



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

“Engagement en los servidores públicos de dos regímenes laborales en la Zona
Registral N° II - Sede Chiclayo, 2021”.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano**

AUTORA:

Yovera Puican, Rosa Anacelly ([ORCID: 0000-0002-4152-3583](https://orcid.org/0000-0002-4152-3583))

ASESOR:

Dr. Salinas Gamboa, José (ORCID: 0000-0002-8491-0751)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional.

TRUJILLO - PERÚ

2021

Dedicatoria

En primer lugar, agradecer a Dios, por la oportunidad de vida, por tener una familia basada en valores, amor y unión, y agradecer por la oportunidad de seguir desarrollándome profesionalmente.

Agradecer especialmente a mi padre, quien fue víctima de esta pandemia, quien me guió con ejemplo, dedicación, amor y paciencia; impulsando siempre mis estudios y mejorar mi desempeño personal y profesional.

La autora

Agradecimiento

A mi familia, quien son mi motor y motivo para seguir esforzándome y me motivan a ser perseverantes y constante en cada objetivo trazado.

A mis profesores de la maestría por exponer sus conocimientos y experiencias que contribuyen a nuestros aprendizajes.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEORICO	05
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.2.1. Variable	17
3.2.2. Operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.4.1. Técnicas	19
3.4.2. Instrumento	19
3.4.3. Recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	39

Índice de tablas

<i>Tabla 1:</i>	
<i>Confiabilidad por alfa de crombach realizado por Yovera, (2021)</i>	<i>21</i>
<i>Tabla 2:</i>	
<i>Validez por correlación ítem test o validez por constructo, realizado por Yovera (2021).</i>	<i>21</i>
<i>Tabla 03:</i>	
<i>Baremación del instrumento psicometrico UWES</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 04:</i>	
<i>Análisis comparativo del engagement en los servidores públicos de dos regímenes laborales en la Zona Registral N° II - Sede Chiclayo, 2021</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 05:</i>	
<i>Análisis descriptivo de los niveles de engagement en los servidores públicos de dos regímenes laborales en la Zona Registral N° II - Sede Chiclayo, 2021</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 06:</i>	
<i>Análisis comparativo de la dimensión vigor en los servidores públicos de dos regímenes laborales en la Zona Registral N° II - Sede Chiclayo, 2021</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 07:</i>	
<i>Análisis comparativo de la dimensión dedicación en los servidores públicos de dos regímenes laborales en la Zona Registral N° II - Sede Chiclayo, 2021</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 08:</i>	
<i>Análisis comparativo de la dimensión absorción en los servidores públicos de dos regímenes laborales en la Zona Registral N° II - Sede Chiclayo, 2021</i>	<i>28</i>

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar las diferencias significativas del engagement en los servidores público de dos regímenes laborales en la Zona Registral N° II - Sede Chiclayo, 2021. El estudio fue no experimental, tipo descriptivo comparativo. La muestra se conformó por 143 colaboradores de regímenes laborales 57 D.L 728 y 86 CAS cuyas edades fueron entre los 25 a 60 años. Para recolectar los hallazgos se utilizó el instrumento psicómetro UWES de engagement de Schaufeli y Salanova (2009). Las conclusiones mostraron que no existen diferencias estadísticamente significativas de engagement en los servidores 728 y CAS. Nos obstante, los colaboradores 728 lograron 33% en nivel alto y 35% en nivel medio y los trabajadores CAS lograron un porcentaje de 41% en nivel alto, seguido de nivel medio con 36%. Finalmente no se hallaron diferencias significativas en las dimensiones vigor, dedicación y absorción en ambos regímenes laborales.

Palabras clave: Engagement, dimensiones y servidores públicos.

Abstract

The objective of the research was to determine the significant differences in engagement in public servants of two work regimes in Registry Zone No. II - Chiclayo Headquarters, 2021. The study was non-experimental, descriptive comparative type. The sample was made up of 143 employees from 57 D.L 728 and 86 CAS, whose ages ranged from 25 to 60 years. To collect the findings, the UWES engagement psychometer instrument by Schaufeli and Salanova (2009) was used. The conclusions showed that there are no statistically significant differences in engagement in the 728 and CAS servers. However, 728 employees achieved 33% at high level and 35% at medium level and CAS workers achieved a percentage of 41% at high level, followed by medium level with 36%. Finally, no significant differences were found in the vigor, dedication and absorption dimensions in both work regimes.

Keywords: Engagement, dimensions and public servants.

I. INTRODUCCIÓN

Todas las organizaciones necesitan colaboradores que sean estables en el tiempo, y un problema que se evidencia muy seguido es la rotación del personal, esto ocasiona pérdidas, sobre todo cuando es de forma constante, debido a que demanda más costos para la empresa. Es por ello, que las personas suelen cambiar de trabajo por muchas circunstancias, una de ellas es la insatisfacción que tiene con su trabajo y porque desea una mejora en el salario, que permita al colaborador contar con mayor ingreso que posibilite aumentar su economía familiar (Gonzales, 2020).

El mundo actual refleja que la situación del trabajo es cada vez más competitiva, y al parecer se proyecta a que continúe de manera estable. Sin embargo, el desempleo a nivel mundial asciende a 190 millones de personas, pero se provee que en continente americano los puestos de trabajo se van a mantener sin mejoras (Ospina y Meneghel, 2017). Es así que, el engagement es fundamental en cada uno de los aspectos de la población empresarial y en especial en el área laboral, porque permite a los trabajadores estar conectados de manera física, cognitiva y emocional con sus labores, mostrando dedicación hacia el cumplimiento de sus metas (Guzmán y Montero, 2015). Estos datos se contrastan con un estudio realizado por Gallup (2013), donde participaron 142 países y se concluyó que existen niveles bajos de engagement con 13% trabajadores activos no genera un alto nivel de compromiso organizacional lo que con certeza se confirma que durante décadas, no se ha avanzado mucho en la producción de empleados comprometidos (Bobadilla, Callata y Caro, 2015).

Internacionalmente, el engagement ha sido investigado primordialmente por Salanova y Schaufeli (2003), con diferencias significativas asociadas con el burnout, dependiendo de la edad, ocupación, género, predictores de desempeño y desarrollo profesional. Esta variable ha sido identificada como un factor que beneficia a la organización. Entonces, por un lado, la organización gana. Porque los colaboradores aportan de forma más positiva, intensa y devota. Los empleados, por su parte, se involucran en el ambiente laboral y se sienten satisfechos, generando bienestar subjetivo y disfrute en el lugar de trabajo (Wood, Araneda y Baker, 2016). Por consiguiente, es preciso señalar que las empresas en Estados Unidos tienen un promedio de duración en el mercado

entre seis a más años, donde 30% no llega al tercer año (Velázquez, 2007). Por otro lado, es necesario comprender las referencias que describen el grado de participación del personal en instituciones que intervienen internacionalmente en distintos escenarios culturales. Al competir globalmente, deben trabajar en un entorno cada vez más complejo y diverso (Pineda, 2020).

En la última década, el 80% de las instituciones españolas han caído en banca rota en los primeros cinco años, indicando una elevada mortalidad en nuevos negocios. Sin embargo, en Latinoamérica, en el País Mexicano, gran cantidad de organizaciones se ven en problemas, y principalmente debido a la clase de decisiones que toman, sin tener un diagnóstico laboral que brinde los conocimientos y el apoyo para las decisiones más específicas y concretas que impacten positivamente en la organización, pero que un 75% de las nuevas organizaciones en México debe cerrar sus operaciones posterior de dos años; no obstante, un 10% de las organizaciones maduran y se mantienen en el tiempo, teniendo éxito Velázquez, (2007 citado por Guzmán y Montero, 2015). Continuando con lo sustentando anteriormente, es importante que todas las organizaciones continúen con sus propuestas y estén interesadas en lograr una mayor participación de sus colaboradores, pero al mismo tiempo crear un ambiente organizacional donde los empleados puedan esforzarse por lograr sus objetivos; en ese sentido toma importancia la implicación en el trabajo (engagement) de esa manera se pueden lograr los objetivos organizacionales e individuales (Kose, 2016).

En los países Sudamericanos y en las empresas, se aprecia también estas dificultades, en Chile se realizó una investigación que dio seguimiento a 67,310 organizaciones fundadas en 1996, donde 25% se extinguieron en el primer año; 17% al año siguiente; 13% en el tercero y 11% en el cuarto año, donde se concluyó que los indicadores del no éxito son muy altos, debido al escaso apoyo laboral, fuentes nulas de financiamiento, elevadas tasas impositivas, alto costo de recursos de financiamiento y que otras de las causas las atribuyen a los colaboradores como, las deficiencias y desconocimientos en las áreas que labora, poca experiencia previa en el campo de productividad, graves defectos en los procesos institucionales, mala organización del tiempo, fraudes,

inadecuado control de inventarios, graves errores en los controles internos, deficiencias en gestión y manejo de recursos presupuestales (Velázquez, 2007 citado por Guzmán y Montero, 2015). Es por ello que el engagement es el desenvolvimiento realizado por los trabajadores, siendo las áreas de: el vigor (la potencia y fortaleza de la persona, disposición para trabajar sin fatigarse ante la adversidad), en la dedicación, (se evidencian sentimientos de compromiso y devoción, junto con ilusión y admiración, lo cual se caracteriza por una fuerte implicación en las jornadas labores), y finalmente, la absorción (caracterizado por sentir comodidad en trabajo, siendo este placentero y de total dedicación, lo cual hace que los trabajadores sientan que el tiempo pasa “volando” y les cueste dejar de trabajar) (Salanova, 2009).

En Perú se investigaron diferentes organizaciones y se concluyó que los colaboradores anhelan encontrar un trabajo, en el cual se mantenga un clima laboral adecuado, con la finalidad de mostrar eficiencia y productividad, donde 86% de los trabajadores podrían tomar la decisión de renunciar, si perciben un ambiente desagradable, debido a que esto repercute en que el colaborador se sienta satisfecho con su centro laboral y sus relaciones con los demás, sin embargo, la implicación que se evidenciará en el trabajo, será la consecuencia de que se tome en cuenta el bienestar del recurso humano (Diario Perú 21, 2018). Por otro lado, en la región Lambayeque no es ajena a la problemática argumentada en acápites anteriores, debido a que observamos instituciones privadas y del estado, donde el personal tiene diferentes dificultades en su desempeño laboral, como: ausentismo, desinterés para participar en capacitaciones, tardanzas, falta de compromiso en las acciones de actividades de integración, impacto negativo de clima laboral, bajo rendimiento, entre otros. Esto quiere decir que se constata una implicación emocional baja (engagement) que se evidencia en el desempeño, rendimiento laboral y en la atención que brindan a los usuarios (Díaz, 2016).

La problemática sustentada anteriormente, respalda que la población investigada presenta características que afectan el clima laboral en el trabajo y que además se concluye que no todos muestran implicación en su labores y por ende afecta el cumplimiento de sus metas, debido a que en diferentes años se

viene realizando diversos diagnósticos situacionales para evaluar y determinar mejores estrategias que coadyuven a satisfacer las necesidades personales de los colaboradores, así como gestionar mejor los recursos y cumplir desde el compromiso emocional y engagement las metas institucionales en la organización, es por eso que el objetivo que persiguió este estudio fue conocer cuál es el grado o nivel de engagement en servidores públicos y además de conocer las diversas características manifestadas por los trabajadores y a su vez los factores que influyen para aumentar o disminuir dicha implicación emocional.

Por lo expuesto en párrafos anteriores, se buscó aportar evidencia para hallar los niveles de la variable en mención y como interrogante se planteó ¿existe diferencias significativas del engagement en los servidores públicos de dos regímenes laborales en la Zona Registral N° II - Sede Chiclayo, 2021? Es menester que el diagnóstico fue de suma importancia para la organización, porque permitió conocer los niveles y diferencias en los servidores públicos. Al respecto, (Bernal, 2010) un estudio investigativo tiene influencias operativas porque permite solucionar problemas institucionales. Y con el propósito de establecer los niveles y diferencias significativas entre los trabajadores referentes al engagement, la investigación llevó a obtener información baso en hechos, para ofrecer actos y estrategias a favor de los colaboradores de la entidad. (Ñaupas, 2015) sustenta que través de existentes conocimientos de la población estudiada, se hace un análisis teórico como evidencia empírica lo que otorga respaldo teórico. Finalmente se empleó el método cuantitativo y se validó y baremo el instrumento psicometrico.

II. MARCO TEÓRICO

Los estudios previos a nivel nacional señalan:

Maldonado (2020) en su investigación de engagement laboral en los trabajadores de una institución dedicada a ventas corporativas de telecomunicaciones, su fin fue explicar los niveles de la variable en mención. Su diseño fue no experimental de tipo descriptivo comparativo. Es estudio tuvo una muestra conformada por 112 trabajadores de las áreas administrativas y comerciales. Para obtener los datos de la variable se utilizó el instrumento psicométrico, escala UWES, el cual Cárdenas (2016) lo validó en Perú. Los principales hallazgos evidenciaron que los valores de engagement es promedio, siendo la dimensión vigor la que obtuvo mayor porcentaje y las variables sociodemográficas como edad, instrucción, años de servicio, clase de contratación y remuneración salarial, no hallándose diferencias estadísticamente significativas.

Lázaro (2019) investigó la felicidad y el engagement Laboral en colaboradores de una Empresa del Rubro Financiero de Lima Metropolitana. El objetivo fue hallar la correlación de las variables. La muestra estuvo conformada por 181 trabajadores. Para recopilar datos se utilizaron los instrumentos psicométricos, escalas UWES y de felicidad. Las principales conclusiones mostraron 35% de engagement laboral ubicándolos a un nivel promedio y los colaboradores que se sienten contentos, muestran niveles altos de engagement.

En la capital limeña, Espinosa (2017) estudió el engagement laboral y su relevancia en el desempeño en una organización de servicios, cuyo objetivo fue correlacionar la variable engagement con el tipo de pedidos y medios laborales de Schaufeli, y la productividad. Su diseño fue cuantitativo, explicativo, no experimental y transaccional. La muestra se conformó por 425 trabajadores. El instrumento psicométrico versión corta en español del Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli, Bakker y Salanova, 2006), fue la herramienta para la recolección de datos. Los hallazgos mostraron que el personal que tienen alto estándares de engagement, muestran un mejor desempeño, que impacta en la productividad del trabajo y mayor involucramiento en las actividades de la organización. Esto indica como conclusión que, contar con este tipo de

trabajadores, tiene una relevancia positiva debido a que genera en las empresas ventajas en el desempeño laboral y productividad; es por ello la importancia de potenciar el engagement

En la misma línea Granados (2015) investigó el engagement laboral en el área de Recursos Humanos de la Contraloría General de la República y tuvo como objetivo establecer los niveles de la variable e implementación acciones según los resultados. El diseño fue no experimental de alcance descriptivo. Esta investigación tuvo una muestra de 63 personas. Y para recolectar los datos y obtener los hallazgos se aplicó la prueba psicométrica denominada, cuestionario UWES 17, conformado instrumento formado por tres dimensiones relacionadas: Vigor, dedicación y absorción. Aun que lo ideal para el investigador hubiese sido encontrar altos estándares de engagement en la mayoría de encuestados, concluye que los índices hallados en cada una de las dimensiones son favorables para la institución, detallando el orden de mayor a menor puntuación son: Vigor, dedicación y absorción.

En las bases teorías se sustentan las definiciones del engagement:

Salanova y Schaufeli (2000), expresan que la implicancia en el trabajo o el engagement no solo se focalizan en un punto determinado o en los comportamientos, sino que lo definen como una condición afectiva y cognitiva permanente.

El engagement puede ser considerado como una figura personal y grupal, que se evidencia en los colaboradores dentro de la organización (Schaufeli y Salanova, 2007).

Salanova y Schaufeli (2009) sustentan que el engagement es una circunstancia mental adecuada para el cumplimiento laboral, caracterizado por la vitalidad (Vigo), empeño y esmero (dedicación), absorción y concentración en las actividades del trabajo.

El engagement etimológicamente proviene del alemán que significa compromiso o implicación, de ahí que sea entendida como la modalidad de relación entre la empresa y el trabajador, sin embargo se usa más el

término de engagement en el trabajo del inglés work engagement (Salanova y Schaufeli, 2009).

La implicación en el trabajo, es la entrega que tiene el trabajador con su institución y adicionalmente es la accesibilidad de seguir formando para de ella misma, Asociación Americana de Psicología ([APA], 2010a).

Para Consuegra (2010) el engagement son los acuerdos pactados donde la conciencia y responsabilidad son experimentadas por una persona que tiene objetivos en su labor y que tiene iniciativa para llevarlas a cabo.

Casuso (2011) argumenta que el engagement es la implicación del ego de los trabajadores hacia sus funciones laborales.

El engagement permite a la persona o colaborador tener mayor y mejor adaptabilidad a los cambios y obtener ventajas de ello (Cumpa, 2015).

Meyer (1991 citado por Diaz, 2004), sustenta los tres componentes que se evidencia en la implicación emocional en la organización y son los siguientes:

- Componente afectivo: Caracterizado porque el trabajador se involucra afectivamente a su trabajo y empresa, esto con la finalidad de que se sienta complacido con sus requerimientos lo cual finalmente se evidencia en su desempeño laboral.
- Componente de continuación: Donde el colaborador se involucra con su empresa debido a los años de servicio en esta, y no está dispuesto a separarse de su organización, debido a que considera una mayor pérdida de su tiempo invertido si se retira de la organización.
- Componente normativo: Son todos aquellos elementos éticos y de agradecimiento hacia su organización en base a esfuerzos y dedicación.

Bobadilla, Callata y Caro (2015) sustentan los diferentes modelos teóricos del engagement y son:

- Teoría del rol (1990): Es aquella donde se formaliza la interrelación entre persona y los detalles de las funciones; teniendo en cuenta los aspectos personales, grupales, intergrupales e institucionales como

elementos que concilian los niveles de motivación y trascendencia del trabajo

- Modelo estructural (1997): Donde el engagement simboliza la finalidad para desarrollar operaciones que gestionen y promuevan las consecuencias favorables en la concordancia entre los elementos propios de una persona y sus funciones específicas que desempeña.
- Modelo de intercambio social (2006): Demuestra que los niveles de engagement del personal son contestaciones de los estímulos que les otorga la entidad o empresa (elementos monetarios, afectivos y sociales); de tal manera que los trabajadores se sienten con la obligación de dotar a sus empresas con elevados estándares de engagement.
- Teoría de demanda y recursos laborales: Se considera que el trabajo y sus recursos tienen una implicancia motivacional y son de utilidad si se requiere mantener altos porcentajes de engagement en los trabajadores.
- Modelo circunflejo de emociones: Expone que existe desigualdad entre engagement y satisfacción laboral, debido a que *engagement* es una mezcla de sentimientos por las funciones laborales (dedicación) con una elevada resistencia, fortaleza y esmero (vigor, absorción); mientras, la satisfacción en el trabajo es una manera pasiva de salud y confort.
- Teoría de la conservación de recursos: Basado en la explicación sobre como los individuos afrontan situaciones adversas que les conllevan al estrés; a través de sus propios recursos, donde el colaborador es el administrador de sus elementos individuales, entendidos como aquellos objetos, características personales, condiciones o energías que son valorados, y que pueden ser potencialmente motivadores en sí mismos mediante la creación.
- Modelo de impresión de los elementos personales en el engagement: Se aborda una conexión igualitaria entre las sensaciones asertivas y los medios individuales; es decir, aquellos trabajadores que experimentan buenas emociones, tienden a desarrollar mejor sus destrezas con el cumplimiento de su trabajo.

Para Luna y Mío (2017) argumentan que existen categorías cognitivas que incrementan el engagement siendo las siguientes:

- Atención de cuerpo y mente: Se resaltan cuatro actividades como, hacer actividades físicas, sueño placentero, reflexionar y expresar alegría, esto quiere decir que al realizar este tipo de actividades generamos efectos psicológicos positivos en nuestro cuerpo.
- La práctica de las virtudes: Consiste en potenciar las fortalezas y talentos de los colaboradores para generar autorrealización.
- Hacer fuerte las interacciones sociales: El *engagement* se incrementa cuando los trabajadores tienen la oportunidad de generar tiempos para socializar entre ellos; comunicando positivamente sus anécdotas, conocimientos, experiencias o, disfrutar unidos las situaciones positivas del trabajo
- Toma de decisiones: Está vinculado con la verificación de las metas personales y el empleo de las ganas para desarrollar el bienestar subjetivo, es decir determinar propósitos individuales, buscar los procedimientos ordenados y desarrollar herramientas para afrontar diferentes situaciones.

Según Schaufeli y Bakker (2003), el engagement se encadena con algunas variables que a continuación se sustentan:

- Engagement y burnout: Se relacionan negativamente, es decir que a mayor nivel de agotamiento laboral menor serán los porcentajes de engagement.
- Engagement y adicción al trabajo: De acuerdo con Schaufeli et al; (2003) la adicción al trabajo y el engagement demuestran correlación entre sí, a excepción de la absorción, la cual se correlaciona moderadamente de forma positiva con el aumento de actividades laborales, es decir a más absorción, mayor será los indicadores de adicción.

Se hace mención que el engagement propicia el proceso de motivación, donde dicha variable debe tener un papel intermediario entre los elementos del trabajo, por una parte, y por otro lado, las conductas favorables en la organización.

Guzmán y Montero (2015) hacen mención a las características que refleja un colaborador que se encuentra implicado emocionalmente en su trabajo, es decir expresa engagement en sus labores, estas son:

- Convicciones y aprobación de los objetivos y los valores de la institución,
- Voluntad de esforzarse por el bien de la organización
- Intención de pertenencia a la sociedad.

Bordas (2016) menciona algunos factores que se relacionen a la implicación emocional en el trabajo y son:

- La complacencia con las funciones laborales.
- Participación en un equipo con altos niveles de compromiso.
- Eficacia y facilidad para adaptarse a los cambio y al medio
- Intervención en la selección de alternativas de solución y decisiones
- Proceder de los líderes
- La edad.
- Satisfacción en las actividades laborales.

El engagement en las organizaciones, según Cumpa (2015), hace mención que la ausencia de engagement puede causar la disminución de eficiencia. Un trabajador con altos niveles de engagement no necesita de mayor supervisión, debido a que comprende y se percibe como suya la relevancia de cumplir con los objetivos de la institución y que lo interioriza nivel personal. Adicionalmente los grados de engagement con probabilidad predice el actuar del personal en sus funciones laborales, pues si los colaboradores tienen engagement se involucran fácilmente con las metas y objetivos de la empresa, lo cual generará ventajas que perduren en el tiempo.

También el compromiso laboral es un tema de reciprocidad, la actitud de la empresa en relación con los trabajadores se ha modificado y para garantizar el engagement se realiza la participación externa de varios agentes que necesitan de las instituciones, tales como: preocupación de los gerentes y líderes por atender las necesidades de los trabajadores, en relación a su desarrollo profesional, progresar su bienestar; generar claridad e imparcialidad, eso estimula el engagement.

Guzmán y Montero (2015) argumentan algunas dimensiones del engagement siendo estas las siguientes:

- Dimensión cognitiva: Los valores y apoyo para logros de objetivos de la organización se mantiene desde la creencia del pensamiento.
- Dimensión afectiva: Vínculo personal y sentimiento de pertenencia con la organización
- Dimensión conductual: Hacer esfuerzos con la intención de seguir permaneciendo en la organización.

Luna y Mío (2017) sustentan que la variable engagement como teoría reconoce varios puntos de vista desde lo psicosocial y teórico, siendo los siguientes:

- Modelo de demandas y recursos laborales: Los diferentes entornos se dividen en dos categorías. Por eso cuando postulamos a un puesto de trabajo nos referimos a los aspectos relacionados con el trabajo, como también al esfuerzo constante. Sin embargo, los elementos del trabajo tienen el efecto de reducir las necesidades laborales, como el logro de metas y el autodesarrollo. Este modelo categoriza las demandas y recursos, las tipifica de la siguiente manera:
 - Demandas cuantitativas: Es la sobre exigencia y el aumento en el ritmo de trabajo.
 - Demandas mentales: Exige concentración, precisión, atención y toma de decisiones difíciles.
 - Demandas socioemocionales: Demostrar ponerse en el lugar de los demás y emociones positivas cuando se siente lo contrario.

- Demandas físicas: Trabajar en condiciones vulnerables para la integridad y salud.
- Demandas organizacionales: Son las denominadas, tiempo en el trabajo e inseguridad en las labores.
- Recursos físicos: Tiene que ver la percepción del clima organizacional, instrumentos adecuados y elementos tecnológicos actualizados.
- Recursos de tarea: Es el feedback sobre el desempeño de las responsabilidades laborales, variedad de labores, Claridad de roles, oportunidades para la gestión de habilidades y autonomía en el trabajo.
- Recursos sociales: Es el soporte y ayuda de parte de los compañeros de trabajo, integración, camaradería y participación en elección de soluciones ante los problemas.
- Recursos de la organización: Son las oportunidades para la participación de proyectos que involucren retos en cuanto a su formación profesional.
- Recursos trabajo y familia: Se basa en la plasticidad en las jornadas y el soporte de la familia para la ejecución de las actividades laborales.

Este modelo concluye que se puede evidenciar un deterioro en la salud y que también tiene impacto en la motivación.

- Deterioro de la salud: Este enfoque emplea el desempeño humano en condiciones estresantes. Esto significa que cuando los empleados se enfrentan a demandas laborales elevadas, como la falta de recursos, suelen dedicar un gran esfuerzo a adaptarse.
- Proceso de motivación: el engagement interrelaciona los resultados favorables de las empresas con los elementos motivacionales individuales de los trabajadores; ya que promueve el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores, asimismo fortalece sus capacidades.

- Por consiguiente, el modelo teórico de experiencias positivas: Para Rodríguez y Cifre (2012) en este modelo hay que tener en cuenta la variable del bienestar subjetivo en el contexto laboral, donde los elementos personales actuarían como referencias a la hora de percibir los agentes del medio ambiente, es decir, los medios y las solicitudes extra laborales. Optimizar estas experiencias favorables tendrán consecuencias acertadas tanto a nivel personal como institucional
- Y el modelo espiral en la salud ocupacional: Este modelo examina la salud psicosocial desde una perspectiva general, abarcando en una misma estructura la evaluación del malestar social y psicológico (por ejemplo, Burnout, estrés, ansiedad, depresión, adicción al trabajo) uniéndolo con la evaluación de los elementos de salud favorables (engagement, motivación, satisfacción, emociones y sentimientos positivos o bienestar subjetivo; y consecuencias en las actividades laborales (desempeño, calidad de trabajo y del producto, absentismo, compromiso organizacional, compromiso social). Esto permite explicar de manera más ajustada las relaciones contradictorias de las demandas y la salud psicosocial Rodríguez y Cifre (2012 citado por Salanova, Cifre, Martínez y Llorens, 2007).

Las causas del engagement de acuerdo con Salanova (2009) son los requerimientos del ámbito laboral (libertad, apoyo grupal) e individuales (autoeficacia), el restablecimiento debido al esmero y la implicancia emocional fuera del ámbito laboral. Es menester que el engagement está vinculado favorablemente con características o perfil del puesto que pueden considerarse como insumos motivacionales o vigorizantes del trabajo. Por ejemplo, dichos recursos son comentarios recibidos de compañeros de trabajo y jefes sobre apoyo social, desempeño laboral, autonomía en el trabajo, diversas tareas y estructuras de capacitación. También se relaciona con la presencia de características individuales como opiniones personales en desarrollo profesional e individual. Esto genera que los trabajadores que han sufrido tensiones laborales se sienta fortalecidos y recuperados y por ende generen favorables niveles de implicancia emocional; a diferencia de aquellos colaboradores que ante los

esfuerzos realizados no saben cómo recuperarse y hacer uso de sus tiempos muertos (Salanova, 2009).

Referente a los acápites anteriores, se argumenta que las consecuencias del engagement, son aquellas repercusiones que recaen en las conductas demostradas en la empresa y la organización, el desarrollo de las funciones y bienestar. Esto indica que los colaboradores implicados en su trabajo, se sienten más satisfechos con el trabajo, más comprometidos y leales a la organización y tienen menos intenciones de irse. Así, las posibles consecuencias incluyen actitudes positivas hacia la organización como, baja rotación, satisfacción y compromiso organizacional, así como iniciativas personales y motivación de aprendizaje, horas extras y comportamientos positivos (Salanova, 2009).

Sin embargo, existe en el engagement factores que se presentan en los colaboradores de acuerdo a Rodríguez (2013) y son:

- Apoyo percibido en las organizaciones: La organización obtendrá altos niveles de rendimiento, desempeño y permanencia, si es que sus trabajadores perciben de ellas intereses que procuren su bienestar y ayuda para solución de problemas.
- Expectativa de recompensa: Cuando el colaborador espera un ascenso o incremento de su salario en mérito del esfuerzo realizado, es así que la dedicación y empeño hacia la institución incrementa.
- Socialización. Las empresas realizan esfuerzos, los planifica y evalúa con la finalidad de incluir e integrar a cada trabajador.
- Reconocimiento por el trabajo: Donde se espera una intención de permanencia; es decir, continuar manteniendo los nexos con la organización.

De acuerdo con Kahn (citado por Salanova, 2009) hace mención al engagement en el rol laboral y describió los beneficios de los componentes de la organización en sus propias tareas laborales, donde el personal transmite de forma física, cognitiva, emocional y mental durante el desarrollo de sus roles. Esta es la manera en la que los colaboradores

satisfacen sus tareas en el trabajo y asumió que los trabajadores comprometidos o con altos niveles de engagement se esmeran mucho en su trabajo porque se sienten identificados, mostrando significación, seguridad y disponibilidad a su trabajo y rol labora.

Por último, Schaufeli et al; (2004), refiere las tres dimensiones del engagement y son:

- Vigor: Son los elevados niveles de energía, fortaleza mientras se trabaja, evidenciando esfuerzo, empeño, también buena disposición, incluso muestra persistencia al afrontar inconvenientes o dificultades.
- Dedicación: Se evidencia elevados estándares de la demostración del trabajo, entusiasmo, alegría, compromiso, inspiración, orgullo y retos relacionados con el trabajo que se desempeña.
- Absorción: Se expresa a través de la concentración en el trabajo y se tiene la sensación de que el tiempo pasa rápido. A su vez, también se relaciona con las dificultades para desconectarse de lo que se está haciendo debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas.

Se debe tener claro que el engagement aumenta cuando los colaboradores tienen espacios para socializar entre ellos, donde comparten experiencias o celebran juntos los logros y metas alcanzadas en el trabajo, lo que amortigua un posible estrés laboral.

III. METODOLOGÍA

a. Tipo y diseño de investigación

La investigación tuvo enfoque cuantitativo, ya que, por medio de un riguroso proceso establecido se buscó a través de las matemáticas y estadística, probar hipótesis para así comprobar o rechazar conceptos o fenómenos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), en ese sentido, el estudio fue básico, debido a que se descubrieron datos, dando aporte a la ciencia, y no implicó la generación de propuestas o programas que busquen modificar la realidad de un problema (APA, 2010).

El diseño fue no experimental, debido a que los datos se recopilaron en un solo momento establecido. Asimismo, el alcance fue descriptivo comparativo que permitió establecer información confiable del comportamiento en una población específica, además de que se logró conocer la relación de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular, donde se comparó los niveles de engagement en dos muestras de estudio (Hernández et al; 2014). Y es un estudio descriptivo, porque permitió obtener resultados ordenados, recopilados de las observaciones de las conductas, los procedimientos, las características, factores y otras variables de hechos y fenómenos (Cabrejos y Gálvez, 2016, p. 48).

No obstante, Abanto (2016) hace la siguiente clasificación:

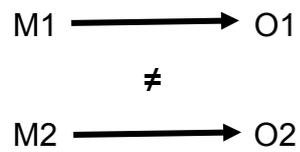
Según su naturaleza, es un estudio cuantitativo porque expresó numéricamente y en diversos grados, así mismo es una variable discreta porque admite valores numéricos enteros.

Según su casualidad, es indiferenciada porque fue un diseño comparativo y tener una sola variable.

Según su extensión temática, es específica porque trató temáticas concretas y puntuales involucrando entre uno a dos enfoques de estudio y observa un conjunto de indicadores permitiendo identificar sus atributos de la variable.

Según su extensión poblacional, es estándar porque se refirió a variables de estudio que tratan temáticas que pueden encontrarse fácilmente en cualquier población.

El esquema fue:



Dónde:

M1 : Personal nombrado de la Sede Chiclayo.

M2 : Personal CAS de la Sede Chiclayo.

O1, O2 : Engagement en los servidores públicos

\neq : Diferencia entre las muestras.

b. Variables y operacionalización

Variable

Vi: Engagement o implicación en el trabajo.

(Hernández et al. 2014). Además, la muestra es de conveniencia, porque el proceso de obtención de la muestra es conveniente para el propósito de estudio (APA, 2010a), donde 57 fueron colaboradores nombrados y 86 pertenecientes al régimen laboral CAS.

Criterios de inclusión

Servidores públicos nombrados.

Colaboradores con contrato CAS.

Edades que oscilaron entre los 25 a 60 años.

Trabajadores que brindaron su consentimiento informado.

d. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica fue la encuesta que estuvo dirigida a través de un cuestionario que evaluaron los conocimientos y/o actitudes que fueron pruebas con base a un estado actual (Cabrejos et al. 2016).

Para Gonzales (2012) la técnica también fue la psicométrica, que en el proceso de evaluación psicológica y de las pruebas psicométricas constituyen una medida objetiva, logrando recabar información amplia de los individuos, y permite también generar hipótesis de trabajo en el proceso de evaluación.

Además al usar un prueba estandarizada permitió medir la variable determinando su estado actual (Hernández et al. 2014, p. 217), es por ello que el instrumento utilizado fue el Cuestionario de (Engagement) Implicación con el trabajo o compromiso con la organización (UWES).

Instrumento

El instrumento psicometrico utilizado fue el cuestionario de (Engagement) implicación con el trabajo compromiso con la organización (UWES). Su autor es Schaufeli Wilmar, procedente de Suiza y el Instituto de Investigación de Utrecht. Se 1999 se hizo público

y en el 2000 en el país de España fue adaptado por Salanova y Schaufeli. Su administración puede ser individual o colectiva con un tiempo de duración entre 10 a 15 minutos aproximadamente.

El cuestionario de UWES ha sido utilizado ampliamente a nivel mundial, originalmente fue elaborada en holandés y con posterioridad fue traducida a otros 11 idiomas. Al analizar su confiabilidad y validez sus creadores tomaron una base de datos de 23 estudios que se realizaron entre 1999 y el año 2003, con una muestra total de 12.631 personas de 9 países de los cuales 1.832 personas fueron de países de habla hispana, lo cual evidencia una validación psicométrica internacional (Schaufeli y Bakker, 2003 p. 9).

Esta prueba tiene una relación entre los componentes muy alta superior a .87 y su validez se hizo mediante el análisis factorial usando ecuaciones estructurales el cual validó los tres componentes teóricos,. Con respecto a la confiabilidad, este se determinó mediante consistencia interna de alfa de cronbach el cual tuvo un índice general de .81; y específicamente en vigor .77; dedicación .89 y absorción .73.

Flores (2015), realizó la validación peruana, el cual determinó la validez de constructo por análisis factorial confirmatorio comprobando el ajuste del modelo teórico de tres componentes, además que las correlaciones de los componentes fue elevada .80. La confiabilidad se determinó por el coeficiente alfa de cronbach, cuyos índices mostraron vigor .79; dedicación .82 y absorción .66.

El cuestionario se encuentra disponible en 10 idiomas (alemán, español, finlandés, francés, griego, holandés, Ingles, noruego, portugués y sueco) y está diseñado para medir el compromiso o involucramiento en el trabajo. Además, se ha elaborado una versión corta de nueve ítems, tres ítems de cada una de las tres escalas que también supera los criterios de calidad psicométrica. La nueva versión adaptada y estandarizada a la ciudad de Trujillo, lo componen 17 elementos

distribuidos homogéneamente en las tres dimensiones que evalúa la prueba.

Por consiguiente el instrumento posee validez, confiabilidad y baremación adaptado a realidad de Lambayeque y Chiclayo realizado por Yovera (2021) mostrando los siguientes valores:

Tabla 1: Confiabilidad por alfa de crombach realizado por Yovera, (2021)

Dimensión	N de elementos e ítems	Alfa de crombach
Vigor	06	,814
Dedicación	05	,896
Absorción	05	,656
Engagement	17	,894

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2: Validez por correlación ítem test o validez por constructo, realizado por Yovera (2021).

Dimensión	Ítems	Índices de discriminación	
Vigor	01	,000	,513
	04	,000	,568
	07	,000	,335
	10	,000	,553
	13	,000	,306
	16	,000	,480
Dedicación	02	,000	,695
	05	,000	,714
	08	,000	,659
	11	,000	,490
	14	,000	,597
Absorción	03	,000	,305
	06	,000	,456
	09	,000	,406

	12	,000	,308
	15	,000	,324
	17	,000	,441
Engagement	1-17	,000	,563

Fuente: Elaboración propia

Tabla 03: Baremación del instrumento psicometrico UWES

	Vigor	Dedicación	Absorción	Engagement
Válidos	143	143	143	143
Bajo	>31	>28	>28	>88
Medio	32-34	29-30	29-31	89-93
Alto	34<	31<	32<	94<

Fuente: Baremado por Yovera (2021)

e. Recolección de datos

La recopilación de datos se realizó mediante las sugerencias establecidas por Hernández et al; (2014) siendo estas las siguientes:

En primera instancia: hubo claridad en el marco de referencia teórica que se utilizó como lo es la teoría de Salanova y Shaufeli (2009), sobre la implicación en el trabajo o engagement.

Segundo: Se obtuvo el instrumento psicometrico de la variable analizada, siendo el cuestionario de UWES de Salanova y Shaufeli (2009), además de respetar los principios de Aragón (2015) y las directrices de Hernández et al; (2014), cuyo instrumento fue normalizado a la población objeto de estudio a través de la validez, confiabilidad y baremación, para contrastar hipótesis.

Tercero: Se realizó la gestión respectiva a la escuela de post grado, la misma que permitió ejecutar el estudio, además de programar horarios con la entidad pública para la aplicación del instrumento que se hizo de manera virtual.

Cuarto: Se aplicó el instrumento psicométrico, con previo consentimiento informado.

f. Procedimientos

Los datos del instrumento se tabularon en su totalidad, obteniendo puntuaciones numéricas a las respuestas de los evaluados, donde además de acuerdo a los criterios éticos de anonimato y confidencialidad según la APA (2010b), fueron reservados y guardados para dicho análisis y contraste de datos.

g. Método de análisis de datos

Para analizar los datos se hizo mediante fases, siendo las siguientes:

Fase I: Se eligieron las herramientas para el procesamiento de los datos como el formulario de google, luego el microsoft office excel 2013 y el SPSS versión 24.

En la fase II: Se corroboró el funcionamiento correcto de los programas establecidos y seleccionados para este estudio.

Fase III: Los programas sirvieron para recabar los datos, siendo el formulario de google, que permitió a través de un enlace, el llenado de cada respuesta por parte de los evaluados de acuerdo a los ítems, luego el software excel, que permitió transformar las puntuaciones de los ítems del instrumento, y el programa estadístico SPSS 24, que facilitó a través de su procesamiento obtener niveles, descripciones, puntuaciones, así como las frecuencias y las tablas.

Referente a la fase IV: Consistió en determinar la validez y confiabilidad del instrumento, así como la baremación.

En la fase V: Se realizó el análisis inferencial con el fin de comprobar las hipótesis planteadas, para ello fue necesario aplicar la estadística no paramétrica de U de Mann-Whitney para muestras independientes, ordinales y comparativas, para obtener las diferenciaciones en ambas muestras.

Por último, en la fase VI: Luego del análisis, los hallazgos fueron exportados y editados siguiendo la recomendación de la APA (2010b) y de Hernández et al. (2014) para su respectiva presentación y discusión.

h. Aspectos éticos

Las perspectivas éticas están orientadas en lo que menciona PYGÉP (1979), haciendo hincapié a lo que describe Belmont de acuerdo a los parámetros de los lineamientos de investigación de la escuela de Post Grado de la UCV Filial Trujillo:

Respetar a la población estudiada: Se respetó a cada persona, como ser individual y autónomo, protegiendo su identidad y solicitando su autorización consciente para ser participante del estudio.

Beneficencia: Los trabajadores fueron tratados con ética, protegiéndolos de un posible daño y ayudándolos en la toma de decisiones, de ello se valora (1) No ser peligrosos y (2) aumentar los beneficios, disminuyendo los efectos nocivos.

Justicia: Las personas fueron tratadas sin discriminación, sobresaliendo los valores de equidad, justicia e igualdad, asimismo se veló por el respeto de sus derechos.

Consentimiento informado: Las personas fueron valoradas en la medida de sus capacidades, y brindaron su consentimiento para el estudio, sabiendo además que en cualquier momento si lo decidieran, podrían abstenerse a responder los cuestionamientos del instrumento.

Finalmente, la confidencialidad: Donde se mantuvo en reserva su información personal, comunicándoles los propósitos de la investigación (APA, 2010b).

IV. RESULTADOS

De acuerdo a los hallazgos, en la tabla 04, no existen diferencias estadísticamente significativas de engagement entre los trabajadores 728 con un rango promedio de 72,85 y en los colaboradores CAS un rango de 71,44 a un nivel de significancia $p > .05$. Esto quiere decir, que ambos regímenes laborales muestran engagement en las tareas que realizan en la entidad hacia el cumplimiento de las metas, así como también se muestran comprometidos e implicados hacia la organización desde un sentido de pertenencia.

Tabla 04:

Análisis comparativo del engagement en los servidores públicos de dos regímenes laborales en la Zona Registral N° II - Sede Chiclayo, 2021

	Régimen laboral	n	Rango promedio	Suma de rangos
Engagement	728	57	72,85	4152,50
	CAS	86	71,44	6143,50
	Total	143		

Fuente: Elaboración propia

Engagement	
U De Mann-Whitney	2402,500
W De Wilcoxon	6143,500
Z	-,213
Sig. (Bilateral)	,831

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 05 se evidenció que los niveles predominantes de engagement en ambos regímenes laborales, en los 728 el 33% referente al nivel alto y 35% en nivel medio, no obstante, en los trabajadores CAS 41% logro nivel alto, seguido de nivel medio con 36%.

Tabla 05:

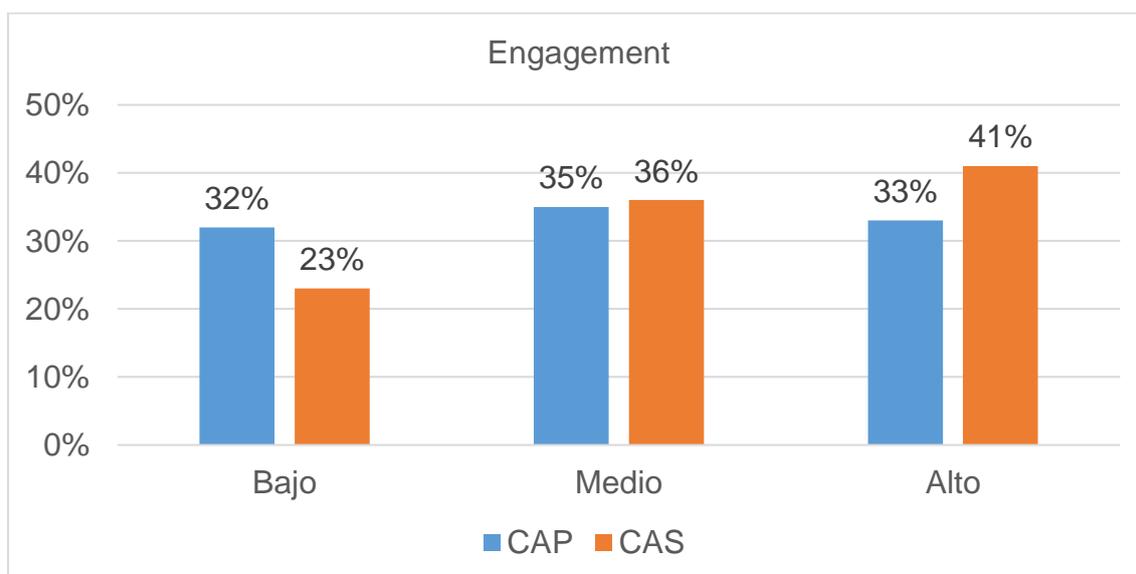
Análisis descriptivo de los niveles de engagement en los servidores públicos de dos regímenes laborales en la Zona Registral N° II - Sede Chiclayo, 2021

Engagement	Régimen Laboral			
	728		CAS	
	n	%	N	%
Bajo	18	32%	20	23%
Medio	20	35%	31	36%
Alto	19	33%	35	41%
Total	57	100%	86	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 01:

Análisis descriptivo de los niveles de engagement en los servidores públicos de dos regímenes laborales en la Zona Registral N° II - Sede Chiclayo, 2021



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 06 no se evidencia diferencias estadísticamente significativas en la dimensión vigor entre los trabajadores 728 con un rango promedio de 79,69 y en los colaboradores CAS un rango de 66,90 a un nivel de significancia $p > .05$. Lo que indica que los colaboradores de ambos regímenes laborales en la entidad se caracterizan por ser enérgicos en su trabajo, mostrando persistencia, esfuerzo y deseos de disposición para enfrentar las dificultades.

Tabla 06:

Análisis comparativo de la dimensión vigor en los servidores públicos de dos regímenes laborales en la Zona Registral N° II - Sede Chiclayo, 2021

	Régimen laboral	n	Rango promedio	Suma de rangos
Vigor	728	57	79,69	4542,50
	CAS	86	66,90	5753,50
	Total	143		

Fuente: Elaboración propia

	Vigor
U de Mann-Whitney	2012,500
W de Wilcoxon	5753,500
Z	-1,941
Sig. (bilateral)	,052

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 07 no existen diferencias estadísticamente significativas en la dimensión dedicación entre los trabajadores 728 con un rango promedio de 74,54 y en los colaboradores CAS un rango de 70,31 a un nivel de significancia $p > .05$. Esto se explica que ambos regímenes laborales, presentan entusiasmo, inspiración y orgullo de pertenecer a la entidad, reflejando orgullo por el trabajo que realizan.

Tabla 07:

Análisis comparativo de la dimensión dedicación en los servidores públicos de dos regímenes laborales en la Zona Registral N° II - Sede Chiclayo, 2021

	Régimen laboral	n	Rango promedio	Suma de rangos
Dedicación	728	57	74,54	4249,00
	CAS	86	70,31	6047,00
	Total	143		

Fuente: Elaboración propia

	Dedicación
U De Mann-Whitney	2306,000
W De Wilcoxon	6047,000
Z	-,655
Sig. (Bilateral)	,513

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 08 no existen diferencias estadísticamente significativas en la dimensión absorción entre los trabajadores 728 con un rango promedio de 72,11 y en los colaboradores CAS un rango de 71,92 a un nivel de significancia $p > .05$. Esto quiere decir que los colaboradores de ambos regímenes, experimentan la sensación de que el tiempo pasa rápido en sus labores, debido a que se concentran en su trabajo o actividades por la sensación de disfrute del mismo.

Tabla 08:

Análisis comparativo de la dimensión absorción en los servidores públicos de dos regímenes laborales en la Zona Registral N° II - Sede Chiclayo, 2021

	Régimen laboral	n	Rango promedio	Suma de rangos
Absorción	728	57	72,11	4110,50
	CAS	86	71,92	6185,50
	Total	143		

Fuente: Elaboración propia

	Absorción
U De Mann-Whitney	2444,500
W De Wilcoxon	6185,500
Z	-,029
Sig. (Bilateral)	,977

Fuente: Elaboración propia

V. DISCUSIÓN

Referente a los hallazgos, se logró identificar que no existen diferencias estadísticamente significativas de engagement entre los trabajadores 728 y CAS a un nivel de significancia $p > .05$. Esto quiere decir, que los servidores públicos de ambos regímenes laborales evidencian estado mental positivo, se sienten realizados con relación al trabajo, ya que el engagement propicia el proceso de motivación y mejora las actitudes hacia el trabajo y la consolidación de las metas. Estos datos se corroboran con la investigación de Espinosa (2017) engagement laboral y su relevancia en la producción laboral en una empresa de servicios, donde su finalidad fue correlacionar la variable de engagement con el modelo de demandas y recursos laborales de Schaufeli, y la productividad. Su diseño fue de tipo cuantitativo, explicativo, no experimental y transaccional. La muestra se conformó por 425 trabajadores. Para recolectar los datos se utilizó el instrumento psicometrico versión corta en español del Utrecht Work Engagement Scale UWES (Schaufeli, Bakker y Salanova, 2006), donde los hallazgos mostraron que el personal posee niveles altos de engagement y por tal motivo evidencian un mejor desempeño laboral impactando positivamente a la productividad y un mayor compromiso con la organización. Por tanto, el engagement permite a la persona o colaborador tener una mejor adaptabilidad a los cambios y obtener mejores ventajas de ello. (Cumpa, 2015). No obstante, el engagement puede ser considerado como un fenómeno individual y colectivo, que se evidencia en los colaboradores dentro de la organización (Schaufeli y Salanova, 2007).

Referente a los niveles del engagement, se ha observado en el régimen 728, 33% en nivel alto y 35% nivel medio. No obstante, en los colaboradores CAS 41% logro nivel alto, seguido de nivel medio con 36%, esto indica que la mayoría de los colaboradores de ambos regímenes laborales, se caracterizan por sentirse comprometidos con la organización, mostrar iniciativa, disposición y esfuerzo para el cumplimiento de sus metas personales e institucionales. Referente a estos datos, se contrastan con el estudio de Granados (2015) engagement laboral en el departamento de Recursos Humanos de la Contraloría General de la República y tuvo como meta conocer los niveles de la variable e implementación acciones según los resultados. El diseño fue no experimental de alcance descriptivo. La muestra se conformó por 63 personas. Y para recolectar los datos y obtener los hallazgos se aplicó la prueba psicométrica denominada,

cuestionario UWES y los hallazgos revelaron que el vigor, dedicación y absorción fueron favorable para la institución. Es menester que, las causas del engagement de acuerdo con Salanova (2009) son los requerimientos organizacionales (autonomía, apoyo social) e individuales (autoeficacia), la recuperación de la fatiga no profesional y la expansión de emociones fuera del ámbito laboral y este se asocia a recursos motivadores o vigorizantes del trabajo, por ello los trabajadores adquieran mejores estándares en los sentimientos y emociones asociados al trabajo (engagement) superior que aquellos trabajadores después de los esfuerzos realizados en sus jornadas laborales, no saben cómo recuperarse en los momentos libres (Salanova, 2009).

Finalmente, no existen diferencias significativas en las áreas vigor, dedicación y absorción en ambos regímenes laborales 728 y CAS, donde los servidores se caracterizan por mostrar altos indicadores de energía mientras realizan sus funciones laborales, mostrando persistencia y un elevado esmero, así también altos niveles de entusiasmo, inspiración, orgullo y retos relacionados con el trabajo que se realiza, no obstante, también evidencian fuertes dosis de disfrute, como percibir que el tiempo pasa rápido en el trabajo. Como atestigua Bordas (2016), algunos de los factores relacionados con el engagement son: la satisfacción con las actividades labores, la integración y camaradería, adaptabilidad organizacional y la eficacia, la participación en la elección de alternativas de soluciones de problemas y la satisfacción en el trabajo.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los hallazgos se concluye que:

- No existen diferencias estadísticamente significativas de engagement entre los trabajadores 728 y CAS.
- Se halló que los servidores 728 lograron 33% en nivel alto y 35% en nivel medio.
- Los trabajadores CAS lograron un porcentaje de 41% en el nivel alto, seguido de nivel medio con 36%.
- Se determinó que no existen diferencias estadísticamente significativas en la dimensión vigor entre los trabajadores 728 y CAS.
- En la dimensión dedicación se halló que no existe diferencias estadísticamente significativas entre los servidores 728 y CAS.
- En la dimensión absorción se obtuvo que no existe diferencias significativas entre los trabajadores 728 y CAS.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda continuar realizando un plan estratégico referente al desarrollo del capital humano, ya que el mismo presenta nivel adecuado de engagement, siendo indispensable mejorar aquel porcentaje bajo, pero mínimo, siendo este último el que necesita ser potenciado y fortalecido en los servidores de ambos regímenes.
- Es propicio mencionar que se continúen efectuando estrategias para mantener los niveles altos y medios de engagement en los servidores 728 y CAS.
- Generar un programa que contemple sesiones encaminadas al desarrollo y adherencia de los servidores públicos, mejorando el sentido de pertenencia, entusiasmo, iniciativa y esfuerzo para el cumplimiento de las metas.

REFERENCIAS

- Abanto, W. (2015). Resumen Normas APA Sexta Edición. Trujillo, Perú. Recuperado de: <http://superateonline.jimdo.com/material-de-consulta/normas-apa/>
- Alarcón, R. (2008). Métodos y diseños de investigación del comportamiento. Lima: Editorial: Universitaria.
- American Psychological Association (2010a). APA. Diccionario conciso de psicología. México: Editorial El Manual Moderno.
- American Psychological Association (2010b). Manual de publicaciones de la American Psychological Association. Editorial El Manual Moderno.
- Anastasi, A., Urbina S. (1998) Test Psicológicos. Mexico: Prentice Hall.
- Anastasi, A. (1978) Test psicológicos. http://www.joveneslideres.org/becas-y-capacitacion?gclid=EAlaIQobChMI_KtpYzh1QIVnY2zCh3kygnSEAYASAAEgIEi_D_BwE
- Ascurra, L. y Quispe, Y. (2017). Engagement y comunicación organizacional en el personal de una empresa privada de Pomalca. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. Recuperado: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4456/Ascurra%20Tuesta%20-%20Quispe%20Berrios.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ayala, V. (2018). El work engagement y la intención de rotación de los colaboradores de la empresa de transportes N&V SAC. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú].
- Bravo, E. (2013) Engagement en las áreas administrativas de un medio de comunicación escrito de la ciudad de Quito-Ecuador. Universidad de las Américas.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Colombia. Pearson Educación. Tercera Edición.
- Bobadilla, M., Callata, C. y Caro, A. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global*. [Tesis de Maestría. Universidad del Pacífico]. <http://goo.gl/CSfdNO>

- Cabrejos, J. y Gálvez, N. (2016). Guía de lineamientos para la presentación de proyecto e informes de investigación. Trujillo: Universidad Señor de Sipán.
- Casuso, J. (2011). Estudio del estrés, engagement y rendimiento académico en estudiantes universitarios de ciencias de la salud. Disertación doctoral no publicada. Universidad de Málaga, España.
- Cerda, H. y Parada, M. (2018). Clima laboral y engagement aplicado en la empresa Coopelan Ltda. Universidad de Concepción Campus Los Ángeles. Chile.
<http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/3313/Cerda%20Gallegos%20-%20Parada%20Pino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Consuegra Anaya, N. (2010) Diccionario de psicología. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Córdova, N. (2015). Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla. (Tesis para optar el título de psicología industrial/organizacional en el grado académico de licenciada). Universidad Rafael Landivar, Escuintla, Guatemala.
- Concytec (2018) Bases para el otorgamiento de la distinción al mérito Santiago Antúnez de Mayolo Gomero, de reconocimiento al investigador que contribuye al desarrollo de la ciencia, la tecnología y la innovación tecnológica. https://portal.concytec.gob.pe/images/noticias/convocatoria-sam-18/bases-santiago_antunez_mayolo.pdf
- Cumpa, M. (2015). Engagement en colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la Ciudad de Chiclayo, 2015. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipan, Pimentel, Perú]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/799/CUMPA%20ROMERO%20MARIEL%20DAYANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz, K. (2016). Engagement entre dos Instituciones Financieras de Chiclayo. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipan, Pimentel, Perú]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3090/tesis%20katherine%20Solangel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Delgado, S. y Velásquez, K. (2018). Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el distrito de Cayma-Arequipa, 2018. Universidad Católica San Pablo. Arequipa. Recuperado:
http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15600/1/DELGADO_PAR EDES_SE R_ENG.pdf

- Espinosa, J. (2017). El engagement laboral y su impacto en la productividad en una Empresa de servicios. [Tesis de maestría en Administración de Empresas, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima Perú]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622703/Espinosa_qj.pdf?sequ
- Flores, C, Fernández, M, Juárez, A, Merino, C. y Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú [versión electrónica]. Liberabit. Recuperado de Scielo, N°. 21 (2), p. 195-206.
- Gonzales, G. (2020). El clima organizacional y su relación con el engagement en la Financiera Efectiva-Jaén, 2019. [Tesis para optar el grado académico de bachillerato, Universidad Señor de Sipán, Pimente, Perú]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7202/Gonzales%20Inga%20Grisella%20Betty.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Granados, C. (2015). Engagement laboral en la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Contraloría General de la Republica. [Trabajo de grado para optar el Título de Especialista en Gestión Pública, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Bogotá, Colombia]. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/3464/40394610.pdf;jsessionid=9F056D394EF6B6E96A11A7D608455496.jvm1?sequence=1>
- Gonzales, V., Bakker, A. Lloret, S. y Schaufeli, W. (2009) Burnout e implicación emocional de trabajo: factores independientes o polos opuestos. Diario de Competencias Profesional. España: El Sevier.
- Guzmán, J. y Montero, A. (2015). Implicación emocional entre el personal administrativo de una Universidad Pública y Privada de la Ciudad de Chiclayo. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciadas en Psicología, Pimentel, Perú]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/1199/FACULTAD%20DE%20HUMANIDADES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. 6° Edición. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Lázaro, E. (2019). Felicidad y engagement laboral en trabajadores de una Empresa del Rubro financiero de Lima Metropolitana. [Tesis para optar el Título profesional de Licenciado en Psicología organizacional, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima Perú].

[http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3155/UNFV_L%
%81ZARO_BENDEZ%
%c3%9a_EVELIN_ROSARIO_TITULO_PROFESIO
NAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3155/UNFV_L%c3%81ZARO_BENDEZ%c3%9a_EVELIN_ROSARIO_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lucia, A., Morales, A. & Ariza, J. (2012) La implicación emocional en el puesto de trabajo: Un estudio empírico. Universidad de Córdoba: España.

Luna, F. y Mío, R. (2017). Cultura organizacional y engagement en colaboradores de una Empresa Agroindustrial de Lambayeque. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú]. [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4108/Luna%
%20Victoria%20Ram%c3%adrez%20-%20Mio%20Cajo%20.pdf?sequen
ce=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4108/Luna%20Victoria%20Ram%c3%adrez%20-%20Mio%20Cajo%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Maldonado, J. (2020). Engagement laboral en colaboradores de una empresa de ventas corporativas y telecomunicaciones. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú]. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10021/1/2020_Maldonado%
20Palomino.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10021/1/2020_Maldonado%20Palomino.pdf)

Ñaupas, H. (2015) Justificación e Importancia. [http://disenoprojectotesisdue.d.blogspot.pe/2011/07/ejemplo-de-
justificacion-e-importancia.html](http://disenoprojectotesisdue.d.blogspot.pe/2011/07/ejemplo-de-justificacion-e-importancia.html)

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2011) Metodología de la Investigación Científica y Asesoramiento de Tesis. (2° Edición). Lima: Centro de Producción Editorial

Ospina, J. y Meneghel, I (2017). Clima organizacional como antecedente del *engagement* en una muestra de empresas colombianas. Modelo de ecuaciones Estructurales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. N°. 35, p. 21- 34. [https://www.researchgate.net/publication/319995377_Clima_Organizacio
nal_como_antecedente_del_Engagement_en_una_muestra_de_empres
as_colombianas_Modelo_de_Ecuaciones_Estructurales](https://www.researchgate.net/publication/319995377_Clima_Organizacional_como_antecedente_del_Engagement_en_una_muestra_de_empresas_colombianas_Modelo_de_Ecuaciones_Estructurales)

Pineda, A. (2020). *Clima organizacional y engagement de los Docentes de una Institución Educativa Privada de Educación Básica Regular de Tacna, 2018*. [Tesis de maestría en Docencia Universitaria y gestión Educativa, Tacna, Perú]. [http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/UPT/1532/Pineda-
Castillo-Ana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/UPT/1532/Pineda-Castillo-Ana.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2000). *Desde el burnout al engagement: ¿Una nueva perspectiva?*. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 16(2), pp.117-134.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004) *El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos [versión electrónica]*. 123 Estudios financieros. N° 62, p. 109-138. http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_SalanovaSchaufeli.pdf
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo. Madrid, España: Alianza Editorial.
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2003). *UWES-Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual*. Introducción a la primera versión al español: GEPEB - Grupo de estudios e pesquisas sobre estrés e burnout. (2009).
- Salanova, M., y Sachaufeli, W. (2009) Engagement en el trabajo. Madrid: Alianza Editorial.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004). *El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos*. Estudios Financieros, 261, pp. 109-138. Recuperado de: <http://goo.gl/orC733>
- Schaufeli, W. y Salanova, M. (2007). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic-approach. Journal of Happiness Studies, 3(2), 71-92.
- Vilca, P. (2013). La cultura organizacional y el compromiso laboral del personal de la Institución Educativa Gregorio Albarracín de Tacna, en el 2010. (Tesis para optar el grado académico en ciencias). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann- Tacna, Perú.

ANEXOS

Anexo 01: Instrumento Psicométrico

±

CUESTIONARIO ENGAGEMENT

Cargo:..... Edad:..... Género: (M) (F)

Tiempo de servicios:.....

INSTRUCCIONES:

Los siguientes enunciados se refieren a sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada reactivo y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste con una X debajo de 0 (cero), y en caso contrario marque con una X indicando cuantas veces se ha sentido así, teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6). Sus respuestas debe hacerlo en el protocolo de respuestas (al final del cuestionario)

- 1= Casi nunca o Pocas veces al año
- 2= Algunas veces o una vez al mes
- 3= Regularmente o pocas veces a la semana
- 4= Bastantes veces o Una vez por semana
- 5= Casi siempre o Todas las semanas

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1).....
2. Mi trabajo tiene sentido y propósito (DE1).....
3. El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando (AB1).....
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2).....
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2).....
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi (AB2).....
7. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3).....
8. Mi trabajo me inspira (DE3).....
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3).....
10. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4).....
11. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4).....
12. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4).....
13. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5).....
14. Mi trabajo es retador (DE5).....
15. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5).....
16. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6).....
17. Me es difícil "desconectar" del trabajo (AB6).....

PROTOCOLO DE RESPUESTAS

Nº 0 1 2 3 4 5 6	Nº 0 1 2 3 4 5 6	Nº 0 1 2 3 4 5 6
1. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	2. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	3. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
4. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	5. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	6. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
7. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	8. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	9. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
10. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	11. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	12. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
13. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	14. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	15. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
16. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	17. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	
PD=	PD=	PD=
ESCALA TOTAL=		

Anexo 02: Validación de expertos

Experto 01



FICHA DE VALIDACIÓN INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1 Título de la investigación:

"Engagement laboral en trabajadores de dos regímenes laborales de una Entidad Pública, Chiclayo 2021"

1.2 Nombre de los instrumentos a motivo de Evaluación:

Cuestionario de (Engagement) Implicación con el trabajo o compromiso con la organización (UWES).

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

a) Muy deficiente (1) b) Deficiente (2) c) Aceptable (3) d) Buena (4) e) Muy buena (5)

INDICADORES	CRITERIOS	1	2	3	4	5
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje adecuado.					X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas Observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.				X	
4. Organización	Existe una organización lógica.				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.				X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.				X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores.					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					X
Observaciones y /o recomendaciones						

Nombre y apellidos	Pablo Ricardo Ciudad Fernández	
Dirección Domiciliaria	Cecilio Cox Dorsey N° 243 Urb. El Molino - Trujillo	
Teléfono/Celular	44-221040 / 949650538	DNI 17873919
Grado Académico	Maestro	
Mención	en Gestión Pública	
Lugar y fecha	Trujillo, 01 de Julio de 2021.	

Firma

Investigadora: Lic. Rosa Anacelly Yovera Pukari

Experto 02



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1 Título de la investigación:

"Engagement laboral en trabajadores de dos regímenes laborales de una Entidad Pública, Chiclayo 2021"

1.2 Nombre de los instrumentos a motivo de Evaluación:

Cuestionario de (Engagement) Implicación con el trabajo o compromiso con la organización (UWES).

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

a) Muy deficiente (1) b) Deficiente (2) c) Aceptable (3) d) Buena (4) e) Muy buena (5)

INDICADORES	CRITERIOS	1	2	3	4	5
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje adecuado.					X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas Observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.					X
4. Organización	Existe una organización lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación.					X
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.					X
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores.					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					X

Observaciones y /o recomendaciones: cuestionario comprensible

Nombre y apellidos	Doris Cecilia Rodríguez Medina	
Dirección Domiciliaria	José de la Torre Ugarte 440- Patasca	
Teléfono/Celular	966839576	DNI 45204447
Grado Académico	Licenciada-Colegiada con N° 18336	
Mención	Psicología	
Lugar y fecha	Chiclayo 01-07-2021	


Lic. Doris C. Rodríguez Medina
Firma

Investigadora: Lic. Rosa Anacelly Yovera Pulcan

Experto 03



FICHA DE VALIDACIÓN INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1 Título de la investigación:

"Engagement laboral en trabajadores de dos regímenes laborales de una Entidad Pública, Chiclayo 2021"

1.2 Nombre de los instrumentos a motivo de Evaluación:

Cuestionario de (Engagement) Implicación con el trabajo o compromiso con la organización (UWES).

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

a) Muy deficiente (1) b) Deficiente (2) c) Aceptable (3) d) Buena (4) e) Muy buena (5)

INDICADORES	CRITERIOS	1	2	3	4	5
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje adecuado.					x
2. Objetividad	Esta expresado en conductas Observables.					x
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.					x
4. Organización	Existe una organización lógica.					x
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					x
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación.					x
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.					x
8. Coherencia	Entre los índices, Indicadores.					x
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					x
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					x

Observaciones y /o recomendaciones: cuestionario comprensible

Nombre y apellidos	Doris Cecilia Rodríguez Medina	
Dirección Domiciliaria	José de la Torre Ugarte 440- Patazca	
Teléfono/Celular	966839576	DNI 45204447
Grado Académico	Licenciada-Colegiada con N° 18336	
Mención	Psicología	
Lugar y fecha	Chiclayo 01-07-2021	


Lic. Doris C. Rodríguez Medina
Firma

Investigadora: Lic. Rosa Anacelly Yovera Pulcan

Anexo 03

Pruebas de normalidad

	Régimen laboral	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístic o	gl	Sig.	Estadístic o	gl	Sig.
Engagement	728	,158	57	,001	,909	57	,000
	CAS	,171	86	,000	,696	86	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

	Régimen laboral	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístic o	gl	Sig.
Vigor	728	,193	57	,000	,807	57	,000
	CAS	,171	86	,000	,750	86	,000
Dedicación	728	,242	57	,000	,798	57	,000
	CAS	,279	86	,000	,569	86	,000
Absorción	728	,139	57	,008	,917	57	,001
	CAS	,158	86	,000	,832	86	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Se evidencia en las tablas de la prueba de normalidad y mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov indica que la distribución no es normal, debido a que la significancia es mayor a $p > .05$.

Anexo 04
Prueba T de Student

	Régimen laboral	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Engagement	728	57	89,05	9,615	1,274
	CAS	86	87,73	13,162	1,419

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. bilateral	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
Engagement	Se han asumido varianzas iguales	,146	,703	,651	141	,516	1,320	2,029	-2,691	5,332
	No se han asumido varianzas iguales			,692	139,608	,490	1,320	1,907	-2,450	5,090

De acuerdo a la prueba de Levene, se obtuvo una significancia de .703, es decir mayor a $p > .05$, lo que indica que las varianzas son iguales. Por otro lado, en la prueba de igualdad de medias de acuerdo a la prueba de T de Student se obtuvo una significancia de .516, siendo mayor que $p > .05$, es decir se acepta la hipótesis nula, concluyendo que no existe una diferencia significativa.

Prueba T de Student

	Régimen laboral	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Vigor	728	57	32,37	3,787	,502
	CAS	86	31,21	5,039	,543
Dedicación	728	57	28,02	2,504	,332
	CAS	86	27,67	3,972	,428
Absorción	728	57	28,67	5,289	,701
	CAS	86	28,85	5,335	,575

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
Vigor	Se han asumido varianzas iguales	1,290	,258	1,481	141	,141	1,159	,783	-,388	2,707
	No se han asumido varianzas iguales			1,567	138,702	,119	1,159	,740	-,303	2,621
Dedicación	Se han asumido varianzas iguales	,407	,525	,580	141	,563	,343	,592	-,826	1,513
	No se han asumido varianzas iguales			,633	140,706	,527	,343	,542	-,728	1,414
Absorción	Se han asumido varianzas iguales	,689	,408	-,201	141	,841	-,182	,908	-1,977	1,613
	No se han asumido varianzas iguales			-,201	120,794	,841	-,182	,906	-1,977	1,613

De acuerdo a la prueba de Levene, se obtuvo una significancia de .258, en la dimensión vigor, así mismo ,525 en dedicación y ,408 en absorción, es decir son valores mayores a $p > .05$, lo que indica que las varianzas son iguales. Por otro lado, en la prueba de igualdad de medias de acuerdo a la prueba de T de Student se obtuvo una significancia de .141 en vigor, ,563 en dedicación y ,841 en absorción, siendo mayor también a $p > .05$, es decir se acepta la hipótesis nula, concluyendo que no existen diferencias significativas.