; y en congruencia con su respectiva hipótesis, se estableció que la inducción laboral se correlaciona positivamente con el engagement en trabajadores de una UGEL. Se ha podido establecer, que cuanto mayor es el nivel de inducción, tanto mayor será el nivel de engagement. En este sentido, Quiroz et al. (2020) afirmaron que el engagement se centra en comprender las conexiones y el compromiso que los trabajadores tienen con su empresa. Esto implica una conexión a nivel físico, cognitivo y emocional. En cuanto a la función física, se refiere a que el trabajador se siente vinculado y conectado junto a las tareas que realiza en su trabajo. Tales afirmaciones se deben a la correlación significativa $Rho = 0.714$. Estos hallazgos son muy importantes para la investigación y para la institución donde se realizó el estudio, puesto que, a nivel de diagnóstico se pudo conocer que el 54.2% de trabajadores percibieron de nivel regular la inducción, y el 53.4% de colaboradores evidenciaron un nivel medio de engagement. Tales resultados son congruentes con Martínez (2021) quien demostró que la gestión el talento humano tiene relación positiva con el compromiso laboral, es decir, que cuando se implementan estrategias de gestión del talento que incluyen una inducción adecuada, se fortalece el compromiso de los trabajadores con su trabajo. Los resultados también muestran ser congruentes con los reportes de Reyes (2022) en cuya investigación remarcó la importancia del clima organizacional para el

engagement. Esto significa que un clima organizacional positivo, caracterizado por relaciones saludables, comunicación efectiva, apoyo mutuo y una cultura laboral favorable, favorece el compromiso y la conexión emocional de los trabajadores con su trabajo y la organización. Los hallazgos guardan relación con la investigación de Mudarra (2019) quien reportó que el aprendizaje organizacional presenta relación con el engagement. De acuerdo con este estudio, cuando este aprendizaje es bueno, el engagement también es bueno. De acuerdo con lo discutido en relación al objetivo general, se observó una correlación positiva entre la inducción y el engagement o compromiso del trabajador. La inducción se considera un proceso necesario para adecuar, adaptar o nivelar al trabajador en cuestiones relacionadas con su trabajo. Esto implica que la inducción ayuda al trabajador a desempeñarse mejor y a tener una mayor capacidad de adaptabilidad, lo cual contribuye a generar un mayor compromiso con la organización.

Para el caso del primer objetivo específico, establecer la relación entre la inducción a la organización y el engagement en trabajadores; en correspondencia con su hipótesis, se verificó que la inducción a la organización presenta una correlación que es positiva con el engagement. En este sentido, Rodríguez et al. (2020) señaló que el proceso de inducción a la organización no solo implica proporcionar información básica al trabajador, sino que también incluye compartir la historia de la organización, transmitir la cultura e identidad organizacional, y brindar información sobre las normas y reglamentos que rigen en la institución, lo que se traduce en un mayor involucramiento. Además, de los resultados de la tabla de contingencia, se pudo verificar que cuando la inducción a la organización es buena, el engagement se verá favorecido. Estos resultados tienen sustento en una correlación significativa $Rho = 0.569$. Estos reportes respaldan la noción de que una adecuada inducción a la organización puede tener un impacto positivo en la motivación, compromiso y satisfacción de los empleados. Cuando el encargado de realizar la inducción se preocupa por enseñar o mostrar a los nuevos trabajadores, sus nuevas funciones, y todo lo concerniente a la organización, se crea un ambiente propicio para que los empleados se sientan valorados y motivados desde el inicio de su experiencia laboral. Los resultados obtenidos en relación a este objetivo están respaldados por el estudio realizado por Rupay (2021) quien demostró que existe una correlación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral, con un

coeficiente de correlación de $Rho = 0.899$. Este hallazgo destaca la importancia crucial de la capacitación para que los trabajadores puedan cumplir con sus responsabilidades laborales de manera más efectiva. Los resultados también guardan relación con el reportado por Lopez (2021) donde se comprobó a través de pruebas de hipótesis que la dimensión de satisfacción en la capacitación se correlaciona directamente con el desempeño laboral. De acuerdo con estos resultados, cuando los trabajadores experimentan satisfacción con la capacitación recibida, lo cual implica que la capacitación ha satisfecho sus necesidades, así como cuando la capacitación se lleva a cabo con frecuencia adecuada y se aplica de manera efectiva en el trabajo, se observa una contribución positiva y significativa al desempeño laboral. Ello implica que, la satisfacción en la capacitación y su adecuada aplicación tienen un impacto positivo en el desempeño laboral. Esto significa que cuando los trabajadores perciben que la capacitación satisface sus necesidades, se lleva a cabo con la frecuencia adecuada y se aplica de manera efectiva en su trabajo, es más probable que demuestran un mejor rendimiento en sus tareas y responsabilidades laborales.

En relación al segundo objetivo específico, establecer la relación entre la inducción al puesto de trabajo y el engagement en trabajadores; se logró verificar la relación entre la inducción al trabajo y en engagement en trabajadores de una UGEL de Lima. Además, se pudo conocer que cuanto mejor es la inducción al trabajo, mayor es el nivel de engagement logrado en los trabajadores. Estos hallazgos se deben a la correlación significativa $Rho = 0.666$. Estos reportes, resultan ser importantes, puesto que evidencia una inducción efectiva contribuye a generar un mayor compromiso y conexión emocional de los empleados con su trabajo y la organización. Los resultados guardan relación con Huamani (2022) quien logró establecer que la gestión del talento humano se relaciona con el engagement. De acuerdo con esta investigación, cuanto mejor es el desarrollo de la gestión del talento, menor es el engagement o compromiso de los trabajadores.

En lo que concierne al tercer objetivo, establecer la relación entre la evaluación de la Inducción laboral y el engagement en trabajadores; se ha logrado constatar que la evaluación de la inducción se correlaciona positivamente con el engagement. Este resultado se sustentó en una correlación significativa $Rho =$

0.679 y de la tabla de contingencia que demostró que, a mayores niveles de evaluación de la inducción, mayor es el nivel de engagement. Estos resultados presentan coherencia con el trabajo de Rupay (2021) quien ha encontrado una correlación estadísticamente significativa entre la evaluación de los resultados de la capacitación y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de $Rho = 0.790$. Según estos hallazgos, se infiere que a medida que la evaluación de los resultados de la capacitación es más positiva, el desempeño laboral tiende a ser mejor. La evaluación de los resultados de la capacitación es importante ya que permitió observar y examinar qué aspectos se realizaron de manera efectiva y cuáles no. Además, proporciona información sobre la productividad de la capacitación, es decir, si los conocimientos adquiridos se están aplicando de manera efectiva en el entorno laboral. De acuerdo con lo discutido, la inducción o capacitación puede beneficiar el desempeño laboral de los empleados de varias maneras. En primer lugar, la capacitación permite adquirir nuevos conocimientos y habilidades que son relevantes para el puesto de trabajo. Al proporcionar a los empleados las herramientas necesarias para cumplir con sus tareas de forma competente, efectiva, la capacitación contribuye a mejorar su desempeño en el trabajo (López y Hernández, 2020).

De acuerdo con los hallazgos, cuando existe una buena inducción laboral, los empleados se sienten más comprometidos con su trabajo. Esto significa que se sienten más conectados emocionalmente y tienen una mayor motivación hacia su trabajo y la organización. Los resultados de la investigación indican que una gestión efectiva de la inducción, que incluye una inducción al trabajo, a las actividades y la evaluación de la inducción o reinducción, puede tener un impacto importante en el compromiso y la conexión emocional de los empleados con su trabajo y la organización. Durante la inducción laboral, se les proporciona a los empleados una base sólida de conocimientos, se les explican las expectativas y se les hace sentir parte del equipo desde el inicio de su empleo.

Los resultados encontrados en relación a la correlación positiva entre la inducción laboral y el compromiso laboral encuentran sustento en la teoría del intercambio social. Esta teoría explica que, a través de la inducción laboral, los trabajadores reciben la información necesaria para desarrollar sus actividades de

forma adecuada en su trabajo. La inducción laboral va más allá de proporcionar información básica. También tiene como objetivo brindar confianza y motivación al trabajador para que pueda realizar un buen desempeño. Cuando los trabajadores reciben una inducción adecuada que les proporciona la información necesaria y les da el respaldo y la confianza para realizar su trabajo, se genera un sentimiento de reciprocidad y compromiso hacia la organización. Al sentirse apoyados y valorados desde el principio, los trabajadores se sienten más comprometidos con su trabajo y la organización. La inducción laboral les da la base necesaria para adaptarse y desarrollar sus habilidades, lo que a su vez les permite realizar un mejor desempeño laboral. Este mayor compromiso laboral se traduce en una mayor dedicación, esfuerzo y lealtad hacia la organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que existe una correlación positiva significativa ($Rho = 0.714$) entre la inducción laboral y el nivel de engagement en trabajadores de una UGEL de Lima. Los resultados indican que una mejora en el nivel de inducción, beneficia positivamente el nivel de engagement en los colaboradores.

Segunda: Se concluye que existe correlación positiva significativa ($Rho = 0.569$) entre la inducción a la organización y el engagement en trabajadores de una UGEL de Lima. Tales resultados, implican que el fortalecimiento de la inducción a la organización contribuye con una mejora en el nivel de engagement.

Tercera: Se estableció que la inducción al trabajo se correlaciona positiva y significativamente ($Rho = 0.666$) en trabajadores de una UGEL de Lima. Dichos hallazgos demuestran la importancia de invertir tiempo y recursos en la inducción, ya que contribuye con mejorar el nivel de engagement de los trabajadores.

Cuarta: Se concluyó que existe relación significativa entre la evaluación de la inducción y el engagement ($Rho = 0.679$) en trabajadores de una UGEL de Lima. Tales resultados demuestran que una mejora en la evaluación de la inducción contribuye con una mejora en el nivel de engagement.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera: Se recomienda a las autoridades de la gestión de recursos humanos, implementar un plan o programa de inducción laboral que incluya actividades y recursos necesarios para lograr que el nuevo trabajador, se sienta integrado en la institución. Esto implica proporcionar información sobre la historia, valores de la organización, así como brindar orientación clara sobre las políticas y procedimientos internos.
- Segunda: Se sugiere a los responsables de realizar la inducción laboral en el trabajo, enfatiza la comunicación efectiva, para que, a través de un lenguaje sencillo, el profesional que realiza la inducción pueda transmitir la información de manera clara y comprensible. Además, se sugiere que establezcan un clima de confianza en la que se fomenta la receptividad.
- Tercera: Se sugiere enfocarse en mejorar la calidad de la inducción al trabajo mediante la implementación de elementos visuales: videos, infografías y demás material que pueda ser empleado durante la inducción y puedan integrarse con mayor compromiso al trabajo.
- Cuarta: Se recomienda a las autoridades de la gestión de recursos humanos, implementar evaluaciones periódicas trimestralmente centradas en aspectos clave para los trabajadores, a fin de involucrar al trabajador y lograr un mayor engagement. Entre las evaluaciones a implementar se sugieren, las evaluaciones de desempeño mediante el uso de métricas de productividad, iniciativa, trabajo en equipo y otros, retroalimentación y auto evaluaciones.

REFERENCIAS

- Alvares, E. (2022). *Relación entre el engagement laboral y retención del talento humano en la empresa Arquideas S. R. L. ubicada en el distrito de Comas-Lima, 2022* [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/32178>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*.
- Awuviry, K., Tavener, M., Wales, K., & Byles, J. (2022). Using ethics of care as the theoretical lens to understand lived experiences of caregivers of older adults experiencing functional difficulties. *PLOS ONE*, 17(5), e0267658. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0267658>
- Brito, J., Nava, M., Brito, E., Román, G., Esquivel, O., & Contreras, M. (2022). Satisfacción laboral intrínseca y engagement en personal de servicio social profesional de enfermería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 6114-6132. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3862
- Burbano, J., & Campi, C. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de los GADM del Ecuador. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 6(45), 297-312. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol6iss45.2022pp297-312>
- Burns, N., & Grove, S. (2019). *Investigación En Enfermería* (7.^a ed.). Elsevier España.
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. <http://repositorio.espe.edu.ec/>
- Cabezas, C., & Brito, J. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(11), 742-761. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Chanduvi, J. (2021). *Engagement y desempeño laboral en la gerencia regional de educación de Lambayeque* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/78488>
- Checa, L., Cabrera, X., & Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria.

- Investigación Valdizana, 14(4), 188-197.*
<https://www.redalyc.org/journal/5860/586066112002/html/>
- Deloitte. (2023). *Tendencias Globales de Capital Humano 2023*. Deloitte Spain.
<https://www2.deloitte.com/es/es/pages/human-capital/articles/tendencias-capital-humano.html>
- Domingo, A. (2018). *Ética de la investigación*. Herder Editorial.
- Edokpolor, J., Otache, I., & Osifo, K. (2022). Work Self-Efficacy and Engagement of Vocational Business Education Lecturers. *Journal of Technical Education and Training, 14(3), 112-124.*
<https://publisher.uthm.edu.my/ojs/index.php/JTET/article/view/11646>
- Elayan, S., Eshah, N., & Rayan, A. (2023). *Assessing the Job Engagement and Organizational Commitment of Bedside Care Nurses*. <https://www.atlantispress.com/proceedings/inc-23/125992147>
- Espejo, D., Flores, C., Pérez, J., Santos, L., & Paredes, M. (2022). Clima organizacional y engagement laboral en docentes de nivel secundaria en la región Junín. *Gaceta Científica, 8(3), Article 3.*
<https://doi.org/10.46794/gacien.8.3.1526>
- Galeano, M. (2020). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Universidad Eafit.
- Gruezo, J., & Real, G. (2021). El compromiso del trabajador y su incidencia en la calidad del servicio. *593 Digital Publisher CEIT, 6(6), 569-581.*
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8149638>
- Herencia, B. (2019). La representación digital del engagement: Hacia una percepción del compromiso a través de acciones simbólicas. *Revista de Comunicación, 18(1), 215-233.* <https://doi.org/10.26441/RC18.1.2019-A11>
- Huamán, A., & Torres, R. (2023). Engagement y desempeño laboral de los trabajadores de un Programa Social en la Unidad Territorial Apurímac. *Puriq, 5, e504-e504.* <https://doi.org/10.37073/puriq.5.504>
- Huamani, B. (2022). *Gestión del talento humano y engagement laboral en los docentes de la UGEL Aymaraes de la región Apurímac – 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/84694>

- Kardas, J. (2020). Job Crafting in individualisation fields of company human resources. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(3), 1937-1950. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.3\(33\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.3(33))
- Leal, M. (2023). Inteligencia emocional y compromiso laboral en las mipymes de ecuador. *Ciencias Administrativas*, 21. <https://www.redalyc.org/journal/5116/511671820008/html/>
- Liu, X., & Chang, Y. (2023). Effects of Job Crafting on Job Engagement of College Teachers in Hebei Province, China. *Higher Education Studies*, 13, 15. <https://doi.org/10.5539/hes.v13n4p15>
- Lopez, C. (2021). *Relación entre la capacitación y desempeño laboral de los fiscalizadores contra la informalidad, de una institución pública, Lima 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/62b4b25e-cc3b-4d7b-8fbe-39917f60778e>
- López, H., & Hernández, C. (2020). Inducción virtual, una herramienta para la eliminación de las barreras de acceso a la información organizacional. *Interconectando Saberes*, 10. <https://doi.org/10.25009/is.v0i10.2662>
- Lorenzo, J. (2023). *El proceso de inducción y el desempeño laboral de nuevos trabajadores de las MYPES de Lima Metropolitana—2023* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20500.13080/9992>
- Martínez, R. (2021). *La gestión del talento humano y el compromiso laboral en una empresa de alimentos* [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Queretaro]. <https://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/2756>
- Mias, C. (2018). *Metodología de investigación estadística aplicada e instrumentos en neuropsicología: Guía práctica para investigación*. Grupo Encuentro Editor.
- Nabilla, M., Budiono, B., Dwijanto, A., & Wardoyo, D. (2023). The Effect of Organizational Trust and Job Satisfaction on Job Performance with Employee Engagement as a Mediating Variable. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 4, 3418-3428. <https://doi.org/10.11594/ijmaber.04.09.26>

- Ocampo, L., Quiroz, E., & Villavicencio, E. (2021). Engagement y optimismo en un grupo de trabajadores colombianos: Análisis de algunos predictores. *Universidad y Salud*, 23(3), 320-328. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.246>
- O'Grady, J. (2021). *Manual de investigación para diseñadores*. Blume.
- Ordóñez, A., Portalanza, A., & Orejuela, M. (2021). Engagement y Burnout en Docentes de la Universidad de Guayaquil. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.4>
- Orozco, M., Bravo, H., Ruvalcaba, N., Ángel, M., Vázquez, C., & Vázquez, J. (2022). Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(1), 42-55. <https://doi.org/10.14718/acp.2022.25.1.4>
- Ortiz, J., & Ortiz, A. (2021). ¿Pearson y Spearman, coeficientes intercambiables? *Comunicaciones en Estadística*, 14(1), Article 1. <https://doi.org/10.15332/23393076.6769>
- Ospina, S., Quiroz, E., Villavicencio, E., & Rodríguez, G. (2023). Autoeficacia y engagement desde la perspectiva de género. *Equidad y Desarrollo*, 1(41). <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss41.7>
- Ossa, C., & Jiménez, A. (2021). Relación entre engagement y calidad de vida en el trabajo en funcionarios de establecimientos educacionales chilenos. *Cuadernos de Administración*, 34. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao34.recvtf>
- Patel, N., Patel, J., Patel, V., Pandya, H., & Shah, K. (2023). Effectiveness of Induction Training on Newly Joined Employee Knowledge and Hospital Performance. *Global Journal on Quality and Safety in Healthcare*, 6(3), 77-80. <https://doi.org/10.36401/JQSH-23-11>
- Patiño, K., Fonseca, C., & Chango, M. (2022). Control de costos de producción bajo la Norma ISO 9001: 2015: Una opción a la minimización del desperdicio económico en los negocios artesanales de la parroquia La Victoria, cantón Pujilí, provincia de Cotopaxi, periodo 2019-2021. *Revista Publicando*, 9(35), 19-32. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8574782>

- Pérez, J., & Pedraza, X. (2021). Medición del work engagement y su relación con la comunicación, liderazgo y TIC en una empresa editorial mexicana*. *Signos*, 11(1), 37-53. <https://www.redalyc.org/journal/5604/560465980003/html/>
- Pinela, N., & Armijos, M. (2022). El compromiso laboral y el comportamiento innovador de los empleados: Revisión de literatura. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(1), 1-10. <https://doi.org/10.46677/compendium.v9i1.1005>
- Premajyothi, D. (2023). Induction Programme as A Process of Employee Socialization. *Tuijin Jishu/Journal of Propulsion Technology*, 44(3), 3758-3769. <https://doi.org/10.52783/tjpt.v44.i3.2096>
- Quiroz, E., Muñoz, J., Salazar, A., Ocampo, F., & Vanegas, N. (2020). Engagement y burnout en profesionales de la salud colombianos. *Salud(i)Ciencia*, 24(4), 194-199. <https://doi.org/10.21840/siic/160641>
- Reyes, J. (2022). *Clima organizacional y vinculación laboral/engagement en una Institución de Gestión Pública* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20500.14039/7288>
- Rimac, A. (2023). *Engagement y empowerment en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma—2022* [Tesis de Maestría, Universidad Continental]. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20500.12394/12441>
- Rodríguez, Á., Medina, M., & Tapia, D. (2020). La inducción y el acompañamiento pedagógico al profesorado novel. Una oportunidad para mejorar su desempeño profesional. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(3), 339-361. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i3.1378>
- Rojas, C. (2023). Empowerment y compromiso organizacional en docentes del centro educativo san francisco de asís en Huaycán - lima. *Rev. Tzhoecoen*. 15 (2). <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/download/2595/2985/11063>

- Rubio, L., & García, O. (2019). Relación entre gestión humana y compromiso laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios. *Contexto*, 8. <https://doi.org/10.18634/ctxj.8v.0i.981>
- Rupay, M. (2021). *Capacitación del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Tiendas del mejoramiento del hogar S.A. Chorrillos—2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1469>
- Santillan, W., Figueroa, L., & Flores, J. (2018). El manual de inducción y bienvenida como parte de la cultura organizacional. *INNOVA Research Journal*, 3(6), 66-83. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6778615>
- Serna, M. (2020). Relación entre el desarrollo neuromotor y el lenguaje oral en Educación Infantil. *Journal of Neuroeducation*, 1(1), 100-107. <https://doi.org/10.1344/joned.v1i1.31721>
- Tapia, A., Matovelle, M., & Vásquez, E. (2023). Aprendizaje organizacional de los procesos de inducción en CELEC EP, unidad de negocio CELEC SUR. *Revista Conrado*, 19(S1), 369-378. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/3142>
- Torres, D., Espejo, K., & Pérez, A. (2019). Inducción y capacitación como factor de desarrollo de los IPS (Centros Médicos) de Villavicencio, Meta—Colombia. *Management Review*, 4(1), 12-27. <https://doi.org/10.18583/umr.v4i1.133>
- Toscano, C., Vesga, J., & Avendaño, B. L. (2020). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 138-146. <https://doi.org/10.14718/acp.2020.23.1.7>
- Venkateswara, B., & Suresh, R. (2019). Employees' Perception towards Effectiveness of Induction Program. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8 <https://www.ijrte.org/wp-content/uploads/papers/v8i2S11/B13600982S1119.pdf>
- Vizoso, C. (2022). Teoría de las demandas y los recursos laborales en el profesorado. Una revisión sistemática. *Aula Abierta*, 51(3), 245-254. <https://doi.org/10.17811/rifie.51.3.2022.245-254>
- Yao, J., Qiu, X., Yang, L., Han, X., & Li, Y. (2022). The Relationship Between Work Engagement and Job Performance: Psychological Capital as a Moderating

Factor. *Frontiers in Psychology*, 13.
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.729131>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Inducción laboral				
¿Qué relación existe entre la Inducción laboral y el engagement en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 de Lima, 2024?;	Determinar la relación entre la Inducción laboral y el engagement en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 de Lima, 2024	Existe relación entre la Inducción laboral y el engagement en los nuevos trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 de Lima, 2024	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles y rangos
			Inducción a la organización	Exhibición de la entidad	1, 2	Ordinal	Bueno [67-90] Regular [43 - 66] Deficiente [18 - 42]
				Información general de la entidad	3		
				Información sobre seguridad y salud	4		
				Presentación de superiores	5		
				Misión y visión	6		
				Objetivos	7		
				Actividades	8		
				Información sobre normas	9		
				Inducción al puesto de trabajo	Explicación sobre funciones		
				Capacitación	11		
				Información sobre horario	12		
				Información sobre pagos	13, 14, 15		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas					
a) ¿Qué relación existe entre la inducción a la organización y el engagement en trabajadores?	a) Establecer la relación entre la inducción a la organización y el engagement en trabajadores	a) Existe relación entre la inducción a la organización y el engagement en trabajadores					
b) ¿Qué relación existe entre la inducción al puesto de trabajo y el engagement en trabajadores?;	b) Establecer la relación entre la inducción al puesto de trabajo y el engagement en trabajadores	b) Existe relación entre la inducción al puesto de trabajo y el engagement en trabajadores;					

c) ¿Qué relación existe entre la evaluación de la Inducción laboral y el engagement en trabajadores?	c) Establecer la relación entre la evaluación de la Inducción laboral y el engagement en trabajadores.	c) Existe relación entre la evaluación de la Inducción laboral y el engagement en trabajadores.	Evaluación	Retroalimentación	16					
				Evaluación	17					
				Recomendaciones	18					
			Variable 2: Engagement							
			Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
			Vigor	Fuerza	1, 2	Ordinal	Alto [60-80] Medio [38 - 59] Bajo [16 - 37]			
				Energía	3, 4					
				Concentración	5					
			Dedicación	Desafío en el trabajo	6, 7					
				Oportunidades de aprendizaje	8, 9					
Absorción	Involucramiento en tareas	10, 11, 12, 13								
	Orgullo	14, 15, 16								

Anexo 2. Tabla de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Inducción laboral	La inducción laboral es un proceso de recursos humanos cuya finalidad es la inducir al trabajador que empieza su nuevo trabajo para lograr que se integre y adapte al puesto asignado (Serna, 2020).	Para evaluar la inducción laboral, se empleará un cuestionario conformado por 18 preguntas, con respuestas ordinales de tipo Likert. El cuestionario medirá tres dimensiones: inducción sobre la organización, inducción al puesto de trabajo y evaluación.	Inducción a la organización	Exhibición de la entidad Información general de la entidad Información sobre seguridad y salud Presentación de superiores Misión y visión Objetivos Actividades Información sobre normas	Ordinal Bueno [67-90] Regular [43 - 66] Deficiente [18 - 42]
			Inducción al puesto de trabajo	Explicación sobre funciones Capacitación Información sobre horario Información sobre pagos	
			Evaluación	Retroalimentación Evaluación Recomendaciones	
Engagement	El engagement, es definida como un estado cognitivo-afectivo, mediante el cual expresa su compromiso hacia su trabajo (Ocampo et al., 2021).	Para medir el engagement, se empleará un cuestionario conformado por 16 preguntas, con respuestas ordinales de tipo Likert. El engagement se evalúa desde tres aspectos: vigor, dedicación y absorción.	Vigor	Fuerza Energía Concentración	Ordinal Alto [60-80] Medio [38 - 59] Bajo [16 - 37]
			Dedicación	Desafío en el trabajo Oportunidades de aprendizaje	
			Absorción	Involucramiento en tareas Orgullo	

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Estimado participante, sus respuestas en el siguiente cuestionario son de mucha importancia ya que contribuirán a una investigación de tipo académica, que busca establecer la relación entre las variables **INDUCCIÓN Y EL ENGAGEMENT LABORAL**. Toda la información será confidencial.

De la misma manera se requiere su **consentimiento informado** para poder aplicar el instrumento de investigación. En ese sentido agradeceré marcar el siguiente recuadro en señal de conformidad:

Declaro estar informado de la aplicación de la siguiente encuesta y en señal de conformidad marco con una x el casillero:

Estoy de acuerdo

No estoy de acuerdo

TIEMPO DE DURACIÓN: 15 MINUTOS

INSTRUCCIONES

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

Totalmente en desacuerdo = 1

En desacuerdo = 2

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3

De acuerdo = 4

Totalmente de acuerdo =5

Cuestionario de inducción laboral

Autora: Pantaleón Chuñoca, Yakelin Milagros Isabel

N°	DIMENSIÓN 1: INDUCCIÓN A LA ORGANIZACIÓN	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Le mostraron las instalaciones de la organización cuando ingresó a laborar.					
2	Le hicieron conocer las diferentes áreas constitutivas de la entidad.					
3	Recibió información general sobre la entidad.					
4	Le informaron sobre el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.					
5	Le presentaron al director y a los jefes de área de la entidad.					
6	Le enseñaron la misión y visión de la entidad.					
7	Le informaron los objetivos de la entidad.					
8	Le explicaron las actividades que se realizan en la entidad.					
9	Recibió orientación en relación a las normas laborales y reglamento interno.					
N°	DIMENSIÓN 2: INDUCCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
10	Le explicaron las funciones del puesto al que postuló las mismas que se encuentran detalladas en las bases del término de referencia.					
11	Fue capacitado para el puesto de trabajo.					
12	Le informaron cuál será su horario laboral.					
13	Le informaron aspectos relacionados al pago de sus haberes.					
14	Le brindaron información sobre sus beneficios.					
15	Le brindaron información contable para la retención de 4ta categoría					

N°	DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN (RE INDUCCIÓN)	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
16	Recibiste retroalimentación de refuerzo sobre tu desempeño en el puesto de trabajo.					
17	Te evaluaron para verificar que fuiste inducido adecuadamente.					
18	Le dieron recomendaciones específicas para su puesto de trabajo.					

Cuestionario de engagement

Autora: Pantaleón Chuñoca, Yakelin Milagros Isabel

		Categorías				
N°	DIMENSIÓN 1: VIGOR	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Se reconoce el esfuerzo de los servidores en el trabajo					
2	Se reconoce el esfuerzo mental que los servidores ponen en su trabajo.					
3	Cuando las cosas no van bien, continúa trabajando.					
4	Pongo empeño para lograr los objetivos del día.					
5	Concentra su atención durante las actividades laborales.					
N°	DIMENSIÓN 2: DEDICACIÓN	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
6	Se te asignan proyectos o tareas desafiantes.					
7	Mi trabajo es desafiante.					
8	Existen oportunidades para desarrollar nuevas habilidades.					
9	Se fomenta el aprendizaje continuo y el crecimiento profesional.					
N°	DIMENSIÓN 3: ABSORCIÓN	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

10	La entidad fomenta la participación activa en las actividades.					
11	Se reconoce el nivel de compromiso asumido en su trabajo.					
12	Se valora la dedicación que los servidores muestran hacia sus tareas.					
13	Se promueve un ambiente de trabajo que fomente la motivación.					
14	Se promueven los logros y éxitos de los servidores.					
15	Se celebran los logros y contribuciones de los servidores.					
16	Se brindan oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.					

Anexo 4. Evaluación juicio experto 1



FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: 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.

Variable/categoría: **INDUCCIÓN LABORAL**

Primera dimensión / subcategoría: **INDUCCIÓN A LA ORGANIZACIÓN**

Objetivos de la dimensión: *Evaluar el grado de inducción laboral en una entidad pública*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Exhibición de la entidad	1. Le mostraron las instalaciones de la organización cuando ingresó a laborar.	3	3	3	-
	2. Le hicieron conocer las diferentes áreas constitutivas de la entidad.	3	3	3	-
Información general de la entidad	3. Recibió información general sobre la entidad.	3	3	3	-
Información sobre seguridad y salud	4. Le informaron sobre el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	3	3	3	-
Presentación de superiores	5. Le presentaron al director y a los jefes de área de la entidad.	3	3	3	-
Misión y visión	6. Le enseñaron la misión y visión de la entidad.	3	3	3	-
Objetivos	7. Le informaron los objetivos de la entidad.	3	3	3	-
Actividades	8. Le explicaron las actividades que se realizan en la entidad.	3	3	3	-
Información sobre normas	9. Recibió orientación en relación a las normas laborales y reglamento interno.	3	3	3	-

Segunda dimensión / subcategoría: INDUCCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO
Objetivos de la dimensión: Evaluar si el grado de inducción al puesto de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Explicación sobre funciones	10. Le explicaron las funciones del puesto al que postuló, las mismas que se encuentran detalladas en las bases del término de referencia.	3	3	3	-
Capacitación	11. Fue capacitado para el puesto de trabajo.	3	3	3	-
Información sobre horario	12. Le informaron cuál será su horario laboral.	3	3	3	-
Información sobre pagos	13. Le informaron aspectos relacionados al pago de sus haberes.	3	3	3	-
	14. Le brindaron información sobre sus beneficios.	3	3	3	-
	15. Le brindaron información contable para la retención de 4ta categoría.	3	3	3	-

Tercera dimensión / subcategoría: EVALUACIÓN (RE INDUCCIÓN)
Objetivos de la dimensión: Evaluar el grado de evaluación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentación	16. Recibiste retroalimentación de refuerzo sobre tu desempeño en el puesto de trabajo.	3	3	3	-
Evaluación	17. Te evaluaron para verificar que fuiste inducido adecuadamente.	3	3	3	-
Recomendaciones	18. Le dieron recomendaciones específicas para su puesto de trabajo.	3	3	3	-

Variable/categoría: ENGAGEMENT LABORAL
Primera dimensión / subcategoría: VIGOR
Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de VIGOR en trabajadores de una entidad pública

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fuerza	1. Se reconoce el esfuerzo de los servidores en el trabajo.	3	3	3	-
	2. Se reconoce el esfuerzo mental que los servidores ponen en su trabajo.	3	3	3	-
Energía	3. Cuando las cosas no van bien, continúa trabajando.	3	3	3	-
	4. Pongo empeño para lograr los objetivos del día.	3	3	3	-
Concentración	5. Concentra su atención durante las actividades laborales.	3	3	3	-

Segunda dimensión / subcategoría: DEDICACIÓN
Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de dedicación en trabajadores de una entidad pública

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desafío en el trabajo	6. Se te asignan proyectos o tareas desafiantes.	3	3	3	-
	7. Mi trabajo es desafiante.	3	3	3	-
Oportunidades de aprendizaje	8. Existen oportunidades para desarrollar nuevas habilidades.	3	3	3	-
	9. Se fomenta el aprendizaje continuo y el crecimiento profesional.	3	3	3	-

Tercera dimensión / subcategoría: ABSORCIÓN
Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de absorción en trabajadores de una entidad pública

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Involucramiento en tareas	10. La entidad fomenta la participación activa en las actividades.	3	3	3	-
	11. Se reconoce el nivel de compromiso asumido en su trabajo.	3	3	3	-
	12. Se valora la dedicación que los servidores muestran hacia sus tareas.	3	3	3	-
	13. Se promueve un ambiente de trabajo que fomente la motivación.	3	3	3	-
Reconocimiento	14. Se promueven los logros y éxitos de los servidores.	3	3	3	-
	15. Se celebran los logros y contribuciones de los servidores.	3	3	3	-
	16. Se brindan oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.	3	3	3	-

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Conformidad en la claridad de preguntas.*

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Leidy Lucia Méndez Gutiérrez

Especialidad del evaluador: Licenciada en Administración, Maestra en Administración de Negocios MBA, Magíster en Gestión Pública

11 de noviembre de 2023.



 Miembro del Jurado Evaluador
 CLAD - N°29956

 Firma del evaluador
 DNI: 46215770

Anexo 5. Evaluación juicio experto 2



FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: 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.

Variable/categoría: INDUCCIÓN LABORAL

Primera dimensión / subcategoría: INDUCCIÓN A LA ORGANIZACIÓN

Objetivos de la dimensión: *Evaluar el grado de inducción laboral en una entidad pública*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Exhibición de la entidad	1. Le mostraron las instalaciones de la organización cuando ingresó a laborar.	3	3	3	-
	2. Le hicieron conocer las diferentes áreas constitutivas de la entidad.	3	3	3	-
Información general de la entidad	3. Recibió información general sobre la entidad.	3	3	3	-
Información sobre seguridad y salud	4. Le informaron sobre el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	3	3	3	-
Presentación de superiores	5. Le presentaron al director y a los jefes de área de la entidad.	3	3	3	-
Misión y visión	6. Le enseñaron la misión y visión de la entidad.	3	3	3	-
Objetivos	7. Le informaron los objetivos de la entidad.	3	3	3	-
Actividades	8. Le explicaron las actividades que se realizan en la entidad.	3	3	3	-
Información sobre normas	9. Recibió orientación en relación a las normas laborales y reglamento interno.	3	3	3	-



Segunda dimensión / subcategoría: INDUCCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO

Objetivos de la dimensión: Evaluar si el grado de inducción al puesto de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Explicación sobre funciones	10. Le explicaron las funciones del puesto al que postuló, las mismas que se encuentran detalladas en las bases del término de referencia.	3	3	3	-
Capacitación	11. Fue capacitado para el puesto de trabajo.	3	3	3	-
Información sobre horario	12. Le informaron cuál será su horario laboral.	3	3	3	-
Información sobre pagos	13. Le informaron aspectos relacionados al pago de sus haberes.	3	3	3	-
	14. Le brindaron información sobre sus beneficios.	3	3	3	-
	15. Le brindaron información contable para la retención de 4ta categoría.	3	3	3	-

Tercera dimensión / subcategoría: EVALUACIÓN (RE INDUCCIÓN)

Objetivos de la dimensión: Evaluar el grado de evaluación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentación	16. Recibiste retroalimentación de refuerzo sobre tu desempeño en el puesto de trabajo.	3	3	3	-
Evaluación	17. Te evaluaron para verificar que fuiste inducido adecuadamente.	3	3	3	-
Recomendaciones	18. Le dieron recomendaciones específicas para su puesto de trabajo.	3	3	3	-

Variable/categoría: ENGAGEMENT LABORAL
Primera dimensión / subcategoría: VIGOR
Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de VIGOR en trabajadores de una entidad pública

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fuerza	1. Se reconoce el esfuerzo de los servidores en el trabajo.	3	3	3	-
	2. Se reconoce el esfuerzo mental que los servidores ponen en su trabajo.	3	3	3	-
Energía	3. Cuando las cosas no van bien, continúa trabajando.	3	3	3	-
	4. Pongo empeño para lograr los objetivos del día.	3	3	3	-
Concentración	5. Concentra su atención durante las actividades laborales.	3	3	3	-

Segunda dimensión / subcategoría: DEDICACIÓN
Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de dedicación en trabajadores de una entidad pública

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desafío en el trabajo	6. Se te asignan proyectos o tareas desafiantes.	3	3	3	-
	7. Mi trabajo es desafiante.	3	3	3	
Oportunidades de aprendizaje	8. Existen oportunidades para desarrollar nuevas habilidades.	3	3	3	
	9. Se fomenta el aprendizaje continuo y el crecimiento profesional.	3	3	3	-

Tercera dimensión / subcategoría: ABSORCIÓN
Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de absorción en trabajadores de una entidad pública

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Involucramiento en tareas	10. La entidad fomenta la participación activa en las actividades.	3	3	3	-
	11. Se reconoce el nivel de compromiso asumido en su trabajo.	3	3	3	-
	12. Se valora la dedicación que los servidores muestran hacia sus tareas.	3	3	3	-
	13. Se promueve un ambiente de trabajo que fomente la motivación.	3	3	3	-
Reconocimiento	14. Se promueven los logros y éxitos de los servidores.	3	3	3	-
	15. Se celebran los logros y contribuciones de los servidores.	3	3	3	-
	16. Se brindan oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.	3	3	3	-

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Herrera Chumacero Arturo José María

Especialidad del evaluador: Contador Público Colegiado, Master en Gerencia Pública por la EUCIM Business School, SEDE PERU

17 de noviembre de 2023.


 Firma del evaluador
 DNI: 07815275

Anexo 6. Evaluación juicio experto 3



FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: 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.

Variable/categoría: INDUCCIÓN LABORAL

Primera dimensión / subcategoría: INDUCCIÓN A LA ORGANIZACIÓN

Objetivos de la dimensión: *Evaluar el grado de inducción laboral en una entidad pública*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Exhibición de la entidad	1. Le mostraron las instalaciones de la organización cuando ingresó a laborar.	3	3	3	-
	2. Le hicieron conocer las diferentes áreas constitutivas de la entidad.	3	3	3	Podría mejorar ligeramente el ítem en términos de brevedad "Le presentaron las áreas que conforman la entidad"
Información general de la entidad	3. Recibió información general sobre la entidad.	3	3	3	-
Información sobre seguridad y salud	4. Le informaron sobre el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	3	3	3	-
Presentación de superiores	5. Le presentaron al director y a los jefes de área de la entidad.	3	3	3	-
Misión y visión	6. Le enseñaron la misión y visión de la entidad.	3	3	3	-
Objetivos	7. Le informaron los objetivos de la entidad.	3	3	3	-
Actividades	8. Le explicaron las actividades que se realizan en la entidad.	3	3	3	-
Información sobre normas	9. Recibió orientación en relación a las normas laborales y reglamento interno.	3	3	3	-

Segunda dimensión / subcategoría: INDUCCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO
Objetivos de la dimensión: Evaluar si el grado de inducción al puesto de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Explicación sobre funciones	10. Le explicaron las funciones del puesto al que postuló, las mismas que se encuentran detalladas en las bases del término de referencia.	3	3	3	-
Capacitación	11. Fue capacitado para el puesto de trabajo.	3	3	3	-
Información sobre horario	12. Le informaron cuál será su horario laboral.	3	3	3	-
Información sobre pagos	13. Le informaron aspectos relacionados al pago de sus haberes.	3	3	3	-
	14. Le brindaron información sobre sus beneficios.	3	3	3	Podría mejorar el ítem en concisión y fluidez "Recibió información sobre sus beneficios."
	15. Le brindaron información contable para la retención de 4ta categoría.	3	3	3	-

Tercera dimensión / subcategoría: EVALUACIÓN (RE INDUCCIÓN)
Objetivos de la dimensión: Evaluar el grado de evaluación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentación	16. Recibiste retroalimentación de refuerzo sobre tu desempeño en el puesto de trabajo.	3	3	3	-
Evaluación	17. Te evaluaron para verificar que fuiste inducido adecuadamente.	3	3	3	-
Recomendaciones	18. Le dieron recomendaciones específicas para su puesto de trabajo.	3	3	3	-

Variable/categoría: ENGAGEMENT LABORAL
Primera dimensión / subcategoría: VIGOR
Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de VIGOR en trabajadores de una entidad pública

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fuerza	1. Se reconoce el esfuerzo de los servidores en el trabajo.	3	3	3	-
	2. Se reconoce el esfuerzo mental que los servidores ponen en su trabajo.	3	3	3	-
Energía	3. Cuando las cosas no van bien, continúa trabajando.	3	3	3	"Persiste en el trabajo incluso cuando las cosas no van bien."
	4. Pongo empeño para lograr los objetivos del día.	3	3	3	-
Concentración	5. Concentra su atención durante las actividades laborales.	3	3	3	-

Segunda dimensión / subcategoría: DEDICACIÓN
Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de dedicación en trabajadores de una entidad pública

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desafío en el trabajo	6. Se te asignan proyectos o tareas desafiantes.	3	3	3	-
	7. Mi trabajo es desafiante.	3	3	3	-
Oportunidades de aprendizaje	8. Existen oportunidades para desarrollar nuevas habilidades.	3	3	3	-
	9. Se fomenta el aprendizaje continuo y el crecimiento profesional.	3	3	3	-

Tercera dimensión / subcategoría: ABSORCIÓN*Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de absorción en trabajadores de una entidad pública*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Involucramiento en tareas	10. La entidad fomenta la participación activa en las actividades.	3	3	3	-
	11. Se reconoce el nivel de compromiso asumido en su trabajo.	3	3	3	-
	12. Se valora la dedicación que los servidores muestran hacia sus tareas.	3	3	3	-
	13. Se promueve un ambiente de trabajo que fomente la motivación.	3	3	3	-
Reconocimiento	14. Se promueven los logros y éxitos de los servidores.	3	3	3	-
	15. Se celebran los logros y contribuciones de los servidores.	3	3	3	-
	16. Se brindan oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.	3	3	3	-

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Conformidad en la claridad de preguntas.*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: López Malqui Emy Eulalia

Especialidad del evaluador: Docente en el área de Comunicación

16 de noviembre de 2023.

Firma del evaluador
DNI: 10874535

Anexo 7. Carta



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

SINAD 082588-2023

San Martín de Porres, 05 de setiembre de 2023

OFICIO N° 113-2023-MINEDU/VMGI-DRELM-DUGEL.02-ARH

Señora:
YAKELIN PANTALEON CHUÑOCA
Urb. Residencial Pariachi Mx B Lt 36 – Distrito de Ate
Teléfono: 945794123 correo electrónico: yaki.pantaleon@gmail.com
Presente. –

Asunto : SOLICITUD DE PERMISO PARA REALIZAR ENCUESTAS PARA TESIS

Es grato dirigirme a usted en atención al documento del asunto por medio del cual solicita autorización para la aplicación de encuestas en la sede de UGEL 02 a fin de obtener resultados para la elaboración de su tesis denominada: "INDUCCIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT A LOS TRABAJADORES DE LA UGEL 02".

Al respecto, se autoriza lo solicitado debiendo previamente remitir una copia del instrumento de recolección de información, la determinación de la muestra y los resultados obtenidos con la finalidad de implementar mejoras a partir de los resultados.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad de expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Lic. SÉSSY ALEJOS SEVILLANO DE ESCUDERO
Jefa del Área de Recursos Humanos
UGEL N° 02 – S.M.P

JARH/SASE

<http://www.ugel02.gob.pe/>

Ca. Alfonso Bernal Montoya Lote 2 Mz
B1 Urb. San Amadeo de Garagay
San Martín de Porres. Lima 31, Perú
Telf, : 481-3682- Telefax: 481-0541

Anexo 8. Base de datos

VARIABLE 1: INDUCCIÓN LABORAL																		
N	INDUCCIÓN A LA ORGANIZACIÓN									INDUCCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO						EVALUACIÓN		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	2	2	2	2	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	4	3	4	2	2	2	2	4	3	5	5	4	4	3	3	4
4	5	4	5	3	4	1	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
5	1	1	1	1	1	1	1	4	1	5	5	5	5	1	1	4	1	4
6	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	3	5	5	5	5
7	4	4	3	1	1	2	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	2	2
8	2	2	4	2	1	1	3	1	4	4	3	5	4	4	1	2	2	2
9	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5
10	2	2	1	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	2	2	2	2	5
11	4	4	3	2	4	4	3	5	4	2	2	4	5	4	2	3	4	4
12	3	3	1	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
13	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	5	5	3	2	3	3	3
14	4	1	3	1	1	1	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4
15	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
19	2	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
21	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4
22	4	3	3	3	3	2	2	4	2	5	5	5	5	5	5	3	3	5
23	4	4	5	1	1	1	3	5	5	2	2	5	5	3	3	3	3	4
24	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	5	5	4	5	1	5	1	5
25	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
26	1	2	4	2	2	4	3	4	2	4	1	5	5	2	1	4	2	2
27	5	5	3	4	5	3	3	4	4	2	1	3	2	2	2	1	1	1
28	4	4	3	5	4	3	3	3	3	1	3	1	1	1	5	4	4	4
29	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	5	5	2	2	2	2	4
30	1	1	1	1	5	4	4	4	1	2	2	2	1	2	1	3	1	3
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	1
32	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	1	4	2	2	2	1	5	4
33	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
34	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
35	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3
36	3	3	3	3	3	1	1	1	1	5	3	5	5	5	5	1	1	1
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4
38	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	1	1	1	1	1	1	1	4	1	5	3	5	1	1	1	3	3	4
41	1	1	3	1	3	1	3	1	3	5	5	4	1	1	1	4	5	4
42	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	4	2	1	2	1	1	3
43	4	4	1	1	1	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	2	2	2
44	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4
45	1	1	1	1	1	1	1	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	1	4	3	3	4	1	4	4	4	1	1	1	1	2	3
47	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2
48	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	4	2	4	2	5	2	2	4	3	4	2	5	5	5	5	3	4	4
50	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3

VARIABLE 1: INDUCCIÓN LABORAL																		
	INDUCCIÓN A LA ORGANIZACIÓN									INDUCCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO						EVALUACIÓN		
51	2	2	4	2	4	2	3	2	2	4	3	4	3	2	2	2	2	3
52	4	1	3	1	1	1	5	4	1	5	3	5	5	5	5	4	3	5
53	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
54	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
55	2	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2
56	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2
57	4	3	4	2	1	1	1	3	4	2	2	5	2	2	2	2	2	4
58	2	2	3	1	1	1	1	2	3	4	4	4	4	3	3	2	1	2
59	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2
60	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
61	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3
62	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
63	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
64	4	4	2	5	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	4
65	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	3	3	2
66	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
69	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
70	1	1	3	4	1	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	1	1	1
71	1	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	5	2	1	1	1	1	1
72	1	1	1	1	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	1	1	1	1
73	4	4	5	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
74	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	3	2	4	2	4
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5
78	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
79	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4
80	1	1	1	1	1	1	1	5	2	4	2	5	1	1	5	1	1	4
81	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
83	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1
84	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
86	2	2	4	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88	3	3	4	2	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	2	2	2
89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
90	3	2	2	1	1	1	1	2	3	2	1	4	4	3	1	1	1	1
91	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
92	1	1	1	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	4
95	4	2	2	2	5	2	2	1	4	4	4	4	4	4	1	3	2	5
96	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5
97	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
98	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4
99	1	4	2	1	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
100	4	4	2	2	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	2	2	2
101	2	4	2	2	3	2	2	4	4	4	1	5	3	3	3	1	4	4
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1
103	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4

VARIABLE 2: ENGAGEMENT																
N	VIGOR					DEDICACIÓN				ABSORCIÓN						
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16
1	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4
2	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
4	1	1	2	3	3	5	5	4	3	4	4	3	4	2	2	1
5	3	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	2	4	2	2	2
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3
8	1	1	3	5	5	5	5	3	1	3	3	3	2	1	1	1
9	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	4	4	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
11	3	4	5	5	5	4	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3
12	1	3	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	3
13	3	3	2	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	3	3	1
15	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1
16	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4
19	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
22	2	2	5	5	5	3	4	3	3	2	4	2	4	1	1	1
23	2	2	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2
24	1	2	3	5	4	4	4	5	5	2	2	3	3	2	4	5
25	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5
26	2	2	4	5	5	4	4	3	3	2	1	1	3	2	2	2
27	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3
28	2	2	2	1	1	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
29	1	1	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3
30	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3
31	1	1	4	5	5	5	5	3	3	3	2	2	3	3	3	2
32	2	2	4	4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33	4	2	3	5	5	5	4	2	2	3	4	2	2	4	4	2
34	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4
35	2	2	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
36	1	1	3	5	5	5	5	5	5	1	1	3	1	1	1	1
37	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4
38	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	3
41	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4
42	2	1	5	5	4	3	3	3	2	4	2	1	2	1	1	2
43	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4
47	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
48	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
49	3	3	1	5	5	3	3	4	4	1	1	2	2	2	3	3
50	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3

VARIABLE 2: ENGAGEMENT															
	VIGOR				DEDICACIÓN				ABSORCIÓN						
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
52	3	3	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3
53	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
54	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4
55	2	2	4	3	3	2	2	1	1	3	2	2	2	1	2
56	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
57	1	1	4	5	4	4	4	4	2	4	2	1	1	1	2
58	1	2	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	2	2	2
59	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
60	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
61	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1
62	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
64	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2
65	1	1	5	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1
66	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
68	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1
69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
70	1	1	5	5	5	4	4	2	2	2	1	1	1	1	1
71	1	1	5	5	5	2	3	2	1	3	2	1	1	1	1
72	1	1	5	4	3	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1
73	5	5	3	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5
74	1	1	4	4	4	5	5	3	1	1	1	1	1	1	1
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	2	3
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2
80	1	1	5	5	5	3	5	2	2	3	2	2	2	1	1
81	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4
82	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
83	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2
84	4	2	5	5	5	5	5	5	3	2	2	4	2	2	2
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3
89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
90	1	1	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	1	1
91	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	1	1	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	1	1
94	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
95	3	3	3	4	5	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3
96	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
97	2	2	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
98	3	2	3	5	4	3	4	2	2	5	5	5	3	4	4
99	3	4	3	3	2	2	2	1	4	4	4	4	3	4	2
100	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
101	1	1	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5
103	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4