



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Engagement y desempeño por competencias de los
colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz
confecciones del distrito de La Victoria 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Cerquin Marquez, Cindi Mariela (ORCID: 0000-0003-3407-7199)

ASESOR:

Mgtr. Romero Pacora, Jesús (ORCID: 0000-0003-4188-2479)

LINEA DE INVESTIGACION:

Gestión de organizaciones

LIMA –PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por darme la fuerza para seguir en este proceso de lograr una de las metas deseadas.

A mis padres y hermanos, por su amor y apoyo incondicional, a lo largo de mi vida, gracias a ustedes he conseguido llegar hasta aquí.

A mi novio, por todo el amor, motivación y ayuda, por estar conmigo en todo momento gracias.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo que brinda herramientas para actualizarnos y alcanzar nuestros objetivos mejorando cada vez más profesionalmente.

A mi asesor, el Doctor Jesús Romero Pacora por ser un asesor de calidad que con mucha paciencia, tolerancia y sobre todo destacado conocimiento ha logrado que finalice este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSION	36
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	51

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Juicio de expertos	16
Tabla 2: Estadísticos de fiabilidad de la variable: engagement	17
Tabla 3: Estadísticos de fiabilidad de la variable: desempeño por competencias	17
Tabla 4: Frecuencias de la variable	20
Tabla 5: Frecuencias de la dimensión: vigor	21
Tabla 6: Frecuencias de la dimensión dedicación	22
Tabla 7: Frecuencias de la dimensión absorción	23
Tabla 8: Frecuencias de la variable. desarrollo por competencias	24
Tabla 9: Tabla cruzada entre la variable engagement y la variable desarrollo por competencias	25
Tabla 10: Tabla cruzada entre la dimensión vigor y la variable desarrollo por competencias	26
Tabla 11: Tabla cruzada entre la dimensión dedicación y la variable desarrollo por competencias	27
Tabla 12: Tabla cruzada entre la dimensión absorción y la variable desarrollo por competencias	29
Tabla 13: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para ambas variables	30
Tabla 14: Niveles de correlación bilateral	31
Tabla 15: Correlaciones de variables	32
Tabla 16: Correlaciones vigor-desempeño por competencias	33
Tabla 17: Correlaciones dedicación- desempeño por competencias	34
Tabla 18: Correlaciones absorción-desempeño por competencias	35

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Gráfico de barras para variable engagement	20
Figura 2: Gráfico de barras para dimensión vigor	21
Figura 3: Gráfico de barras para la dimensión dedicación	22
Figura 4: Gráfico de barras para la dimensión: absorción	23
Figura 5: Gráfico de barras para la variable desempeño por competencias.	24
Figura 6: Histograma del cruce de la variable engagement y la variable desarrollo por competencias	25
Figura 7: Histograma del cruce de la dimensión vigor y la variable desarrollo por competencias	26
Figura 8: Histograma del cruce de la dimensión dedicación y la variable desarrollo por competencias	28
Figura 9: Histograma del cruce de la dimensión absorción y la variable desarrollo por competencias	29

Resumen

La presente investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre el engagement y el desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021. La metodología es de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal y de enfoque cuantitativo. Se utilizó las teorías propuestas por Salanova, Rodríguez y Martínez (2014) y Alles (2017). La muestra de estudio fue el total de la población, conformada por 80 colaboradores de la empresa, siendo una muestra censal, a quienes se les empleó una encuesta en base a un cuestionario. Luego se procesó la información recopilada en el software SPSS, donde se utilizó la estadística descriptiva permitiendo obtener las tablas de frecuencias y las tablas cruzadas según lo indicado en los objetivos de investigación. Además, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico mediante la prueba Rho Spearman en la contrastación de hipótesis entre las variables se logró una correlación baja en un 0.883, lo cual demuestra que existe una alta relación entre las variables, lo cual indica que a mayor engagement mayor desempeño por competencias.

Palabras clave: vigor, dedicación, absorción.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between engagement and performance by competencies of the collaborators of the Victoria Cruz confecciones business in the district of La Victoria 2021. The methodology is descriptive and correlational, with a non-experimental cross-sectional design and a quantitative approach. The theories proposed by Salanova, Rodríguez and Martínez (2014) and Alles (2017) were used. The study sample was the total population, made up of 80 collaborators of the company, being a census sample, to whom a questionnaire-based survey was used. The information collected was then processed in SPSS software, where descriptive statistics were used to obtain frequency tables and cross tables as indicated in the research objectives. In addition, as for the results achieved in the statistical analysis by means of the Rho Spearman test in the contrastation of hypotheses between the variables, a low correlation of 0.883 was achieved, which shows that there is a high relationship between the variables, which indicates that the higher the engagement, the higher the performance by competencies.

Keywords: vigor, dedication, absorption.

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática se basa en nuestras dos variables el engagement engloba el compromiso del colaborador con su trabajo cuyas capacidades y habilidades lo pone a disposición de la empresa, laborando incluso más allá de lo exigido por sus jefes, con la finalidad de contribuir con el logro de las metas empresariales. Asimismo, el desempeño por competencias es otra variable que hace referencia al desempeño del colaborador y su impacto en la empresa u organización, es decir, se basa en medir y evaluar las conductas y el rendimiento de cada colaborador ya que es indispensable que conozcan las competencias que exige y demanda el puesto para equilibrar ciertas conductas negativas.

A nivel internacional se puede observar que ambas variables, engagement y desempeño por competencias no son temas preocupantes para los gestores de empresa ya que solo se preocupan en la obtención de ganancias y no velan por el desarrollo de competencias de su personal. En el caso de Australia, la Universidad Edith Cowan (2019) realizó un estudio sobre la influencia de los gestores en el compromiso y el esfuerzo discrecional de los empleados en una empresa y las estrategias para el desempeño por competencias de los trabajadores. Este estudio estableció que el bajo nivel de desempeño se ve reflejada porque se mantiene un inadecuado ambiente de trabajo desatándose un desánimo laboral y solo permaneciendo en este por la necesidad salarial.

A nivel nacional, la Universidad del Pacífico (2020) afirmó que los medios motivacionales del líder conducen al compromiso y desarrollo de competencias de los empleados dentro de una empresa. En otras palabras, el líder juega un rol esencial en el componente emocional del colaborador ya que no solo debe planificar u organizar a la institución sino también mantener lazos de interacción positiva y asertiva con sus empleados para que se desenvuelvan eficaz y eficientemente, es decir, guiar a sus colaboradores hacia el compromiso con su quehacer laboral pero lamentablemente los gestores solo se preocupan por lograr sus objetivos sin tomar en cuenta a quienes lo ejecutan y lo realizan.

A nivel local, el negocio empresarial Victoria Cruz confecciones que se encuentra localizada en el distrito de La Victoria tiene bajo su responsabilidad 80 colaboradores quienes se encargan de elaborar y comercializar prendas hechas en

jeans, buscando la versatilidad en sus diseños. La estructura de trabajo está basada en un modelo familiar, es decir, los actores involucrados en las actividades de crecimiento de la empresa casi en su totalidad son familiares. Dicha empresa proyecta de manera semanal una cantidad de producción de prendas de vestir para repartirlo entre sus clientes y la manera de incentivar a sus colaboradores es promoviéndolos de manera semanal con el premio “el trabajador eficaz y eficiente” ya que esa denominación lo obtendrá solo aquel que haya confeccionado mayor cantidad de prendas de vestir con alta calidad en el acabado, y así se entregue a tiempo los pedidos que los clientes han realizado. Pero esta política empresarial no está provocando un desempeño por competencia eficaz en los colaboradores, ni enmarcando compromiso en ellos ya que la producción de confecciones es cada vez más lenta y minoritaria.

Motivo por el cual, se hizo evidente la problemática de un bajo desempeño en los colaboradores del área de producción y ventas, lo cual se ha visto traducido a través de un continuo incumplimiento de metas, aplazamiento en las entregas de mercadería por problemas en el área de producción o fallas en las coordinaciones del área de ventas, así como la falta de coordinación y poder cubrir la demanda de potenciales clientes, e incluso bajas de la producción por no prever la adquisición de insumo necesario para producir la totalidad de pedidos.

En conclusión, dichos síntomas de un bajo desempeño laboral estarían siendo causados por la falta de compromiso de los colaboradores con la empresa y sus objetivos, llegándose a ver incluso discusiones por temas de organización que revelan que no todos se sienten orientados con los fines empresariales, incluso tienen faltas continuas y tardanza en su jornada laboral, indicando una falta de compromiso que a lo largo de los años se ha ido perdiendo y desgastando por la rutina y la falta de gestión de estrategias para lograr que cada integrante esté comprometido con el éxito de la empresa en la cual labora.

En cuanto a la formulación del problema, Hernández, Fernández y Baptista (2014) estableció que: “Plantear un problema es estructurar más formalmente la idea de investigación” (p. 36). Para la siguiente investigación se determinó el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre el engagement y el desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial

Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021? Así como también, los problemas específicos son: ¿Qué relación existe entre el vigor y el desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021?; ¿Qué relación existe entre la dedicación y el desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021?; ¿Qué relación existe entre la absorción y el desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021?

Asimismo, en cuanto a la justificación, Hernández, Fernández y Baptista (2014) estableció que: “Indica el porqué del estudio explicando sus razones y demostrando que el estudio es necesario e indispensable” (p. 40), motivo por el cual la presente Justificación teórica investigó una serie de conceptos y teorías basadas en las dos variables de estudio: “Engagement” y “Desempeño por competencias”. El autor base en la variable “Engagement” son Salanova, Rodríguez y Martínez (2014) mencionando que es un factor individual que desarrollan los trabajadores sintiéndose entusiastas y comprometidos en su trabajo y a la vez transmiten su estado entre los miembros del grupo. Con respecto a la variable “Desempeño por competencias”, el autor base es Alles (2017) la cual afirmó que es un proceso que mide el cumplimiento y la función de cada colaborador de una organización en las competencias propias de su puesto laboral. Estas definiciones ayudaron a que se visualice las debilidades de la empresa y mejore el desempeño por competencias de los colaboradores haciendo uso de estrategias y técnicas que los encamina a un engagement leal y transparente ante la organización. Es por ello que este estudio brinda un valor agregado en la relación entre engagement y desempeño por competencias del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones. En lo referente a la Justificación metodológica, en esta investigación se aplicó dos instrumentos habiendo sido estos cuestionarios adaptados conforme a la realidad de la empresa Victoria Cruz Confecciones y así medir las dos variables. Los instrumentos fueron validados y se aplicó la confiabilidad siendo este estudio de nivel descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo. Con la aplicación de los instrumentos se pudo conocer el sentir y las opiniones de los colaboradores del negocio empresarial empresa Victoria Cruz Confecciones y por ende así conocer

la realidad problemática que atraviesa la empresa. Con respecto a la Justificación práctica, el presente estudio presentó soluciones que ayudaran a los gerentes de la empresa a resolver dilemas y tener discernimiento en las decisiones ayudando a la evolución positiva de la empresa y ejecutando un innovador plan estratégico por parte de la gerencia en el área del desarrollo de las competencias para que surja un compromiso leal y sincero por parte de los colaboradores. De igual manera, esta información y las estrategias adecuadas que se ejecutará servirán como un feedback en todas las dimensiones que influyen tanto en el engagement como en el desempeño por competencias de cada uno de los trabajadores de la empresa Victoria Cruz Confecciones. En cuanto a la Justificación social, esta investigación no solo aporta positivamente al negocio empresarial Victoria Cruz Confecciones sino también a otras empresas que están sumergidos en la ausencia del engagement y la nulidad de la gerencia en el desempeño por competencia de sus colaboradores ya que visualizaran las estrategias que se utilizará para que las debilidades desaparezcan y la empresa crezca eficazmente. En conclusión, los colaboradores de la empresa en estudio mejoraran su desempeño por competencia y esto será visualizado por el potencial humano externo, deseando laborar en dicha empresa y así creciendo las oportunidades laborales de la zona.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) define al objetivo como: “Es la meta que se desea conseguir en la investigación y debe ser medible y real” (p. 37). El estudio tiene como objetivo general: Determinar la relación entre el engagement y el desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021. Asimismo, los objetivos específicos son: Identificar la relación entre el vigor y el desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021; Identificar la relación entre la dedicación y el desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021; Identificar la relación entre la absorción y el desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) define la hipótesis: “Son propósitos intencionales que se mencionan como proposiciones” (p. 104). En este estudio, la Hipótesis general es: Existe relación entre el engagement y el desempeño por competencias y de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021. Por lo cual, las hipótesis específicas son: Existe relación entre el vigor y el desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021; Existe relación entre la dedicación y el desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021; Existe relación entre la absorción y el desempeño por competencias y de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Este estudio tiene los siguientes antecedentes. Con respecto al ámbito nacional, Gómez (2019). Presentó su tesis titulada Engagement y Autoevaluación del desempeño laboral en el personal administrativo y docente de una Universidad Pública de la Región de Loreto, para optar la licenciatura en administración en la Universidad Nacional Federico Villarreal. Se utilizó un instrumento con 50 ítems para medir actitudes y sentimientos con relación al desempeño laboral; y la Escala de Utrecht conformada por 50 ítems para medir la variable engagement. Se trazó como objetivo establecer la relación entre engagement y auto evaluación de desempeño laboral de una muestra de 60 colaboradores. Las teorías presentadas por el investigador son Wefald (2008) para la primera variable y la segunda variable fue fundamentada por Altuve (1999). La metodología utilizada es enfoque cuantitativo con nivel descriptiva correlacional. Los resultados proporcionaron que existe $\rho = .6756$ entre ambas variables. La dimensión absorción es la que tiene un alto nivel de disconformidad porque los colaboradores sienten que no disfrutan del trabajo y tan solo lo hacen por necesidad u obligación. En conclusión, el nivel de engagement no se ve influenciado por factores cotidianos, por ende, se afirma que no hay diferencias significativas. Este estudio aportó a la investigación porque si los colaboradores al trabajar no perciben comodidad ni se sienten identificados con la organización entonces las metas se lograrán lentamente y no se sentirán satisfechos de su trabajo. La autoevaluación ayudó a que la empresa desarrollara las competencias de sus trabajadores y así velar por el engagement de los trabajadores.

López (2020). Engagement y el desempeño laboral de los colaboradores de la OGESS – BM, año 2020 para optar el grado de Magister en Gestión Pública en la Universidad Privada César Vallejo. El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el engagement y el desempeño laboral de la muestra de estudio. Las teorías utilizadas por el investigador son Schaufeli y Bakker (2003) para la primera variable y la segunda variable fue fundamentada por Chiavenato (2000). La metodología utilizada es enfoque cuantitativo con nivel descriptiva correlacional, tipo básica y no experimental. Los resultados determinaron una correlación Rho Spearman positiva considerable de 0,838. En cuanto a la dimensión dedicación, los resultados mostraron que existe un nivel deficiente en

cuanto a la predisposición voluntaria y a la realización de sus roles ya que no existe motivación en el salario, ni el clima. En conclusión, a mayor engagement mayor desempeño laboral de la muestra de estudio. Este estudio aportó a la investigación porque el engagement se da de manera ineficiente y eso trae como consecuencia un bajo desempeño del personal, y esto es causado porque no se da el desarrollo de competencias en los colaboradores.

Lozano y Quezada (2019). Presentó la investigación titulada El Engagement y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo año 2019, para optar el título de licenciado en administración en la Universidad Privada César Vallejo. El objetivo fue determinar la relación entre engagement y desempeño laboral de la muestra en estudio. Las teorías utilizadas por el investigador son Schaufeli y Bakker (2003) para la primera variable y la segunda variable fue fundamentada por Pedraza, Amaya y Conde. (2010). La metodología utilizada es enfoque cuantitativo con nivel descriptiva correlacional. Los resultados manifestaron el Rho Spearman de 0.167 y se determinó que el 87% de los encuestados no sienten vigor, ni fuerza y ni energía, debido al estrés que están sometidos. En conclusión, no existe relación entre el Engagement y el desempeño laboral de la muestra de estudio. Este estudio aportó a la investigación porque si una empresa se preocupa por su personal y hace que se sienta cómodo y sienta un clima favorable nacerá el efectivo desempeño laboral llevándolos hacia el engagement o compromiso con la organización originando que la empresa crezca y a la vez también crezca el personal que labora.

Asimismo, Palma (2018). Presentó su investigación titulada El engagement y desempeño laboral en una empresa privada de servicios de consultoría, Miraflores, para optar el título de licenciado en administración en la Universidad Privada César Vallejo. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre engagement y desempeño laboral. Las teorías utilizadas por el investigador son Schaufeli, Salanova, Gonzáles-Roma y Bakker (2002) para la primera variable y para la otra fue Robbins y Judge (2013). La metodología utilizada es enfoque cuantitativo con nivel descriptiva correlacional. Los resultados mostraron la relación del engagement y el desempeño laboral, con $\rho = ,614$ y una significancia ($p < 0,05$). En conclusión, se necesita mejorar y acrecentar el compromiso laborar y solo así habrá una

satisfacción laboral. Este estudio aportó en la investigación porque el engagement se da de manera ineficiente debido a la ausencia de motivación, y esto es causado porque no se da el desarrollo de competencias en el personal.

Con respecto al ámbito internacional, León (2019). Presentó la investigación titulada Relación entre engagement y desempeño por competencias en empleados operativos de la Constructora Tafra, México, para optar el título de maestro en Ciencias Administrativas en la Universidad Nacional Autónoma de México. El objetivo fue determinar la relación que existe entre engagement y desempeño por competencias de la muestra de estudio. Las teorías presentadas por el investigador son Blum y Naylor (1982) para la primera variable y la segunda variable fue fundamentada por Chiavenato (2010). La metodología utilizada es enfoque cuantitativo con nivel descriptiva correlacional. Los resultados arrojaron que existe un alto grado de relación entre ambas variables con un rho de spearman de 0,774 y un nivel de significancia de 0,000. Asimismo, entre las dimensiones absorción y trabajo en equipo (0,241) y dedicación y puntualidad (0,271). En conclusión, sí existe un bajo grado de engagement sobre el desempeño por competencias. Este estudio aportó en la investigación porque se visualizó la importancia del desempeño por competencias de cada colaborador, para que se dé una efectividad laboral de calidad, en consecuencia, el gestor y el mismo colaborador tendrá una satisfacción de agrado y compromiso con la empresa si le ayuda a evolucionar y desarrollar sus competencias para que pueda alcanzar las metas que la organización propuso.

Por otro lado, Torrejón (2018). Presentó la tesis titulada Engagement y desempeño laboral de los colaboradores de empresas privadas del rubro de minería. Universidad de Granada, España. Tuvo como objetivo establecer la relación entre engagement y desempeño laboral de la muestra de estudio. Las teorías presentadas por el investigador son Schaufeli, Salanova, Gonzáles-Roma y Bakker (2002) y Alles (2009). La metodología utilizada es enfoque cuantitativo con nivel descriptiva correlacional. Los resultados demostraron que existe rho= .255 entre ambas variables y en cuanto a la dimensión absorción obtuvo un porcentaje de 76% de nivel de insatisfacción en los laboral. En conclusión, existe relación entre las variables porque se presentan porcentajes por debajo del promedio y ello solo se mejorará si los gestores proponen proyectos en base al desarrollo del

engagement. Este estudio aportó en la investigación porque es importante y necesario que las empresas implementen un ambiente armonioso que ayude a acrecentar el engagement de los colaboradores ya que ese es el camino para cimentar un crecimiento en los trabajadores.

Referente a las teorías, se ha detallado tres autores por cada teoría, para definir la variable Engagement tomando como fundamento teórico base a Salanova, Rodríguez y Martínez (2014) señalando que engagement es un factor individual que desarrollan los trabajadores sintiéndose entusiastas y comprometidos en su trabajo y a la vez transmiten su estado entre los miembros del grupo, dando lugar al engagement colectivo. El personal que se siente cómodo y realizado con su labor manifiesta una alianza con la organización de manera enérgica y efectiva (p. 963). Hablar de engagement es aceptar y mantener un comportamiento positivo en el trabajador, es decir, es hacer que una empresa realce las capacidades y competencias del empleado y este a la vez sienta entusiasmo y emprendimiento por la culminación de las metas establecidas por la institución.

Para la variable de engagement, Salanova, Rodríguez y Martínez (2014) considera tres dimensiones como componentes fundamentales, los cuales se detallará a continuación: se nombra como primera dimensión al Vigor, ya que lo definen como la energía, la vitalidad y el empuje que se utiliza en la realización y cumplimiento de las actividades. Ante cualquier adversidad o conflicto que se diese en el centro de labor, surgirá un impulso y esfuerzo positivo del colaborador por alcanzar la meta u objetivo propuesto. Siendo así su primer indicador: Persistencia es la perseverancia y tenacidad que demuestra el colaborador en las diversas funciones que realiza. Segundo indicador: Energía se refiere a la resistencia y el ánimo que tiene el empleador en los diversos roles y funciones. Tercer indicador: Resistencia es la energía y el potencial que realiza en sus diversas labores.

Asimismo, como segunda dimensión se refiere a la dedicación, donde Salanova, Rodríguez y Martínez señalan que es el entusiasmo, la abnegación y la dedicación que posee el colaborador por su trabajo, es decir, está orgulloso y se siente feliz por lo que hace. No se percata del tiempo que transcurre trabajando ya que está fuertemente comprometido con sus funciones. Siendo así su primer indicador: Involucramiento es cuando se sumerge en la organización alcanzando alta escala

de compromiso. Segundo indicador: Motivación es cuando se estimula e incita a desear seguir trabajando por afectividad a la organización. Tercer indicador: orgullo y entusiasmo es la satisfacción y gozo de laborar en dicha organización.

Del mismo modo, como tercera dimensión se refiere a la absorción, donde Salanova, Rodríguez y Martínez aseveran que son los sentimientos de bienestar y felicidad, cuando el individuo esta compenetrado intensamente en el trabajo. Disfruta las funciones que realiza y es capaz de realizar horas extras sin remuneración, ya que está muy comprometido con su labor. Siendo así el primer indicador: Compromiso con sus funciones es el pacto con uno mismo para realizar con sus funciones. Segundo indicador: Responsabilidad es la seriedad que tiene el colaborador en su trabajo. Tercer indicador: Concentración es la aptitud de reflexionar y meditar en cada función o rol que realizo. El engagement lleva a todo colaborador a brindar y entregar todas sus capacidades al máximo en las ejecuciones de las diversas actividades organizacionales, ya que no solo se detendrán en sus labores cuando finalicen sus funciones, sino que brindarán más ayuda y compromiso en aquellas actividades que aún no se hayan realizado y no formen parte de sus roles. Ese valor agregado será el engagement que toda organización desea y espera de sus colaboradores siendo ese un punto a favor para el crecimiento eficaz de la institución.

De igual manera, Borregó (2016) mencionó que: Engagement es la etapa de autorrealización, crecimiento, firmeza y seguridad en el plano económico, así como la satisfacción con el trabajo en equipo colaborativo y compromiso de la misma. De igual manera se acrecienta el sentimiento de valoración sobre sus capacidades, destrezas, habilidades trascendiendo a nivel social y personal (p. 45). De igual manera manifestó que la dimensiones puede clasificarse en: Actitud, empowerment y clima laboral.

Asimismo, Suarez y Mendoza (2014) mencionó que: El engagement es el compromiso e implicación del colaborador motivado a nuevos retos, leal a su empresa y sobre todo relacionado asertivamente con su desempeño en la organización. Un colaborador engaged será un trabajador por encima del estándar esperado (p. 138). Ambos autores afirmaron que las dimensiones de dicha variable pueden ser: Colaboración, salario, dedicación y comunicación.

Para definir la variable Desempeño por competencias se tomó como fundamento teórico base a Alles (2017) quien mencionó que es un proceso que mide el cumplimiento y la función de cada colaborador de una organización en las competencias propias de su puesto laboral. Es la empresa la que mide la competitividad de su personal y está bajo su responsabilidad desarrollar comportamientos eficaces que lleven a la empresa a un nivel destacado en posicionamiento y compromiso laboral (p. 148). Es trascendente que el gestor de toda empresa descubra el talento humano de sus colaboradores, les brinde confianza y seguridad en sus funciones ya que ello los ayudará a sentir seguridad en su trabajo y crecerá la autoestima y la autorrealización en sus vidas.

Para la variable de Desempeño por competencias, Alles (2017) considera cuatro dimensiones como componentes fundamentales, los cuales se detallará a continuación: se nombra como primera dimensión a la competencia cardinal refiriéndose a la iniciativa, autocontrol y compromiso que toda organización desea que posea sus colaboradores para el éxito de la empresa (p. 150). Siendo así el primer indicador: Iniciativa es la acción voluntaria asertiva ante lo laboral. Segundo indicador: Calidad de trabajo es la eficiencia en la realización del producto. Tercer indicador: Autocontrol es auto dominarse y auto equilibrarse en diversas acciones que realiza institucionalmente.

Asimismo, como segunda dimensión se refiere a las competencias específicas, para Alles (2017), señala que son las capacidades directas con el puesto que mantienen en la empresa como la habilidad, el liderazgo y el desarrollo de relaciones humanas (p. 151). Siendo así el primer indicador: Liderazgo es la capacidad de guiar y conducir a un grupo con asertividad. Segundo indicador: Trabajo en equipo es el esfuerzo cooperativo para lograr una meta u objetivo. Tercer indicador: Desarrollo de habilidades trata de la evolución de las actitudes y destrezas de cada colaborador para la mejora personal y organizacional.

Del mismo modo, como tercera dimensión se refiere a las competencias del conocimiento, conforme Alles (2017), hace referencia que es la responsabilidad personal y la autodirección sobre innovar en conocimientos a través de talleres y capacitaciones (p. 154). Siendo así el primer indicador: Responsabilidad personal es la madurez individual en el desarrollo de competencias. Segundo indicador:

Innovación del conocimiento es aportar ideas y soluciones creativas haciendo uso de los conocimientos adquiridos. Tercer indicador: Desarrollo de redes flexibles es la creación de nuevos conocimientos y nuevas ideas para la mejora de resultados.

De igual forma, como cuarta dimensión se refiere a las competencias e-competence, de acuerdo a Alles (2017), enfatiza sobre la adaptabilidad al cambio y empoderamiento sobre los conocimientos en la actual tecnología de la información (p. 184). Siendo así el primer indicador: Adaptabilidad al cambio es mantener el pensamiento abierto y flexible ante cualquier cambio. Segundo indicador: Empowerment es asumir autonomía en la toma de decisiones. Tercer indicador: Pensamiento estratégico es organizar y ejecutar planes que favorezcan al crecimiento de la organización. En todas las empresas, el desarrollo por competencias de los empleados es relevante ya que es el valor agregado que todo colaborador debe poseer y es una característica que lo diferenciará entre los empleados que tan solo realizan el mínimo esfuerzo en sus funciones. Lograr el desarrollo por competencias y el compromiso en el trabajador son procesos motivacionales de la empresa que llevará al empleado al engagement con su corporación y al crecimiento personal. En otras palabras, si una empresa desea crecer en cuanto a calidad y competencia debe primero poseer y conseguir la confianza y lealtad de sus empleados para que laboren con mayor sintonía y compromiso institucional.

Asimismo, el desempeño por competencias es el proceso que mide las diversas capacidades de los colaboradores y así conocerlos y aplicarlos acorde a la realidad de cada institución. A través de los cuales las dimensiones que establece son: Trabajo en equipo, salario, liderazgo y proceso cognitivo. (Rodríguez 2007; citado por Palmar y Valero, 2014, p. 161)

Igualmente, Werther y Davis (2000) afirmaron que el desempeño por competencias es un proceso que evalúa y mide el rendimiento eficaz del empleado tomando como fundamento las políticas de la organización (p. 20). Estos autores manifestaron que las dimensiones son: Competencias individuales y competencias colectivas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación pertenece a una investigación aplicada. Según Salinas (2012), son los hallazgos y respuestas sobre la investigación, es decir, se aplica para la solución directa e inmediata de los problemas a estudiar. (p. 17)

Así mismo, esta investigación utilizó el nivel descriptivo correlacional. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), tiene como meta asociar dos o más variables en un panorama particular (p. 93).

En conclusión, el presente estudio es de nivel descriptivo – correlacional, ya que tiene como objeto de estudio asociar las variables de engagement y desempeño por competencias.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), un estudio es cuantitativo ya que los datos serán analizados con procedimientos estadísticos e inferenciales (p. 24).

De igual modo, el presente estudio tuvo un enfoque cuantitativo porque recogió datos aplicando dos encuestas dirigidas a los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021.

Diseño de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), un estudio es no experimental porque no se manipulan las variables ya que son estudiados en su ambiente natural (p. 152). De igual modo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) menciona que un estudio es Transversal porque se realiza en un momento y espacio determinado (p. 154).

Por ello, este estudio fue de diseño no experimental porque no se manipulo la variable, y es transversal porque el instrumento se aplica en un solo momento y espacio determinado sobre las muestras en estudio.

3.2. Variables y operacionalización

Variable

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), es una propiedad que puede modificarse o transformarse y cuya variación es apta de ser medido y ser observado.

Variable (1) Engagement

Definición conceptual: Según Salanova, Rodríguez y Martínez (2014): Engagement es un factor individual que desarrollan los trabajadores sintiéndose entusiastas y comprometidos en su trabajo y a la vez transmiten su estado entre los miembros del grupo, dando lugar al engagement colectivo. Los colaboradores que se sienten satisfechos y realizados con su trabajo manifiestan una alianza con la organización de manera enérgica y efectiva (p. 963).

Definición operacional: Se analizó la variable mediante las siguientes dimensiones: Vigor, dedicación y absorción.

Indicadores: Se presentó los siguientes indicadores:

Para la dimensión vigor: Energía al ejecutar su trabajo, persistencia en los roles o funciones y resistencia al trabajar y realizar funciones.

Para la dimensión dedicación: Involucramiento en las diversas actividades, motivación en la ejecución del trabajo y Orgullo y entusiasmo en cada acción realizada.

Para la dimensión absorción: Compromiso en el cumplimiento de funciones, responsabilidad en cada tarea encomendada y concentración en las acciones.

Escala de medición: Es ordinal ya que se utilizó la escala de Likert.

Variable (2) Desempeño por competencias

Definición conceptual: Acorde Alles (2017) mencionó: Es un proceso que mide el cumplimiento y la función de cada colaborador de una organización en las competencias propias de su puesto laboral (p. 148).

Definición operacional: Se analizó la variable mediante las siguientes dimensiones: Competencias cardinales, competencias específicas, competencias del conocimiento y competencias e-competences.

Indicadores: Se presentó los siguientes indicadores:

Para la dimensión Competencias cardinales: Iniciativa laboral, calidad del trabajo y autocontrol.

Para la dimensión Competencias específicas: Liderazgo, trabajo en equipo y desarrollo de habilidades.

Para la dimensión Competencias del conocimiento: Responsabilidad personal, innovación del conocimiento y desarrollo de redes flexibles.

Para la dimensión Competencias e-competences: Adaptabilidad, empowerment y pensamiento estratégico.

Escala de medición: Fue ordinal ya que se utilizó la escala de Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman: La población es el conjunto de todos los casos que poseen una serie de características” (p. 210).

En este caso, la población fue de 80 colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria.

Criterios de inclusión: se incluyó al total colaboradores que laboran en el negocio empresarial.

Criterios de exclusión: se excluyó a los proveedores, al servicio de tercerización del proceso de teñido y los clientes.

Muestra

En el presente estudio la muestra fue el total de la población de 80 colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria.

En conclusión, la muestra es censal. Según López (1998) “Es la porción que representa toda la población” (p.123).

Muestreo

Al realizarse una muestra censal, por consiguiente, no se aplicó el muestreo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas de recolección de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta.

Salinas (2012) indicó que: “Se da cuando se desea investigar a profundidad ciertos fenómenos, pero el encuestado no desea mencionarlo directamente ya que afecta a la política, vida familiar, etc.” (p. 67).

Instrumento

Se utilizó como instrumento el cuestionario.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) expresaron que: “Es el elemento que sirve para recolectar datos y tiene cada respuesta un grado de valor” (p. 262).

Validación del instrumento

Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifestaron que: “Es el grado en que un instrumento mide la variable que se busca medir [...]” (p.200).

La validez de ambos instrumentos se determinó mediante el juicio de expertos siendo estos representantes temáticos y metodólogos.

Tabla 1

Juicio de expertos

N°	Experto	Calificación	Especialidad
Experto 1	Mgtr. Jesús Romero Pacora	Aplicable	Metodóloga
Experto 2	Mgtr: Shulya Reynoso Arcos	Aplicable	Metodóloga
Experto 3	Mgtr: Edgar Lino Gamarra	Aplicable	Temática

Confiabilidad

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014): “La confiabilidad es el grado en que la aplicación de un instrumento a la misma persona repetidas veces produce el mismo resultado” (p. 200).

Se aplicó el Alpha de Cronbach ya que su escala es politómica.

Tabla 2

Estadísticos de fiabilidad de la variable: Engagement

Variable: Engagement	
Alpha de Cronbach	N° elementos
,989	30

Tabla 3

Estadísticos de fiabilidad de la variable: Desempeño por competencias

Variable: Desempeño por competencias	
Alpha de Cronbach	N° elementos
,992	36

3.5. Procedimiento

Para la variable 1: Engagement se aplicó un cuestionario elaborado por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003).

Ficha técnica

Instrumento: Cuestionario sobre Engagement

Autor : Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker

Año : 2003

Adaptado por: Cindi Mariela Cerquin Marquez

Significación: El cuestionario de Engagement contiene 3 dimensiones.

Extensión : El cuestionario consta de 30 reactivos.

Administración: Una sola vez en un determinado momento

Aplicación : 80 colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria.

Puntuación : el cuestionario de Engagement se utilizó la escala politómica: Siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), casi nunca (1) y nunca (0).

Para la variable 2: Desempeño por competencias se aplicó un cuestionario elaborado por Martha Alles (2017).

Ficha técnica

Instrumento: Cuestionario sobre Desempeño por competencias

Autor : Martha Alles

Año : 2017

Adaptado por: Cindi Mariela Cerquin Marquez

Significación: El cuestionario de Desempeño por competencias contiene 4 dimensiones.

Extensión : El cuestionario consta de 36 reactivos.

Administración: Una sola vez en un determinado momento

Aplicación : 80 colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria.

Puntuación : el cuestionario de Desempeño por competencias se utilizó la escala politómica: Siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), casi nunca (1) y nunca (0).

3.6. Método de análisis de datos

Finalizada la etapa de recolección de información, se utilizó el estadístico SPSS para obtener los resultados estadísticos y así obtener la medición de ambas variables siendo representada por el uso de tablas y figuras.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio está realizado acorde a la ética y los lineamientos proporcionados por la Universidad César Vallejo, es decir, ha aplicado la Guía de elaboración del trabajo de investigación y tesis para la obtención de grados académicos y títulos profesionales, el estilo APA 7ª edición, así como también la aplicación del turnitin; ha mantenido con discreción el anonimato de los encuestados y no posee ningún extracto de copia, ni plagio respetando así la propiedad intelectual.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo univariado

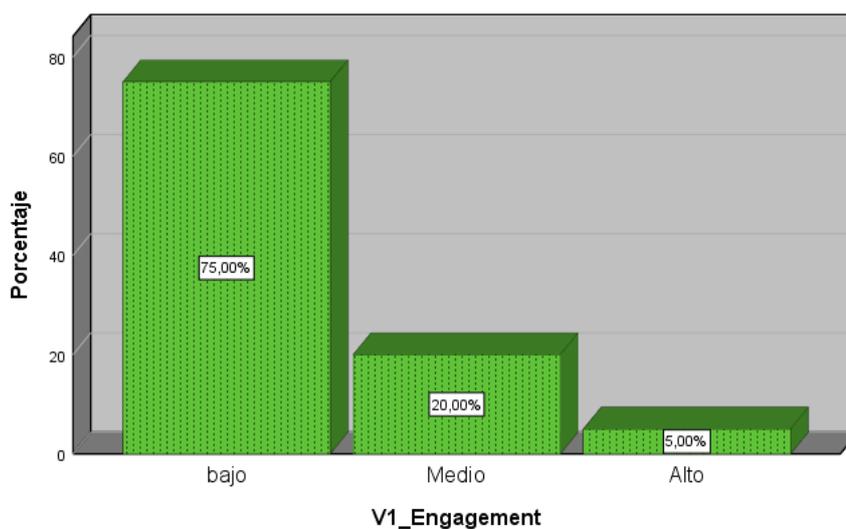
Tabla 4

Frecuencias de la variable Engagement

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	60	75,0	75,0	75,0
	Medio	16	20,0	20,0	95,0
	Alto	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 1

Gráfico de barras para variable Engagement



Nota: Conforme a la tabla 4 y a la figura 1, del 100% de los colaboradores encuestados (que equivale a 80 colaboradores), el 75% (equivale a 60 colaboradores) manifestó que existe un bajo nivel de engagement, el 20% (equivale a 16 colaboradores) manifestó que existe un nivel medio de engagement y tan solo el 5% (equivale a 4 colaboradores) manifestó que existe un alto nivel de engagement en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz.

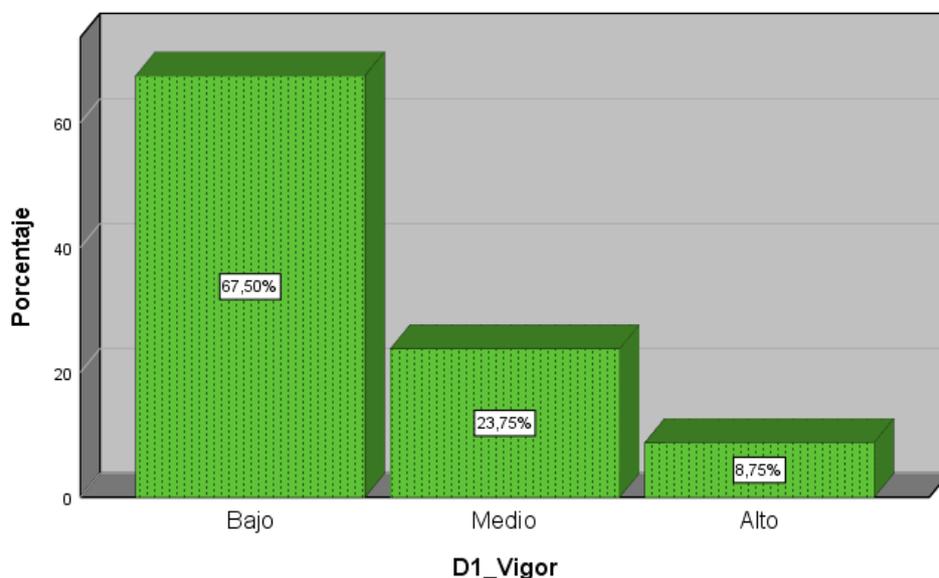
Tabla 5

Frecuencias de la dimensión: Vigor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	54	67,50	67,50	67,50
	Medio	19	23,75	23,75	91,25
	Alto	7	8,75	8,75	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 2

Gráfico de barras para dimensión Vigor



Nota: Conforme a la tabla 5 y a la figura 2, del 100% de los colaboradores encuestados (que equivale a 80 colaboradores), el 67.5% (equivale a 54 colaboradores) manifestó que existe un bajo nivel de la dimensión vigor, el 23.75% (equivale a 19 colaboradores) manifestó que existe un nivel medio de vigor y tan solo el 8.75% (equivale a 7 colaboradores) manifestó que existe un alto nivel de vigor en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz.

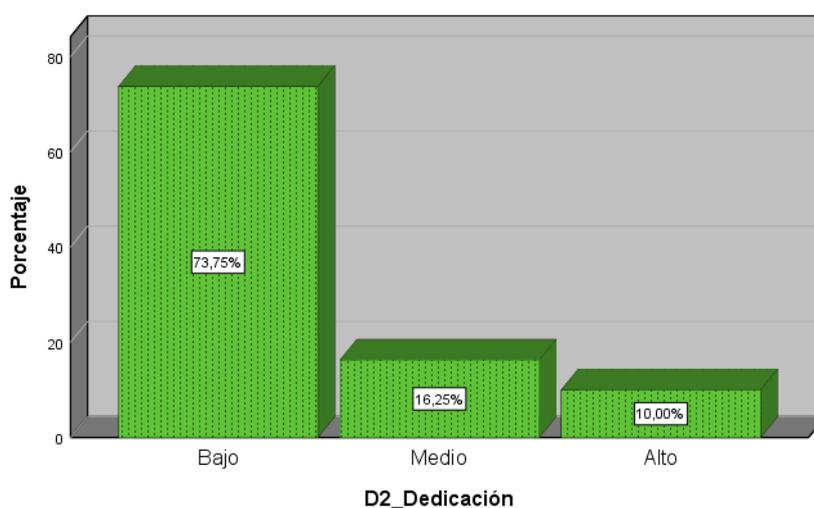
Tabla 6

Frecuencias de la dimensión: Dedicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	59	73,75	73,75	73,8
	Medio	13	16,25	16,25	90,0
	Alto	8	10,00	10,00	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 3

Gráfico de barras para la dimensión Dedicación



Nota: Conforme a la tabla 6 y a la figura 3, del 100% de los colaboradores encuestados (que equivale a 80 colaboradores), el 73.75% (equivale a 59 colaboradores) manifestó que existe un bajo nivel de la dimensión dedicación, el 16.25% (equivale a 13 colaboradores) manifestó que existe un nivel medio de dedicación y tan solo el 10% (equivale a 8 colaboradores) manifestó que existe un alto nivel de dedicación en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz.

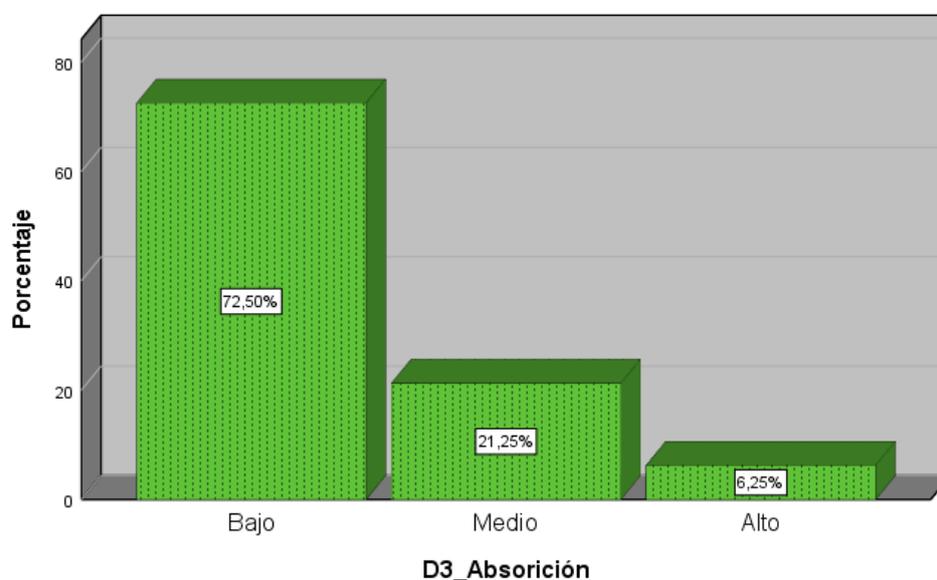
Tabla 7

Frecuencias de la dimensión: Absorción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	58	72,50	72,50	72,5
	Medio	17	21,25	21,25	93,8
	Alto	5	6,25	6,25	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 4:

Gráfico de barras para la dimensión: Absorción



Nota: Conforme a la tabla 7 y a la figura 4, del 100% de los colaboradores encuestados (que equivale a 80 colaboradores), el 72.5% (equivale a 58 colaboradores) manifestó que existe un bajo nivel de la dimensión absorción, el 21.25% (equivale a 17 colaboradores) manifestó que existe un nivel medio de absorción y tan solo el 6.25% (equivale a 5 colaboradores) manifestó que existe un alto nivel de absorción en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz.

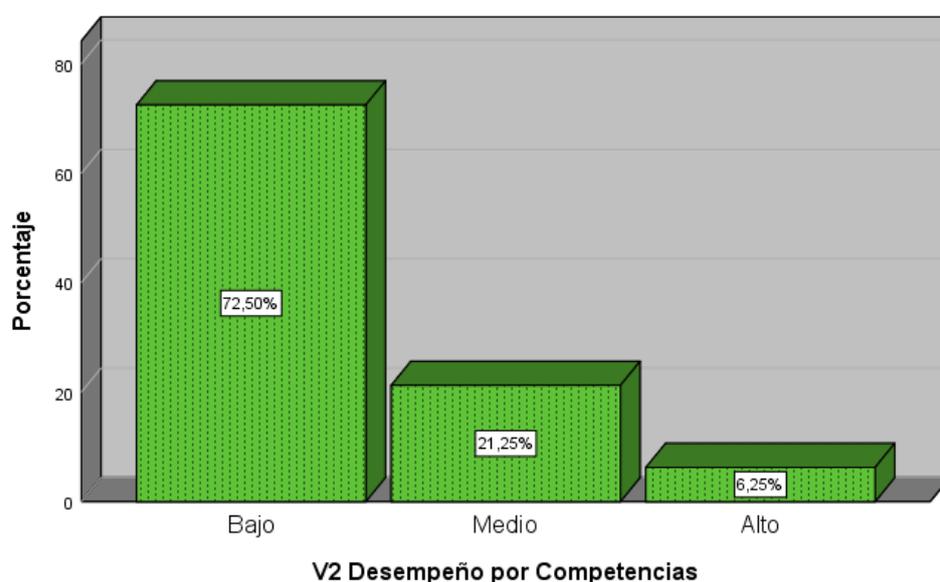
Tabla 8

Frecuencias de la variable. Desarrollo por Competencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	58	72,50	72,50	72,50
	Medio	17	21,25	21,25	93,75
	Alto	5	6,25	6,25	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 5

Gráfico de barras para la variable desempeño por competencias.



Nota: Conforme a la tabla 8 y a la figura 5, del 100% de los colaboradores encuestados (que equivale a 80 colaboradores), el 72.5% (equivale a 58 colaboradores) manifestó que existe un bajo nivel en el desarrollo por competencias, el 21.25% (equivale a 17 colaboradores) manifestó que existe un nivel medio del desarrollo por competencias y tan solo el 6.25% (equivale a 5 colaboradores) manifestó que existe un alto nivel en el desarrollo por competencias en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz.

4.2 Análisis descriptivo bivariado

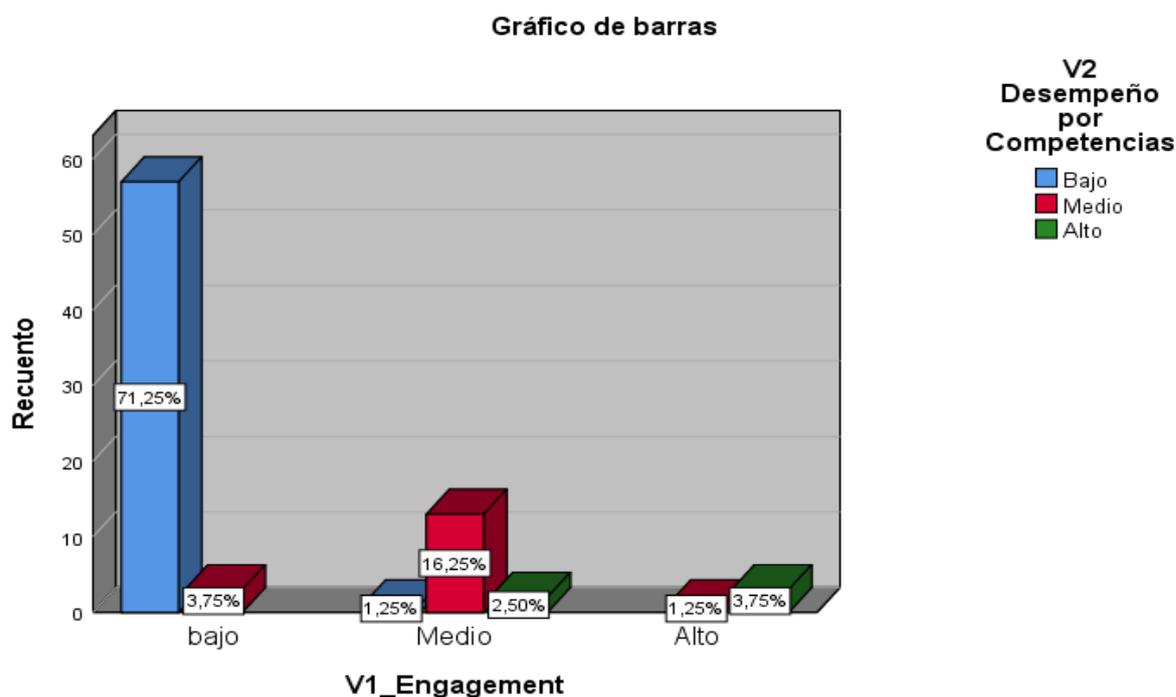
Tabla 9

Tabla cruzada entre la variable Engagement y la variable Desarrollo por competencias

		V2 Desempeño por Competencias			Total
		Bajo	Medio	Alto	
V1_Engagement	bajo	71.25%	3.75%	0	75.00%
	Medio	1.25%	16.25%	1.25%	18.75%
	Alto	0	2.50%	3.75%	6.25%
Total		72.50%	22.50%	5.00%	100%

Figura 6

Histograma del cruce de la variable engagement y la variable desarrollo por competencias



Nota: Conforme a la tabla 9 y a la figura 6, el 100% de los colaboradores encuestados, el 71.25% manifestó que, cuando el engagement es bajo, el desarrollo por competencias es baja en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz. El 1.25% indicó que, cuando el engagement es regular, el desarrollo por competencias es baja en los colaboradores del negocio empresarial Victoria

Cruz. El 3.75% expresó que, cuando el engagement es bajo, el desarrollo por competencias es regular en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz. El 16.25% manifestó que, cuando el engagement es regular, el desarrollo por competencias también es regular en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz. El 2.50% señaló que, cuando el engagement es alto, el desarrollo por competencias es regular en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz. El 1.25% señaló que, cuando el engagement es medio, el desarrollo por competencias es alto en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz. El 3.75% señaló que, cuando el engagement es alto, el desarrollo por competencias también es alto en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz.

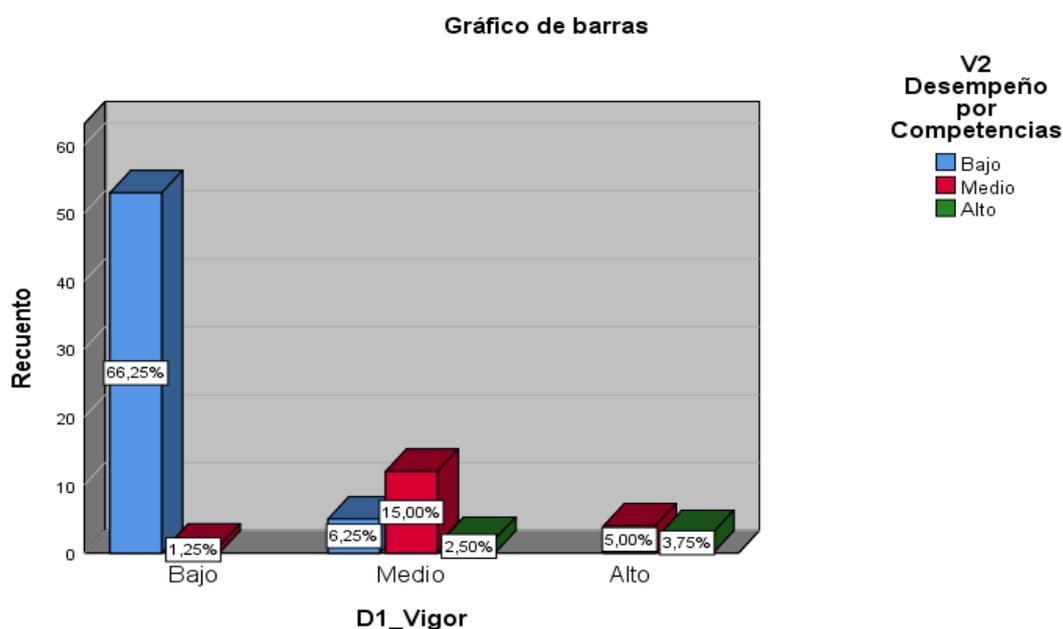
Tabla 10

Tabla cruzada entre la dimensión vigor y la variable desarrollo por competencias

		V2 Desempeño por Competencias			Total
		Bajo	Medio	Alto	
D1_Vigor	Bajo	66.25%	1.25%	0	67.50%
	Medio	6.25%	15.00%	2.50%	23.75%
	Alto	0	5.00%	3.75%	8.75%
Total		72.50%	21.25%	6.25%	100.0%

Figura 7

Histograma del cruce de la dimensión vigor y la variable desarrollo por competencias



Nota. Conforme la tabla 10 y a la figura 7, del 100% de los encuestados, el 66.25% manifestó que, cuando el vigor es bajo, el desarrollo por competencias es bajo en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz. El 6.25% indicó que, cuando el engagement es medio, el desarrollo por competencias es bajo en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz. De igual modo, el 1.25% manifestó que, cuando el engagement es bajo, el desarrollo por competencias es medio en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz. El 15% señaló que, cuando el engagement es medio, el desarrollo por competencias es también medio en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz. El 5% indicó que, cuando el engagement es alto, el desarrollo por competencias es medio en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz. El 2.50% señaló que, cuando el engagement es medio, el desarrollo por competencias es alto en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz. El 3.75% señaló que, cuando el engagement es alto, el desarrollo por competencias es también alto en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz.

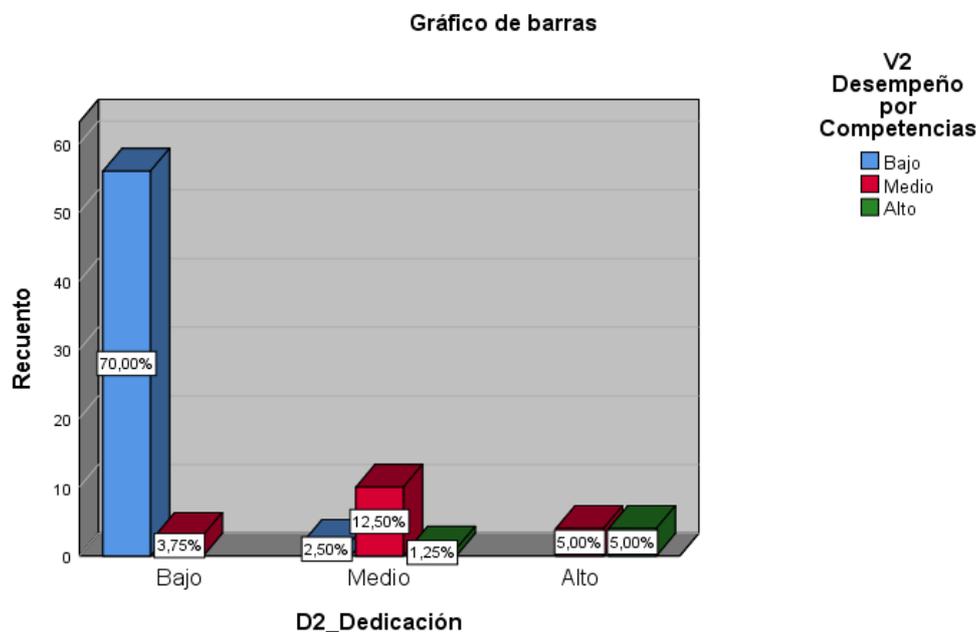
Tabla 11

Tabla cruzada entre la dimensión dedicación y la variable desarrollo por competencias

		V2 Desempeño por Competencias			Total
		Bajo	Medio	Alto	
D2_Dedicación	Bajo	70.00%	3.75%	0	73.75%
	Medio	2.50%	12.50%	1.25%	16.25%
	Alto	0	5.00%	5.00%	10.00%
Total		72.50%	21.25	6.25%	100.00%

Figura 8

Histograma del cruce de la dimensión dedicación y la variable desarrollo por competencias



Nota. Conforme la tabla 11 y a la figura 8, del 100% de los encuestados, el 70% manifestó que, cuando la dedicación es baja, el desarrollo por competencias es bajo en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz. El 2.50% indicó que, cuando el engagement es medio, el desarrollo por competencias es bajo en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz. De igual modo, el 3.75% manifestó que, cuando el engagement es bajo, el desarrollo por competencias es medio en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz. El 12.50% señaló que, cuando el engagement es medio, el desarrollo por competencias es también medio en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz. El 5% indicó que, cuando el engagement es alto, el desarrollo por competencias es medio en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz. El 1.25% señaló que, cuando el engagement es medio, el desarrollo por competencias es alto en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz. El 5% señaló que, cuando el engagement es alto, el desarrollo por competencias es también alto en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz.

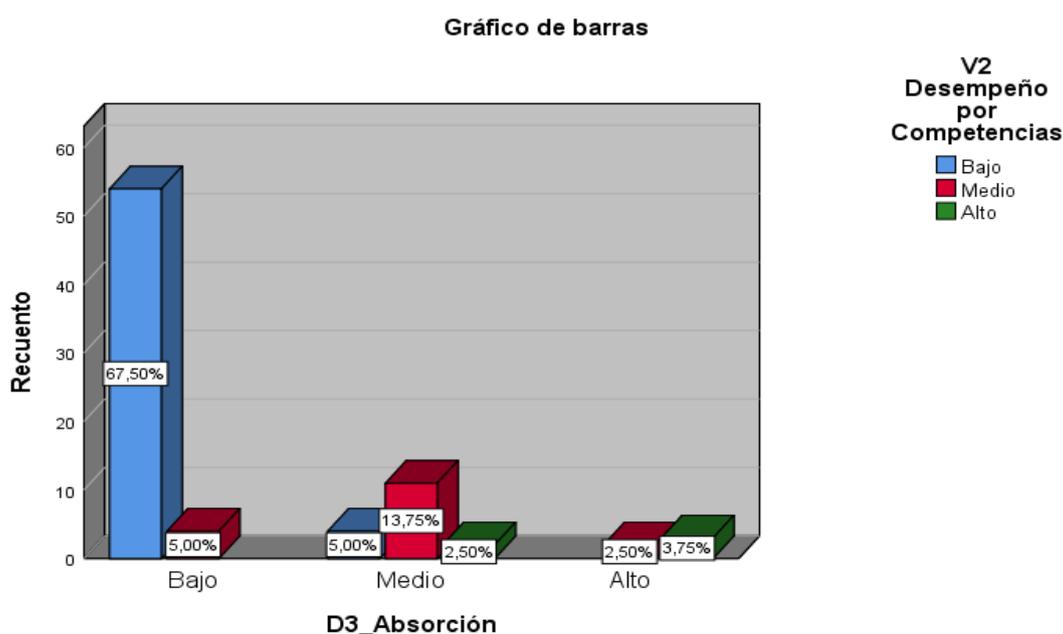
Tabla 12

Tabla cruzada entre la dimensión absorción y la variable desarrollo por competencias

		V2 Desempeño por Competencias			Total
		Bajo	Medio	Alto	
D3_Absorción	Bajo	67.50%	5.00%	0	72.50%
	Medio	5.00%	13.75%	2.50%	21.25%
	Alto	0	2.50%	3.75%	6.25%
Total		72.50%	21.25%	6.25%	100.00%

Figura 9

Histograma del cruce de la dimensión absorción y la variable desarrollo por competencias



Nota. Conforme la tabla 12 y a la figura 9, del 100% de los encuestados, el 67.50% manifestó que, cuando la absorción es baja, el desarrollo por competencias es bajo en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz. El 5% indicó que, cuando el engagement es medio, el desarrollo por competencias es bajo en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz. De igual modo, el 5% manifestó que, cuando el engagement es bajo, el desarrollo por competencias es medio en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz. El 13.75%

señaló que, cuando el engagement es medio, el desarrollo por competencias es también medio en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz. El 2.50% indicó que, cuando el engagement es alto, el desarrollo por competencias es medio en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz. El 2.50% señaló que, cuando el engagement es medio, el desarrollo por competencias es alto en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz. El 3.75% señaló que, cuando el engagement es alto, el desarrollo por competencias es también alto en los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz.

4.3 Prueba de normalidad

Tabla 13

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para ambas variables

		V1_Engagement	V2 Desempeño por Competencias
N		80	80
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,30	1,34
	Desv. Desviación	,560	,594
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,454	,440
	Positivo	,454	,440
	Negativo	-,296	-,285
Estadístico de prueba		,454	,440
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Nota: Los resultados de la prueba de normalidad realizados con Kolmogorov-Smirnov para engagement y para desempeño por competencias resultan de comprobar la normalidad de los datos pues en ambos casos se tiene ,000. En consecuencia, se rechaza la hipótesis de nula afirmando que existe una alta relación entre las variables. Esto indica que para la prueba de hipótesis se usa el estadístico Rho de Spearman al contar con variables cualitativas ordinales.

4.4 Análisis inferencial bivariado

Regla de decisión:

Cuando el valor de Sig. $>0,05$ la hipótesis nula (H_0) es aceptada y la hipótesis alterna (H_a) es rechazada. Cuando el valor de Sig. $<0,05$ la hipótesis nula (H_0) es rechazada y la hipótesis alterna (H_a) es aceptada.

Para establecer el nivel de correlación, se obtuvo como referencia a Mondragón (2014), quien planteó los niveles de correlación bilateral, que se muestran a continuación:

Tabla 14

Niveles de correlación bilateral

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable.
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media.
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil.
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil.
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta.

Fuente: Recopilado de la revista científica Movimiento Científico. Mondragón (2014)

Prueba de Hipótesis General

Hipótesis estadística

H0: No existe relación entre el engagement y el desempeño por competencias y de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021.

Ha: Existe relación entre el engagement y el desempeño por competencias y de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021.

Tabla 15

Correlaciones de variables

			V1_Engagement	V2 Desempeño por Competencias
Rho de Spearman	V1_Engagement	Coeficiente de correlación	1,000	,883**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
V2 Desempeño por Competencias	V2 Desempeño por Competencias	Coeficiente de correlación	,883**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Nota: Los resultados mostrados en la tabla 15 muestran una correlación de Spearman de ,883, que es alta y directa, de igual manera el resultado de la sig. ,000 menor a ,05 permite rechazar la hipótesis nula y afirmar que existe una alta relación entre las variables, lo cual indica que a mayor engagement mayor desempeño por competencias.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis estadística

H0: No existe relación entre el vigor y el desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021.

Ha: Existe relación entre el vigor y el desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021.

Tabla 16

Correlaciones vigor-Desempeño por competencias

			D1_Vigor	V2 Desempeño por Competencias
Rho de Spearman	D1_Vigor	Coefficiente de correlación	1,000	,844**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
V2 Desempeño por Competencias	D1_Vigor	Coefficiente de correlación	,844**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Nota: Los resultados mostrados en la tabla 16 muestran una correlación de Spearman de ,844, que es alta y directa, de igual manera el resultado de la sig. ,000 menor a ,05 permite rechazar la hipótesis nula y afirmar que existe una alta relación entre el vigor y el desempeño por competencias, esto indica que, a un alto nivel de vigor, mejor desempeño por competencias.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis estadística

H0: No existe relación entre la dedicación y el desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021.

Ha: Existe relación entre la dedicación y el desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021.

Tabla 17

Correlaciones Dedicación- Desempeño por competencias

			D2_Dedicación	V2 Desempeño por Competencias
Rho de Spearman	D2_Dedicación	Coefficiente de correlación	1,000	,858**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	V2 Desempeño por Competencias	Coefficiente de correlación	,858**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Nota: Los resultados mostrados en la tabla 17 muestran una correlación de Spearman de ,858, que es alta y directa, de igual manera el resultado de la sig. ,000 menor a ,05 permite rechazar la hipótesis nula y afirmar que existe una alta relación entre la dedicación y el desempeño por competencias, esto indica que, frente a un alto nivel de dedicación, mejor desempeño por competencias.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis estadística

H0: No existe relación entre la absorción y el desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021.

Ha: Existe relación entre la absorción y el desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021.

Tabla 18*Correlaciones Absorción-Desempeño por competencias*

			D3_Absorción	V2 Desempeño por Competencias
Rho de Spearman	D3_Absorción	Coeficiente de correlación	1,000	,774**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
V2 Desempeño por Competencias	D3_Absorción	Coeficiente de correlación	,774**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Nota: Los resultados mostrados en la tabla 18, indican una correlación de Spearman de ,774, que es alta y directa, asimismo el resultado de la sig. ,000 menor a ,05 permite rechazar la hipótesis nula y afirmar que existe una alta relación entre la absorción y el desempeño por competencias, además se puede inferir que, frente a un alto nivel de absorción, mejor desempeño por competencias.

V. DISCUSIÓN

El propósito de la investigación fue resolver si se relacionan las variables engagement y desempeño por competencias del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021. Los resultados estadísticos obtenidos después de analizar los datos recopilados en la muestra seleccionada de 80 colaboradores, resultó en investigativas que se contrastarán por medio de los resultados de las evidencias internas y las evidencias externas.

La hipótesis general planteada propuso inferir la existencia de una relación entre la variable engagement y la variable desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021; cuyo resultado obtenido, a través del estadígrafo Rho de Spearman, determinó una significancia de 0,000 y un valor de 0,883, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, existiendo una correlación positiva alta entre las variables de la investigación. Los resultados se sustentan en base al autor teórico Salanova, Rodríguez y Martínez (2014) señalando que engagement es un factor individual que desarrollan los trabajadores sintiéndose entusiastas y comprometidos en su trabajo y a la vez transmiten su estado entre los miembros del grupo, dando lugar al engagement colectivo. Situación que es compartida por la tesis de León (2019), que obtuvo un resultado del valor de Spearman de 0,774 y un nivel de significancia de 0,000, concluyendo en la existencia de correlación entre sus variables engagement y desarrollo por competencias, bajo la premisa de su teórico Blum y Naylor (1982), quien considera al engagement como el compromiso vital y voluntario del empleado con su empresa u organización. Refuerza la tesis de Torrejón (2018), donde se obtuvo como resultado 0,255 con el estadígrafo Rho Spearman y 0,000 de significancia, aceptando la existencia de la relación significativa entre las variables de estudio siendo el autor teórico Schaufeli, Salanova, Gonzáles-Roma y Bakker (2002). Asimismo, contribuye la tesis de López (2020), que tiene como resultado del estadígrafo de rho Spearman positiva considerable de 0,838; asimismo, se obtuvo un p valor igual a 0,000, demostrando la existencia de una relación significativa entre ambas variables; siendo el autor teórico Schaufeli y Bakker (2003), quien menciona que el engagement es el agrado y compromiso que toma el individuo ante su rol de colaborador. Por otro lado, los estudios de Erdogdu y Cakiroglu (2021), O`Shea, Boaz, Erdogdu y Cakiroglu,

Pokhrel y Jones (2021) y Tuin, Schaufelii, y Broeck (2021) definieron el engagement como el compromiso que tienen los empleados en el trabajo y van más allá de las tareas encomendadas ya que son creativos, flexibles e innovadores. El engagement se debe a que los líderes demuestran comportamientos de apoyo y construyen con un ambiente saludable, adecuado, adecuada, confiable, toma de decisiones y cuidado justos. De igual manera, Aydin, Uray y Silahtaroglu (2021) reforzó lo mencionado al describir que el engagement son manifestaciones de comportamiento que posee un individuo, empresa, marca como resultado de motivaciones externas. Esto respaldado por Sengupta, Sharma y Singh (2021) quienes aportaron que es cuando los empleados están comprometidos en el trabajo y van más allá de las tareas encomendadas ya que son creativos, flexibles e innovadores. El engagement se debe a que los líderes demuestran comportamientos de apoyo y construyen un ambiente saludable, adecuado, confiable, toma de decisiones y cuidados justos. Además, Wang, Long, Li, Zhu y Liang (2021) declararon que el engagement es la lealtad que surge cuando hay una alta satisfacción dada por el entusiasmo, la interacción social y la participación activa. De igual modo, Egaña, Pezoa y Roco (2021) afirmaron que el engagement son los diferentes comportamientos positivos. del colaborador, así como la lealtad del cliente, la creación conjunta, el intercambio de opiniones asertivas y está involucrado, ocupado e interesado en las actividades realizadas. Finalmente, Zhou y Yuen (2021) aseveraron que es la alta valoración que posee un individuo sobre la producción o consumo haciéndolo más competitivo. Por otro lado, los estudios de Valbuena, Tapia y De la Hoz (2019), Kaczmarek (2019) y Palazuelos, Montoya del Corte y Fernández (2017) definieron que el desempeño por competencias es el desarrollo de capacidades que ayudan al individuo a actuar de manera adecuada en el momento de decisiones y en situaciones que se les presente en su vida diaria. Explican que no solo la capacidad cognitiva hace o señala que un individuo es competente, sino que existen varios factores que lo lleva al desarrollo de competencias que le servirá para todas las dimensiones de su vida. En concordancia con lo mencionado Bikfalvi, Marques, Pérez, Bosch, Rodríguez (2018) y Sergeeva, Pugachey, Ippolitova, Paklina y Sapfirov (2017) reforzaron lo mencionado al describir que es el conjunto de características de un empleado, no solo la cantidad de conocimientos y habilidades profesionales, sino también

características personales y actitudes, manifestadas en el comportamiento humano, que son necesarios para las responsabilidades o funciones de un empleado en condiciones especificadas y nivel de calidad. Asimismo, Vidal, López, Rojas y Castro (2017) aportaron que el desarrollo por competencias es la capacidad de responder a estructuras o esquemas complejos y realizar las demandas complejas para llevar a cabo las actividades de forma adecuada. Es el desarrollo de habilidades, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, y comportamientos que se debe poseer para lograr un desenvolvimiento eficiente. Esto respaldado por Akdere, Acheson y Jiang (2021) que manifiestan que el desempeño por competencias es la capacidad de manejar los pensamientos, las emociones, el cambio y la ambigüedad para tener una mejor visión de los retos que se presentan. Por lo tanto, el desarrollo de competencias es vital para el éxito individual, profesional y social.

La primera hipótesis específica planteada propuso inferir la existencia de una relación entre el vigor y el desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria cuyo resultado obtenido, por medio del estadígrafo Rho de Spearman, determinó una significancia de 0,844 y un valor de 0,000, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna deduciendo que existe una alta relación entre el vigor y el desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021. Los resultados obtenidos se sustentan en la definición del autor Salanova, Rodríguez y Martínez (2014) quienes mencionaron que el vigor es la energía al ejecutar un trabajo, persistencia en los roles o funciones y resistencia al trabajar y realizar funciones. Por otro lado, teniendo como referencia las investigaciones de Lozano y Quezada (2019) donde obtuvieron como resultado 0,167 con el estadígrafo Rho Spearman y 0,241 de significancia, por el cual el 87% de los encuestados no sienten fuerza y energía, debido al estrés que están sometidos y al cambio de gestión marca un desgano en vigor y entusiasmo. Asimismo, en las investigaciones de Zhou y Yuen (2021) manifestaron que el engagement ocasiona y produce vigor ya que el compromiso es la alta valoración que posee un individuo sobre la producción o consumo haciéndolo más competitivo. En toda empresa el primordial que el empleado tenga

vigoresidad en realizar sus funciones y roles, y eso se lograr con el manejo de los líderes que serán los que cultiven en el colaborador el valor agregado que esta estereotipado por el engagement. Por otra parte, la investigación de Bauernhansl, Tzempetonidou, Rossmeissl, Grob y Siegert (2018) aseveraron que es importante el proceso en el cual los empleados desempeñan un rol fundamental en las organizaciones por medio de su talento, habilidades y capacidades. Las organizaciones se esfuerzan por desarrollar gradualmente estrategias para la evolución del desarrollo profesional proporcionándole oportunidades a los empleados y monitoreándolo para alcanzar su máximo potencial.

La segunda hipótesis específica planteada propuso inferir la existencia de una relación entre la dedicación y el desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria cuyo resultado obtenido, por medio del estadígrafo Rho de Spearman, determinó una significancia de 0,858 y un valor de 0,000, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna deduciendo que existe una alta relación entre la dedicación y el desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021. En la investigación realizada por López (2020) obtuvieron como resultado en Rho Spearman 0,838 y en significancia 0,000 por lo cual dentro de la dimensión dedicación existe un nivel deficiente ya que no existe motivación en el salario, ni en el clima. En las investigaciones realizadas por Sengupta, Sharma y Singh (2021) aseveraron que los empleados estn comprometidos en el trabajo y van más allá de las tareas encomendadas ya que son creativos, flexibles e innovadores. Es importante destacar que de igual modo manifiestan que el compromiso y dedicación se debe a que los líderes demuestran comportamientos de apoyo y construyen un ambiente saludable, adecuado y confiable. Por otro lado, Palazuelos, San Martín, Montoya, Fernández y Laviada (2017) afirmaron que, en toda organización, el empleado no solo debe tener la capacidad de realizar sus actividades con esmero, sino que también debe aportar el valor agregado en cada rol que realiza y eso fluirá solo con el compromiso que manifieste por su organización.

La tercera hipótesis específica planteada propuso inferir la existencia de una relación entre la absorción y el desempeño por competencias de los colaboradores

del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria cuyo resultado obtenido, por medio del estadígrafo Rho de Spearman, determinó una significancia de 0,774 y un valor de 0,000, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna deduciendo que existe una alta relación entre la absorción y el desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021. En la investigación realizada por Torrejón (2018) obtuvieron como resultado en cuanto a la dimensión absorción que existe el 76% de nivel de insatisfacción en lo laboral. Por otro lado, Yost, Zhang y Qi (2021) aseveraron que toda empresa está sometida a trabajar a presión, pero esa absorción debe ser adquirida por el individuo como un desarrollo de competencias y no como una obligación que carece de entusiasmo en las experiencias interactivas del individuo, es decir, el colaborador mostrará su trabajo comprometido cuando la elabore con agrado hasta cuando se quede fuera del horario laboral. De igual modo, Bikfalvi, Marques, Pérez, Bosch y Rodríguez (2018) afirmaron que es necesario que una organización desarrolle un conjunto de características en el empleado y no solo la cantidad de conocimientos y habilidades profesionales, sino también características personales y actitudes que son necesarios para las responsabilidades o funciones de un empleado. Los autores también señalan que el uso de competencias en la evaluación del personal permite analizar no solo los resultados obtenidos por los empleados para el último período, sino también las formas en que se lograron los resultados.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los hallazgos de la presente investigación, se concluye lo siguiente:

Primera: Existe una correlación estadísticamente significativa entre el engagement y el desempeño por competencias ($p \leq 0.05$, $r=0.883$). Lo cual indica que, en términos generales, aquellos colaboradores que poseen mayor engagement, presentan mayor desempeño por competencias.

Segunda: Existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión vigor de la variable engagement y el desempeño por competencias, porque se encontró un valor ($p \leq 0.01$, $r=0.844$). De ello se puede inferir que los colaboradores ejecutarían y realizarían sus actividades o funciones laborales con ausencia de energía, ya que la organización no demuestra buena disposición ante los colaboradores en la realización de sus funciones. En otras palabras, existe una alta relación entre el vigor y el desempeño por competencias, esto indica que, a un alto nivel de vigor, mejor desempeño por competencias.

Tercera: Existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión dedicación de la variable engagement y el desempeño por competencias puesto que se obtuvo un valor de ($p \leq 0.00$, $r=0.858$). Lo cual indica que existe baja motivación y bajo entusiasmo en los colaboradores en las diversas funciones que realiza en la organización. En otras palabras, existe una alta relación entre la dedicación y el desempeño por competencias, esto indica que, a un alto nivel de dedicación, mejor desempeño por competencias.

Cuarta: Existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión absorción de la variable engagement y el desempeño por competencias ya que se encontró un valor ($p \leq 0.03$, $r=0.774$). Es así que podemos indicar que los colaboradores no realizan con responsabilidad, ni concentración sus diferentes actividades laborales. En otras palabras, existe una alta relación entre la absorción y el desempeño por competencias, esto indica que, a un alto nivel de absorción, mejor desempeño por competencias.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera: Informar a la junta directiva de la empresa Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria los resultados de la presente investigación para que visualice las debilidades que está afrontando su organización y los puntos débiles que posee y no los lleva a conseguir los objetivos trazados.
- Segunda: Realizar un proyecto de “Desarrollo del Talento Humano” que llevará al colaborador a descubrir poco a poco sus habilidades y capacidades y así mantenerse seguro en sus actividades laborales ocasionando un bienestar personal y profesional.
- Tercera: Ejecutar un proyecto denominado “Persistencia y resistencia en los roles y funciones” que será un plan que se realizará con los colaboradores para que primero se comprometan con ellos mismo, con sus metas, sus decisiones y luego eso lo llevará a comprometerse con los demás y por ende con la empresa ejecutando sus roles y funciones con éxito.
- Cuarta: Planificar y crear un sistema flexible de compromiso de parte de los colaboradores con la empresa en el cual se involucren y se motiven en las diversas actividades, es decir, se sientan que son importantes para sus jefes y que estos se interesan por ellos.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2017). *Selección por competencias*. México: Grànica ediciones.
https://issuu.com/mariaconstanzafullermartins/docs/alles-seleccion_por_competencias
- Alles, M. (2006). *Diccionario de comportamientos: Gestión por competencias. Como descubrir las competencias a través de los comportamientos*. Granica.
<https://es.slideshare.net/maggi2110/alles-martha-diccionario-de-comportamientos-gestion-por-competencias-completo-53387303>
- Akdere, M., Acheson, K. & Jiang, Y. (2021). An examination of the effectiveness of virtual reality technology for intercultural competence development. *International Journal of Intercultural Relations*.
<https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2021.03.009>
- Aydin, G., Uray, N. & Silaharoglu, G. (2021). How to engage consumers through effective social media use-guidelines for consumer goods companies from an emerging market. *Research: Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*. <https://doi.org/10.3390/jtaer16040044>
- Bauernhansl, T., Tzempetomidou, M., Rossmeissl, T., Grob, E. y Siegert, J. (2018). Requirements for designing a cyber-physical system for competence development. Institute of Industrial Manufacturing and Management. *Science direct: Procedia Manufacturing*. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2018.04.017>
- Bikfalvi, A., Marques, P., Pérez, M., Bosch, J. y Rodríguez, I. (2018). Bridging academia and water-related business through competence development: Evidence from a pan-European project. *Journal of Cleaner Production*. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.12.135>
- Borregó, A. (2016). *El Engagement en el trabajo: Antecedentes y resultados organizacionales*. http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/11948/El_engament_en_el_trabajo.pdf?sequence=4
- Budie, B., Appel-Meulenbroek, R., Kemperman, y A. Minou, W. (2019). Employee satisfaction with the physical work environment: The importance of a need

based approach. *International Journal of Strategic Property Management*. Department of the Built Environment, Eindhoven University of Technology. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85064629341&origin=reflist>

Bunk, G. (2016). ¿Qué son competencias? Aportes empresariales. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/07/que-son-competencias/#:~:text=Competencias%20cardinales%3A%20son%20aquellas%20que,los%20integrantes%20de%20la%20organizaci%C3%B3n>.

Britt, T. W. (2005). Black hawk down at work: When your most motivated employees can't do their job, get ready for an exodus. *Harvard Business Review*, 81, 16–17. https://www.researchgate.net/profile/Thomas-Britt-2/publication/292522885_Self-engagement_at_work/links/5dde77c34585159aa44bfc67/Self-engagement-at-work.pdf

Egaña, F., Pezoa-Fuentes, C. & Roco, L. (2021). Article the use of digital social networks and engagement in Chilean wine industry. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*. <https://doi.org/10.3390/jtaer16050070>

Erdoğdu, F. y Çakıroğlu, Ü. (2021). The educational power of humor on student engagement in online learning environments. *Research and Practice in Technology Enhanced Learning. Research*. <https://doi.org/10.1186/s41039-021-00158-8>

Frías, M. (2016). *Análisis del engagement y su relación con la motivación de los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana. México*. (Tesis para optar el grado de Maestría). <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/46941/FriasHerreraMayra.pdf?sequence=3>

Gabel, R., Sully de Luque, M. y Bahamonde, D. (2020). The role of leadership and engagement in call center performance: answering the call in Perú. *Leadership and Organization Development Journal*. Universidad del Pacífico.

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85098258076&origin=resultslist&zone=contextBox>

- Gairìn, J. (2014). Competencias para la gestión del conocimiento y aprendizaje. Universidad Autónoma de Barcelona.
http://didac.unizar.es/jlbernal/Asignaturas_sin_docencia/pdf/20_compaprend.pdf
- Gómez, M. (2019). Engagement y Autoevaluación del desempeño laboral en el personal administrativo y docente de una Universidad Pública de la Región de Loreto. Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima. (Tesis para optar el título Licenciatura).<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4629/GOMEZ%20RAMIREZ%20PAGNOLI%20MINERVA%20-%20TITULO%20PROFESIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, C., Cano, M. y Arano, R. (2017). Gestión del conocimiento para el desarrollo de competencias laborales y su impacto en el proceso productivo de las empresas. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/10/06CA201701.pdf>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta edición. Mc Graw Hill education.
- Lejtman, G. (2018). *Guía de Capital Humano*.
<https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/entrevistas/40-de-empresas-peruanas-cuenta-con-una-estrategia-formal-de-employee-engagement/>
- León, C. (2019). *Relación entre engagement y desempeño por competencias en empleados operativos de la Constructora Tafra, México*, Universidad Nacional Autónoma de México. (Tesis para optar el título de maestro en Ciencias Administrativas).
- López, E. (2019). *En torno al concepto de competencia: Un análisis de fuentes*. Universidad de Granada. España.
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf>

- López, V. (2019). *Relación del engagement y el desempeño laboral de los colaboradores de la OGESS – BM, año 2020*. Universidad Privada César Vallejo. (Tesis para optar el grado de Magister en Gestión Pública)
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51780>
- Lozano, M. y Quezada, Cinthia. (2019). *El Engagement y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo año 2019*. Universidad Privada César Vallejo. Trujillo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42486/Lozano_CMDPF-Quezada_JCY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marta, J., Singhapakdi, A., Lee, D., Sirgy, J., Koonmee, K. y Virakul, B. (2013). Perceptions about ethics institutionalization and quality of work life : Thai versus American marketing managers. *Journal of Business Research*, 66(3), 381-389.
doi: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/646/64659525004/html/index.html>
- Mendoza, R., Murillo, E. & García, S. (2019). Relación entre satisfacción laboral y engagement en empleados operativos de la empresa de transporte Cotrascal S. A. S. (Tesis para optar el grado de maestría).
<https://doi.org/10.33304/revinv.v15n1-2020008>.
- Ortiz, S. (2016). *Análisis del engagement y su relación con la motivación de los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana*. Universidad Veracruzana, Veracruz, México. (Tesis para optar el grado de maestría).
<https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/46941/FriasHerreraMayra.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- O'Shea, A., Boaz, A., Hanney, S., Pokhrel, S. & Jones, T. (2021). Expect the unexpected? Challenges of prospectively exploring stakeholder engagement in research. *Humanities and Social Sciences Communications*. *Research: Humanities & Social Sciences Communications*.
<https://doi.org/10.1057/s41599-021-00770-5>
- Palazuelos, E., San-Martín, P., Montoya del Corte, J. y Fernández, A. (2017). Perceived utility of Project-Oriented Learning for competence-based training.

Application in the subject "Auditing". *Journal Accounting Review*.
<https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2017.04.004>

Palma, S. (2018). *Engagement y desempeño laboral en una empresa privada de servicios de consultoría, Miraflores, Lima 2018*. Universidad Privada César Vallejo, (Tesis para optar el Título de Licenciado en Administración).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37418>

Palmar, R. y Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188.

Rodríguez, A. (2019). Competencias específicas: tipos, para qué sirven y ejemplos. Liferder. <https://www.liferder.com/competencias-especificas-tipos-para-que-sirven-y-ejemplos/>

Salanova, M.; Rodriguez, R. y Martinez, M. (2014). *Organizational Justice, Work Engagement and Organizational Citizenship Behaviors: A Winning Combination*. Bogotá, Colombia.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v13n3/v13n3a12.pdf>

Salinas, P. (2012) *Metodología de la Investigación Científica*. (Artículo científico)

Sengupta, S., Sharma, S. & Singh, A. (2021). Authentic Leadership Fostering Creativity in Start-ups: Mediating Role of Work Engagement and Employee Task Proactivity. *Business Perspectives and Research*. <https://doi.org/10.1177/2278533720964298>

Sergeeva, M., Pugachev, I., Ippolitova, N., Paklina, A. y Sapfirov, S. (2017). Professional competence principle in context of future profession. *Espacios*.
<https://ww.revistaespacios.com/a18v39n38/a18v39n38p05.pdf>

Romero, C. (2012). Competencias cardinales.
<https://es.scribd.com/doc/90458428/COMPETENCIAS-CARDINALES>

Riquelme, M. (2017). ¿Cuáles son las competencias específicas?
<https://www.webyempresas.com/cuales-son-las-competencias-especificas/>

- Rojas, Y. (2017). *La gestión por competencias en los trabajadores de la Dirección de Administración de Personal de la FAP*. (Tesis para optar al Título de Licenciado en Administración de Empresas). Lima, Perú 2019. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3558/TESIS%20YENNSON%20ROJAS%20FINAL%2025092019%20scanner.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*. University of Valencia, Spain. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-31344476739&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=c96ed88a91d974609518330fc320b48f&sot=b&sdt=b&sl=37&s=TITLE-ABS-KEY%28Salanova+and+Schaufeli%29&relpos=17&citeCnt=427&searchTerm=>
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.3200/JRLP.143.1.91-112?needAccess=true>
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2003). Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. *Manual Preliminar. Unidad de Psicología de la Salud Ocupacional*. Universidad de Utrecht. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Sharafizad, J., Redmond, J. y Morris, R. (2019). Leadership/management factors impact on employee engagement and discretionary effort. *International Journal of Organization Theory and Behavior*. School of Business and Law, Curtin University, Joondalup, Australia. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85078241351&origin=resultslist&zone=contextBox>
- Shirom, A. (2003). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. In D. Ganster & P. L. Perrewe (Eds.).

- Research in organizational stress and well-being. (Vol. 3, pp. 135–165). Greenwich, CT: JAI Press.
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.3200/JRLP.143.1.91-112?needAccess=true>
- Singh, T. y Kumar, S. (2010). QWL and organization efficiency: a proposed framework. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 1 (1), 1-13.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/646/64659525004/html/index.html>
- Suarez, Y. y Mendoza, J. (2014). *Indicadores de salud mental y engagement en empleados de una empresa promotora del desarrollo económico*.
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-IndicadoresDeSaludMentalYEngagementEnEmpleadosDeUn-5085529%20(1).pdf
- Torrejón, R. (2018). *Engagement y desempeño laboral de los colaboradores de empresas privadas del rubro de minería*. Universidad de Granada, España. (Tesis para optar el grado de maestro en ciencias económicas).
- Valvueda, S., Marín, K. y De la Hoz, A. (2019). Development of competences in economic and financial education for informed decision making of the common citizen. *Journal: Logos, Science & Technology*.
<https://doi.org/10.22335/rlct.v12i1.1103>
- Van Tuin, Schaufeli & Broeck (2021). Engaging leadership: Enhancing work engagement through intrinsic values and need satisfaction. *Human Resource Development Quarterly*. *Research: Wiley: Quantitative Study*.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.21430>
- Vidal, C., López, L., Rojas, J. y Castro, M. (2017). Web system development for competences personnel selection of directives by PHP codeigniter 3.0. *Información Tecnológica*.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642017000200021>
- Villanueva, G. y Casas, M. (2010). E-competencias: nuevas habilidades del estudiante en la era de la educación, la globalidad y la generación de conocimiento. Colombia.

<http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci&pid=S0120-48232010000100008>

Wang, Q., Long, X., Li, L., Zhu, X. & Liang, H. (2021). Engagement factors for waste sorting in China: The mediating effect of satisfaction. *Journal of Cleaner Production*. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.122046>

Werther, W, y Davis, K. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos* (5ª ed.). McGraw Hill.

Yost, E., Zhang, T. & Qi, R. (2021). The power of engagement: Understanding active social media engagement and the impact on sales in the hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.10.008>

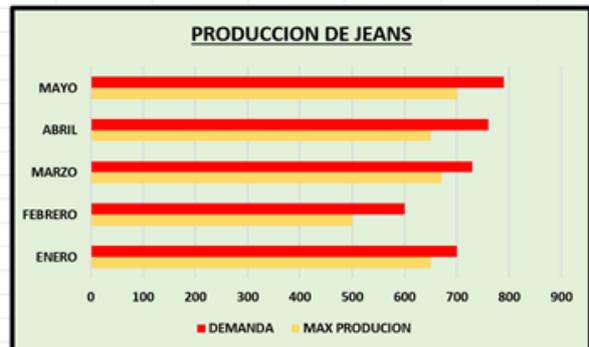
Zhou, Q. & Yuen, K. (2021). An investigation of original equipment manufacturer's optimal remanufacturing mode and engagement strategy. *International Transactions in Operational Research*. <https://doi.org/10.1111/itor.12915>.

ANEXOS

Anexo 1. Evidencias de la realidad local

Área de producción

MES	MAX PRODUCCION	DEMANDA
ENERO	650	700
FEBRERO	500	600
MARZO	670	730
ABRIL	650	760
MAYO	700	790



Área de ventas



Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables engagement y desempeño por competencias

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala valorativa	Niveles de dimensión
Engagement	Es un factor individual que desarrollan los trabajadores entusiastas y comprometidos en su trabajo y a la vez transmiten su estado entre los miembros del grupo, dando lugar al engagement colectivo. (Salanova, Rodríguez y Martínez, 2014, p. 963).	El engagement se medirá utilizando la Escala de Bienestar y Trabajo (UWES-17). Este constructo de evaluación tiene 3 dimensiones: vigor, dedicación y absorción.	<p>1. Vigor</p> <p>2. Dedicación</p> <p>3. Absorción</p>	<p>1.1. Energía al ejecutar su trabajo 1.2. Persistencia en los roles o funciones 1.3. Resistencia al trabajar y realizar funciones</p> <p>2.1. Involucramiento en las diversas actividades 2.2. Motivación en la ejecución del trabajo. 2.3. Orgullo y entusiasmo en cada acción realizada</p> <p>3.1. Compromiso en el cumplimiento de funciones. 3.2. Responsabilidad en cada tarea encomendada. 3.3. Concentración en las acciones.</p>	<p>1 al 10</p> <p>11 al 20</p> <p>21 al 30</p>	<p>Nunca (0)</p> <p>Casi nunca (1)</p> <p>A veces (2)</p> <p>Casi siempre (3)</p> <p>Siempre (4)</p>	<p>Alta</p> <p>Regular</p> <p>Baja</p>
Desempeño por competencias	Es un proceso que mide el cumplimiento y la función de cada colaborador de una organización en las competencias propias de su puesto laboral (Alles, 2017, p. 148).	Se midió a través de un instrumento que tiene en cuenta las 4 dimensiones del desarrollo por competencias, las cuales son: competencias cardinales, competencias específicas, competencias del conocimiento y competencias e-competense	<p>1. Competencias cardinales</p> <p>2. Competencias específicas</p> <p>3. Competencias del conocimiento</p> <p>4. Competencias e-competense</p>	<p>1.1. Iniciativa laboral 1.2. Calidad de trabajo 1.3. Autocontrol</p> <p>2.1. Liderazgo 2.2. Trabajo en equipo 2.3. Desarrollo de habilidades</p> <p>3.1. Responsabilidad personal 3.2. Innovación del conocimiento. 3.3. Desarrollo de redes flexibles.</p> <p>4.1. Adaptabilidad 4.2. Empowerment 4.3. Pensamiento estratégico</p>	<p>1 al 9</p> <p>10 al 18</p> <p>19 al 27</p> <p>28 al 36</p>	<p>Nunca (0)</p> <p>Casi nunca (1)</p> <p>A veces (2)</p> <p>Casi siempre (3)</p> <p>Siempre (4)</p>	<p>Alta</p> <p>Regular</p> <p>Baja</p>

Anexo 3. Matriz de consistencia

OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
Objetivo General	Hipótesis General	<p>V₁: Engagement</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Vigor -Dedicación -Absorción <p>V₂: Desempeño por competencias</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Competencia cardinal - Competencias específicas - Competencias del conocimiento -Competencias e-competence 	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Diseño de investigación: No experimental, de corte transversal y de nivel descriptivo correlacional.</p> <p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta</p> <p>Instrumento de recolección de datos: Cuestionario</p>	<p>Población: 80 colaboradores</p> <p>Criterio de inclusión: Todos los colaboradores</p> <p>Criterio de exclusión: Proveedores, clientes.</p> <p>Muestra: Censal (80 colaboradores)</p> <p>Muestreo: Al realizar una muestra censal, por consiguiente, no se aplicó el muestreo</p>
Determinar la relación entre el engagement y el desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021	Existe relación entre el engagement y el desempeño por competencias y de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021			
Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas			
Identificar la relación entre el vigor y el desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021	Existe relación entre el vigor y el desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021			
Identificar la relación entre la dedicación y el desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021	Existe relación entre la dedicación y el desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021			
Identificar la relación entre la absorción y el desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021.	Existe relación entre la absorción y el desempeño por competencias y de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021.			

Anexo 4. Cuestionarios

Variable: Engagement

Nº	AFIRMACIONES	RESPUESTAS				
		Nunca (0)	Casi nunca (1)	A veces (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)
	Dimensión 01: Vigor					
	Indicador 01: Energía al ejecutar su trabajo					
1	En mi trabajo me siento lleno (a) de energía.					
2	Soy fuerte y vigoroso (a) al ejecutar mis funciones laborales.					
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.					
4	Demuestro capacidad y fuerza de acción física y mental en mi centro laboral.					
	Indicador 02: Persistencia en los roles o funciones					
5	Soy muy persistente y perseverante en la ejecución de mis funciones.					
6	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.					
7	A pesar del agotamiento, muestro continuidad y fortaleza en mis funciones.					
	Indicador 03: Resistencia al trabajar y realizar funciones					
8	Continúo trabajando, incluso cuando las cosas no van bien.					
9	Actúo con vitalidad a pesar del stress y la presión del día a día.					
10	A pesar de encontrarme ante un conflicto laboral o personal, muestro tesón y entereza en mi trabajo.					
	Dimensión 02: Dedicación					
	Indicador 01: Involucramiento en las diversas actividades					
11	Me involucro de manera espontánea en las diversas actividades.					
12	Actúo de manera asertiva y proactiva en las actividades de laborales.					
13	Intervengo de manera positiva en las diferentes acciones o proyectos planificados por la organización.					
14	Emito mi valor agregado como colaborador comprometido de la institución.					
	Indicador 02: Motivación en la ejecución del trabajo					
15	Siento que mi trabajo tiene muchos desafíos.					
16	Mi trabajo me inspira.					
17	Mi trabajo tiene un sentido e importancia para mí.					
	Indicador 03: Orgullo y entusiasmo en cada acción realizada					
18	Estoy orgulloso (a) del esfuerzo que entrego en mi trabajo.					
19	Estoy entusiasmado (a) con mi trabajo.					
20	Me siento honrado (a) de aportar a la organización con mi trabajo.					
	Dimensión 03: Absorción					
	Indicador 01: Compromiso en el cumplimiento de funciones.					
21	En mi trabajo me enfoco apasionadamente en lo que tengo que realizar.					
22	Siento asombro y admiración por mi trabajo.					
23	La dedicación al realizar mis labores es transparente y comprometida.					

24	Mi compromiso con la institución es voluntaria y firme.					
	Indicador 02: Responsabilidad en cada tarea encomendada.					
25	A pesar de estar absorto y cansado, me siento comprometido en la ejecución de mis funciones.					
26	Estoy inmerso (a) en cada responsabilidad que me encomiendan.					
27	Cuando me delegan funciones, las ejecuto hasta lograr los objetivos.					
	Indicador 03: Concentración en las acciones					
28	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.					
29	Me es difícil desconectarme de mi trabajo.					
30	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.					

Variable: Desempeño por competencias

N.º	AFIRMACIONES	RESPUESTAS				
		Nunca (0)	Casi nunca (1)	A veces (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)
Dimensión 01: Competencias Cardinales						
Indicador 01: Iniciativa Laboral						
1	Te anticipas de forma oportuna cuando vez que algo sucede mal.					
2	En una reunión, tiendes a ser el primero en tomar la palabra.					
3	Ante alguna dificultad, planteas alternativas de solución buscando el bienestar institucional.					
Indicador 02: Calidad de trabajo						
4	Cuando realizas un trabajo, te felicitan por la disposición y calidad de lo realizado.					
5	Muestras eficiencia en la realización de las actividades y proyectos de la organización.					
6	La realización y ejecución de los productos depende del salario que se percibe.					
Indicador 03: Autocontrol						
7	Controlas tus emociones ante un problema.					
8	Te integras con facilidad cuando te encomiendan nuevas funciones.					
9	En una discusión o conflicto suscitado en la institución, tiendes a alejarte del lugar.					
Dimensión 02: Competencias específicas						
Indicador 01: Liderazgo						
10	Influyes en las decisiones y el actuar de tus compañeros de trabajo.					
11	Cuando quieres resolver un problema, primero piensas antes de actuar.					
12	Cuando te ponen a cargo de un grupo de trabajo sientes que te escuchan.					
Indicador 02: Trabajo en equipo						
13	Te sientes cómodo (a), cuando trabajas en equipo.					
14	Opinas y das sugerencias a tu equipo de trabajo.					
15	Ayudas a los miembros de tu grupo a realizar las actividades en equipo cooperativo.					
Indicador 03: Desarrollo de habilidades						
16	Sientes confianza en ti mismo					
17	Te es fácil realizar redes de contactos con otras personas					
18	Respondes y actúas de manera asertiva a pesar de percibir un clima negativo.					
Dimensión 03: Competencias del conocimiento						
Indicador 01: Responsabilidad personal						
19	Tiendes a brindar siempre un valor agregado a los trabajos que realizas					
20	Eres puntual cuando tienes alguna reunión o entrevista					
21	Cumples siempre con los trabajos que te asignan					
Indicador 02: Innovación del conocimiento						
22	Tiendes a investigar más sobre algún tema que te interesa					
23	Elaboras proyectos innovadores con el propósito de mejorar los resultados de la empresa.					
24	Realizas el efecto multiplicador con la organización sobre los nuevos conocimientos adquiridos.					
Indicador 03: Desarrollo de redes flexibles						
25	Tiendes a relacionarte con personas que te ayudaran a conseguir tus metas.					

26	Asistes a capacitaciones para acrecentar más tus competencias profesionales.					
27	Posees la mente abierta y flexible ante alguna decisión tomada por la institución.					
Dimensión 04: Competencias e-competences						
Indicador 01: Adaptabilidad						
28	Cuando hay algún cambio en tu entorno laboral, tienes a adaptarte rápidamente.					
29	Tienes la capacidad de adecuarte ante los continuos cambios de la globalización.					
30	Aceptas con facilidad los cambios repentinos de funciones o áreas que establece la empresa.					
Indicador 02: Empowerment						
31	Cuando trabajas en equipo tiendes a laborar con autonomía y responsabilidad.					
32	Antes de solucionar un problema, planteas estrategias.					
33	Eres firme en las decisiones que tomas con respecto a la institución.					
Indicador 03: Pensamiento estratégico						
34	Planteas estrategias o mejoras teniendo siempre presente la misión y visión de la empresa.					
35	Planificas y organizas diversos modelos de acción que llevaran al crecimiento de la empresa.					
36	Identificas las fortalezas y debilidades de la organización para desarrollar diversos planteamientos estratégicos.					

Anexo 5. Validaciones del cuestionario de la variable engagement y desempeño por competencias



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mgtr. Jesús Romero Pacora
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo participante del Curso de Titulación ofrecido por la Universidad Cesar Vallejo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Administración.

El título del proyecto de investigación es: **Engagement y desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Administración, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Cindi Mariela CERQUIN MARQUEZ
D.N.I: 45617755



Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable: Engagement

Según Salanova, Rodríguez y Martínez (2014): Engagement es un factor individual que desarrollan los trabajadores sintiéndose entusiastas y comprometidos en su trabajo y a la vez transmiten su estado entre los miembros del grupo, dando lugar al engagement colectivo. Los colaboradores que se sienten satisfechos y realizados con su trabajo manifiestan una alianza con la organización de manera enérgica y efectiva (p. 963).

II. Dimensiones

1. Vigor

Energía al ejecutar su trabajo, persistencia en los roles o funciones y resistencia al trabajar y realizar funciones. (Salanova, Rodríguez y Martínez, 2014, p. 963).

2. Dedicación

Involucramiento en las diversas actividades, motivación en la ejecución del trabajo y Orgullo y entusiasmo en cada acción realizada. (Salanova, Rodríguez y Martínez, 2014, p. 963).

3. Absorción

Compromiso en el cumplimiento de funciones, responsabilidad en cada tarea encomendada y concentración en las acciones. (Salanova, Rodríguez y Martínez, 2014, p. 963).



+

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escalas de medición
Engagement	Es un factor individual que desarrollan los trabajadores sintiéndose entusiastas y comprometidos en su trabajo y a la vez transmiten su estado entre los miembros del grupo, dando lugar al engagement colectivo. (Salanova, Rodríguez y Martínez, 2014, p. 963).	El engagement se medirá utilizando la Escala de Bienestar y Trabajo (JWES-17). Este constructo de evaluación tiene 3 dimensiones: vigor, dedicación y absorción.	Vigor	Energía al ejecutar su trabajo	1,4	Nunca (0)
				Persistencia en los roles o funciones	5,7	
				Resistencia al trabajar y realizar funciones	8,10	
			Dedicación	Involucramiento en las diversas actividades	11,14	Casi nunca (1)
				Motivación en la ejecución del trabajo.	15,17	A veces (2)
				Orgullo y entusiasmo en cada acción realizada	18,20	Casi siempre (3)
			Absorción	Compromiso en el cumplimiento de funciones.	21,24	Siempre (4)
				Responsabilidad en cada tarea encomendada.	25,27	
				Concentración en las acciones.	28,30	



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Engagement

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Dimensión 01: Vigor													
	Indicador 01: Energía al ejecutar su trabajo													
1	En mi trabajo me siento lleno (a) de energía.			X					X				X	
2	Soy fuerte y vigoroso (a) al ejecutar mis funciones laborales.				X			X					X	
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.				X			X					X	
4	Demuestro capacidad y fuerza de acción física y mental en mi centro laboral.				X			X					X	
	Indicador 02: Persistencia en los roles o funciones													
5	Soy muy persistente y perseverante en la ejecución de mis funciones.			X				X				X		
6	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.			X				X				X		
7	A pesar del agotamiento, muestro continuidad y fortaleza en mis funciones.				X			X				X		
	Indicador 03: Resistencia al trabajar y realizar funciones													
8	Continúo trabajando, incluso cuando las cosas no van bien.				X			X					X	
9	Actúo con vitalidad a pesar del stress y la presión del día a día.				X				X				X	
10	A pesar de encontrarme ante un conflicto laboral o personal, muestro tesón y entereza en mi trabajo.				X				X				X	



	Dimensión 02: Dedicación												
	Indicador 01: Involucramiento en las diversas actividades												
11	Me involucro de manera espontánea en las diversas actividades.		X				X				X		
12	Actúo de manera asertiva y proactiva en las actividades laborales.		X				X				X		
13	Intervengo de manera positiva en las diferentes acciones o proyectos planificados por la organización.		X				X				X		
14	Emito mi valor agregado como colaborador comprometido de la institución.			X			X				X		
	Indicador 02: Motivación en la ejecución del trabajo												
15	Siento que mi trabajo tiene muchos desafíos.			X			X				X		
16	Mi trabajo me inspira.		X				X				X		
17	Mi trabajo tiene un sentido e importancia para mí.		X				X				X		
	Indicador 03: Orgullo y entusiasmo en cada acción realizada												
18	Estoy orgulloso (a) del esfuerzo que entrego en mi trabajo.			X			X				X		
19	Estoy entusiasmado (a) con mi trabajo.		X				X				X		
20	Me siento honrado (a) de aportar a la organización con mi trabajo.		X				X				X		
	Dimensión 03: Absorción												
	Indicador 01: Compromiso en el cumplimiento de funciones.												



21	En mi trabajo me enfoco apasionadamente en lo que tengo que realizar.				X				X				X
22	Siento asombro y admiración por mi trabajo.				X				X				X
23	La dedicación al realizar mis labores es transparente y comprometida.			X					X			X	
24	Mi compromiso con la institución es voluntaria y firme.			X					X				X
	Indicador 02: Responsabilidad en cada tarea encomendada.												
25	A pesar de estar absorto y cansado, me siento comprometido en la ejecución de mis funciones.				X				X				X
26	Estoy inmerso (a) en cada responsabilidad que me encomiendan.			X					X				X
27	Cuando me delegan funciones, las ejecuto hasta lograr los objetivos.			X					X				X
	Indicador 03: Concentración en las acciones												
28	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.				X				X				X
29	Me es difícil desconectarme de mi trabajo.				X				X				X
30	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.				X				X				X



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador **Mgtr: ROMERO PACORA, JESÚS**

DNI: 06253522

Especialidad del validador: Asesor temático y metodólogo

17 de mayo de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable: Desempeño por competencias

Acorde Alles (2017) mencionó: Es un proceso que mide el cumplimiento y la función de cada colaborador de una organización en las competencias propias de su puesto laboral (p. 148).

II. Dimensiones

1. Competencias cardinales

Iniciativa laboral, calidad del trabajo y autocontrol. (Alles, 2017, p. 150).

2. Competencias específicas

Liderazgo, trabajo en equipo y desarrollo de habilidades. (Alles, 2017, p. 151).

3. Competencias del conocimiento

Responsabilidad personal, innovación del conocimiento y desarrollo de redes flexibles. (Alles, 2017).

4. Competencias e-competences

Adaptabilidad, empowerment y pensamiento estratégico. (Alles, 2017).



Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escalas de medición
Desempeño por competencias	Es un proceso que mide el cumplimiento y la función de cada colaborador de una organización en las competencias propias de su puesto laboral (Alles, 2017, p. 148).	Se midió a través de un instrumento que tiene en cuenta las 4 dimensiones del desarrollo por competencias, las cuales son: competencias cardinales, competencias específicas, competencias del conocimiento y competencias e-competense	Competencias cardinales	Iniciativa labora	1,3	Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
				Calidad de trabajo	4,6	
				Autocontrol	7,9	
			Competencias específicas	Liderazgo	10,12	
				Trabajo en equipo	13,15	
				Desarrollo de habilidades	16,18	
			Competencias del conocimiento	Responsabilidad personal	19,21	
				Innovación del conocimiento.	22,24	
				Desarrollo de redes flexibles.	25,27	
			Competencias e-competense	Adaptabilidad	28,30	
				Empowerment	31,33	
				Pensamiento estratégico	34,36	



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Desempeño por competencias

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Dimensión 01: Competencias Cardinales													
	Indicador 01: Iniciativa Laboral													
1	Me anticipo de forma oportuna cuando veo que algo sucede mal.				X			X					X	
2	En una reunión laboral, tiendo a ser el primero en tomar la palabra.				X			X					X	
3	Ante alguna dificultad, planteo alternativas de solución buscando el bienestar institucional.				X			X					X	
	Indicador 02: Calidad de trabajo													
4	Cuando realizo un trabajo, me felicitan por la disposición y calidad de lo realizado.			X				X					X	
5	Muestro eficiencia en la realización de las actividades y proyectos de la organización.			X				X				X		
6	La realización y ejecución de los productos depende del salario que percibo.				X			X					X	
	Indicador 03: Autocontrol													
7	Controlo mis emociones ante un problema.			X				X					X	
8	Me integro con facilidad cuando me encomiendan nuevas funciones.			X				X					X	
9	En una discusión o conflicto suscitado en la institución, tiendo a alejarme del lugar.				X			X					X	
	Dimensión 02: Competencias específicas													
	Indicador 01: Liderazgo													
10	Influyo en las decisiones y el actuar de mis compañeros de trabajo.				X			X				X		
11	Cuando quiero resolver un problema, primero pienso antes de actuar.				X			X					X	
12	Cuando me ponen a cargo de un grupo de trabajo siento que te escuchan.				X			X					X	
	Indicador 02: Trabajo en equipo			X				X					X	
13	Me siento cómodo (a), cuando trabajo en equipo.				X			X					X	
14	Opino y doy sugerencias a mi equipo de trabajo.				X			X					X	



15	Ayudo a los miembros de mi grupo a realizar las actividades en equipo cooperativo.			X					X					X	
	Indicador 03: Desarrollo de habilidades														
16	Siento confianza en mí mismo			X				X							
17	Me es fácil realizar redes de contactos con otras personas			X										X	
18	Respondo y actúo de manera asertiva a pesar de percibir un clima negativo.				X				X					X	
	Dimensión 03: Competencias del conocimiento														
	Indicador 01: Responsabilidad personal														
19	Tiendo a brindar siempre un valor agregado a los trabajos que realizo			X					X					X	
20	Soy puntual cuando tengo alguna reunión o entrevista			X					X					X	
21	Cumplo siempre con los trabajos que me asignan				X			X						X	
	Indicador 02: Innovación del conocimiento														
22	Tiendo a investigar más sobre algún tema que me interesa				X				X					X	
23	Elaboro proyectos innovadores con el propósito de mejorar los resultados de la empresa.				X				X					X	
24	Realizo el efecto multiplicador con la organización sobre los nuevos conocimientos adquiridos.			X					X					X	
	Indicador 03: Desarrollo de redes flexibles														
25	Tiendo a relacionarme con personas que me ayudaran a conseguir mis metas.				X				X					X	
26	Asisto a capacitaciones para incrementar más mis competencias profesionales.			X				X						X	
27	Poseo la mente abierta y flexible ante alguna decisión tomada por la institución.				X			X						X	
	Dimensión 04: Competencias e competences														
	Indicador 01: Adaptabilidad														
28	Cuando hay algún cambio en tu entorno laboral, me adapto rápidamente.				X			X						X	
29	Tengo la capacidad de adecuarme ante los continuos cambios de la globalización				X			X						X	



30	Acepto con facilidad los cambios repentinos de funciones o áreas que establece la empresa.				X								
Indicador 02: Empowerment									X				X
31	Cuando trabajo en equipo tiendo a laborar con autonomía y responsabilidad.				X				X				X
32	Antes de solucionar un problema, planteo estrategias.			X					X				X
33	Soy firme en las decisiones que tomo con respecto a la institución.				X				X				X
Indicador 03: Pensamiento estratégico					X								
34	Planteo estrategias o mejoras teniendo siempre presente la misión y visión de la empresa.				X					X			X
35	Planifico y organizo diversos modelos de acción que llevaran al crecimiento de la empresa.			X						X			X
36	Identifico las fortalezas y debilidades de la organización para desarrollar diversos planteamientos estratégicos.				X				X				X

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador **Mgt: ROMERO PACORA, JESÚS**

DNI: 06253522

Especialidad del validador: **Asesor temático y metodólogo**

17 de mayo de 2021

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: **Mgtr:** Edgar Lino Gamarra
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo participante del Curso de Titulación ofrecido por la Universidad Cesar Vallejo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Administración.

El título del proyecto de investigación es: **Engagement y desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Administración, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Cindi Mariela CERQUIN MARQUEZ
D.N.I: 45617755



Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. **Variable: Engagement**

Según Salanova, Rodríguez y Martínez (2014): Engagement es un factor individual que desarrollan los trabajadores sintiéndose entusiastas y comprometidos en su trabajo y a la vez transmiten su estado entre los miembros del grupo, dando lugar al engagement colectivo. Los colaboradores que se sienten satisfechos y realizados con su trabajo manifiestan una alianza con la organización de manera enérgica y efectiva (p. 963).

II. **Dimensiones**

1. **Vigor**

Energía al ejecutar su trabajo, persistencia en los roles o funciones y resistencia al trabajar y realizar funciones. (Salanova, Rodríguez y Martínez, 2014, p. 963).

2. **Dedicación**

Involucramiento en las diversas actividades, motivación en la ejecución del trabajo y Orgullo y entusiasmo en cada acción realizada. (Salanova, Rodríguez y Martínez, 2014, p. 963).

3. **Absorción**

Compromiso en el cumplimiento de funciones, responsabilidad en cada tarea encomendada y concentración en las acciones. (Salanova, Rodríguez y Martínez, 2014, p. 963).



Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escalas de medición
Engagement	Es un factor individual que desarrollan los trabajadores sintiéndose entusiastas y comprometidos en su trabajo y a la vez transmiten su estado entre los miembros del grupo, dando lugar al engagement colectivo. (Salanova, Rodríguez y Martínez, 2014, p. 963).	El engagement se medirá utilizando la Escala de Bienestar y Trabajo (UWES-17). Este constructo de evaluación tiene 3 dimensiones: vigor, dedicación y absorción.	Vigor	Energía al ejecutar su trabajo	1,4	Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
				Persistencia en los roles o funciones	5,7	
				Resistencia al trabajar y realizar funciones	8,10	
			Dedicación	Involucramiento en las diversas actividades	11,14	
				Motivación en la ejecución del trabajo.	15,17	
				Orgullo y entusiasmo en cada acción realizada	18,20	
			Absorción	Compromiso en el cumplimiento de funciones.	21,24	
				Responsabilidad en cada tarea encomendada.	25,27	
				Concentración en las acciones.	28,30	



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Engagement

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Dimensión 01: Vigor													
	Indicador 01: Energía al ejecutar su trabajo			x					x			x		
1	En mi trabajo me siento lleno (a) de energía.			x					x			x		
2	Soy fuerte y vigoroso (a) al ejecutar mis funciones laborales.			x					x			x		
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.			x					x			x		
4	Demuestro capacidad y fuerza de acción física y mental en mi centro laboral.			x					x			x		
	Indicador 02: Persistencia en los roles o funciones													
5	Soy muy persistente y perseverante en la ejecución de mis funciones.				x				x				x	
6	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.				x				x				x	
7	A pesar del agotamiento, muestro continuidad y fortaleza en mis funciones.				x				x				x	
	Indicador 03: Resistencia al trabajar y realizar funciones													
8	Continúo trabajando, incluso cuando las cosas no van bien.			x					x				x	
9	Actúo con vitalidad a pesar del stress y la presión del día a día.				x			x					x	
10	A pesar de encontrarme ante un conflicto laboral o personal, muestro tesón y entereza en mi trabajo.			x					x				x	



	Dimensión 02: Dedicación																					
	Indicador 01: Involucramiento en las diversas actividades																					
11	Me involucro de manera espontánea en las diversas actividades.			x						x											x	
12	Actúo de manera asertiva y proactiva en las actividades laborales.				x					x											x	
13	Intervengo de manera positiva en las diferentes acciones o proyectos planificados por la organización.			x						x											x	
14	Emito mi valor agregado como colaborador comprometido de la institución.				x					x											x	
	Indicador 02: Motivación en la ejecución del trabajo																					
15	Siento que mi trabajo tiene muchos desafíos.				x					x											x	
16	Mi trabajo me inspira.				x					x											x	
17	Mi trabajo tiene un sentido e importancia para mí.				x					x											x	
	Indicador 03: Orgullo y entusiasmo en cada acción realizada																					
18	Estoy orgulloso (a) del esfuerzo que entrego en mi trabajo.				x					x											x	
19	Estoy entusiasmado (a) con mi trabajo.				x					x											x	
20	Me siento honrado (a) de aportar a la organización con mi trabajo.				x					x											x	
	Dimensión 03: Absorción																					
	Indicador 01: Compromiso en el cumplimiento de funciones.																					



21	En mi trabajo me enfoco apasionadamente en lo que tengo que realizar.			x				x				x	
22	Siento asombro y admiración por mi trabajo.				x			x				x	
23	La dedicación al realizar mis labores es transparente y comprometida.			x				x				x	
24	Mi compromiso con la institución es voluntaria y firme.				x			x				x	
	Indicador 02: Responsabilidad en cada tarea encomendada.												
25	A pesar de estar absorto y cansado, me siento comprometido en la ejecución de mis funciones.			x				x				x	
26	Estoy inmerso (a) en cada responsabilidad que me encomiendan.				x			x				x	
27	Cuando me delegan funciones, las ejecuto hasta lograr los objetivos.			x				x				x	
	Indicador 03: Concentración en las acciones												
28	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.				x			x				x	
29	Me es difícil desconectarme de mi trabajo.				x			x				x	
30	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.			x				x				x	



Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador **D^r. Lino Gamarra Edgar Laureano** **DNI: 32850878**

Especialidad del validador: **Administrador de Empresas y Lic. En Educación. - Especialidad: Matemática e Informática**
17 de mayo de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable: Desempeño por competencias

Acorde Alles (2017) mencionó: Es un proceso que mide el cumplimiento y la función de cada colaborador de una organización en las competencias propias de su puesto laboral (p. 148).

II. Dimensiones

1. Competencias cardinales

Iniciativa laboral, calidad del trabajo y autocontrol. (Alles, 2017, p. 150).

2. Competencias específicas

Liderazgo, trabajo en equipo y desarrollo de habilidades. (Alles, 2017, p. 151).

3. Competencias del conocimiento

Responsabilidad personal, innovación del conocimiento y desarrollo de redes flexibles. (Alles, 2017).

4. Competencias e-competences

Adaptabilidad, empowerment y pensamiento estratégico. (Alles, 2017).



Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escalas de medición
Desempeño por competencias	Es un proceso que mide el cumplimiento y la función de cada colaborador de una organización en las competencias propias de su puesto laboral (Alles, 2017, p. 148).	Se midió a través de un instrumento que tiene en cuenta las 4 dimensiones del desarrollo por competencias, las cuales son: competencias cardinales, competencias específicas, competencias del conocimiento y competencias e-competense	Competencias cardinales	Iniciativa labora	1,3	Nunca (0)
				Calidad de trabajo	4,6	
				Autocontrol	7,9	
			Competencias específicas	Liderazgo	10,12	Casi nunca (1)
				Trabajo en equipo	13,15	
				Desarrollo de habilidades	16,18	
			Competencias del conocimiento	Responsabilidad personal	19,21	A veces (2)
				Innovación del conocimiento.	22,24	
				Desarrollo de redes flexibles.	25,27	
			Competencias e-competense	Adaptabilidad	28,30	Casi siempre (3)
Empowerment	31,33					
Pensamiento estratégico	34,36					
						Siempre (4)



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Desempeño por competencias

N°	DIMENSIONES / Items	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Dimensión 01: Competencias Cardinales													
	Indicador 01: Iniciativa Laboral													
1	Me anticipo de forma oportuna cuando veo que algo sucede mal.				x			x					x	
2	En una reunión laboral, tiendo a ser el primero en tomar la palabra.				x			x				x		
3	Ante alguna dificultad, planteo alternativas de solución buscando el bienestar institucional.				x			x					x	
	Indicador 02: Calidad de trabajo													
4	Cuando realizo un trabajo, me felicitan por la disposición y calidad de lo realizado.				x				x				x	
5	Muestro eficiencia en la realización de las actividades y proyectos de la organización.			x					x				x	
6	La realización y ejecución de los productos depende del salario que percibo.			x					x				x	
	Indicador 03: Autocontrol													
7	Controlo mis emociones ante un problema.			x					x				x	
8	Me integro con facilidad cuando me encomiendan nuevas funciones.				x			x				x		
9	En una discusión o conflicto suscitado en la institución, tiendo a alejarme del lugar.			x					x				x	
	Dimensión 02: Competencias específicas													
	Indicador 01: Liderazgo													
10	Influyo en las decisiones y el actuar de mis compañeros de trabajo.				x				x				x	
11	Cuando quiero resolver un problema, primero pienso antes de actuar.			x					x				x	
12	Cuando me ponen a cargo de un grupo de trabajo siento que te escuchan.				x				x				x	
	Indicador 02: Trabajo en equipo								x				x	
13	Me siento cómodo (a), cuando trabajo en equipo.			x					x				x	
14	Opino y doy sugerencias a mi equipo de trabajo.				x				x				x	



15	Ayudo a los miembros de mi grupo a realizar las actividades en equipo cooperativo.			x					x				x	
Indicador 03: Desarrollo de habilidades														
16	Siento confianza en mí mismo				x				x					
17	Me es fácil realizar redes de contactos con otras personas				x				x				x	
18	Respondo y actúo de manera asertiva a pesar de percibir un clima negativo.				x				x				x	
Dimensión 03: Competencias del conocimiento														
Indicador 01: Responsabilidad personal														
19	Tiendo a brindar siempre un valor agregado a los trabajos que realizo				x				x				x	
20	Soy puntual cuando tengo alguna reunión o entrevista				x				x				x	
21	Cumplo siempre con los trabajos que me asignan				x				x				x	
Indicador 02: Innovación del conocimiento														
22	Tiendo a investigar más sobre algún tema que me interesa				x				x				x	
23	Elaboro proyectos innovadores con el propósito de mejorar los resultados de la empresa.					x				x				x
24	Realizo el efecto multiplicador con la organización sobre los nuevos conocimientos adquiridos.					x				x				x
Indicador 03: Desarrollo de redes flexibles														
25	Tiendo a relacionarme con personas que me ayudaran a conseguir mis metas.					x				x				x
26	Asisto a capacitaciones para incrementar más mis competencias profesionales.					x				x				x
27	Poseo la mente abierta y flexible ante alguna decisión tomada por la institución.					x				x				x
Dimensión 04: Competencias e competences														
Indicador 01: Adaptabilidad														
28	Cuando hay algún cambio en tu entorno laboral, me adapto rápidamente.									x				x
29	Tengo la capacidad de adecuarme ante los continuos cambios de la globalización					x								x



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: **Mgtr: Shulya Reynoso Arcos**
Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo participante del Curso de Titulación ofrecido por la Universidad Cesar Vallejo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Administración.

El título del proyecto de investigación es: **Engagement y desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Administración, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Cindi Mariela CERQUIN MARQUEZ
D.N.I: 45617755



Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable: Engagement

Según Salanova, Rodríguez y Martínez (2014): Engagement es un factor individual que desarrollan los trabajadores sintiéndose entusiastas y comprometidos en su trabajo y a la vez transmiten su estado entre los miembros del grupo, dando lugar al engagement colectivo. Los colaboradores que se sienten satisfechos y realizados con su trabajo manifiestan una alianza con la organización de manera enérgica y efectiva (p. 963).

II. Dimensiones

1. Vigor

Energía al ejecutar su trabajo, persistencia en los roles o funciones y resistencia al trabajar y realizar funciones. (Salanova, Rodríguez y Martínez, 2014, p. 963).

2. Dedicación

Involucramiento en las diversas actividades, motivación en la ejecución del trabajo y Orgullo y entusiasmo en cada acción realizada. (Salanova, Rodríguez y Martínez, 2014, p. 963).

3. Absorción

Compromiso en el cumplimiento de funciones, responsabilidad en cada tarea encomendada y concentración en las acciones. (Salanova, Rodríguez y Martínez, 2014, p. 963).



Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escalas de medición
Engagement	Es un factor individual que desarrollan los trabajadores sintiéndose entusiastas y comprometidos en su trabajo y a la vez transmiten su estado entre los miembros del grupo, dando lugar al engagement colectivo. (Salanova, Rodríguez y Martínez, 2014, p. 963).	El engagement se medirá utilizando la Escala de Bienestar y Trabajo (UWES-17). Este constructo de evaluación tiene 3 dimensiones: vigor, dedicación y absorción.	Vigor	Energía al ejecutar su trabajo	1,4	Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
				Persistencia en los roles o funciones	5,7	
				Resistencia al trabajar y realizar funciones	8,10	
			Dedicación	Involucramiento en las diversas actividades	11,14	
				Motivación en la ejecución del trabajo.	15,17	
				Orgullo y entusiasmo en cada acción realizada	18,20	
			Absorción	Compromiso en el cumplimiento de funciones.	21,24	
				Responsabilidad en cada tarea encomendada.	25,27	
				Concentración en las acciones.	28,30	



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Engagement

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Dimensión 01: Vigor													
	Indicador 01: Energía al ejecutar su trabajo			x					x				x	
1	En mi trabajo me siento lleno (a) de energía.			x					x				x	
2	Soy fuerte y vigoroso (a) al ejecutar mis funciones laborales.			x					x				x	
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.			x					x				x	
4	Demuestro capacidad y fuerza de acción física y mental en mi centro laboral.			x					x				x	
	Indicador 02: Persistencia en los roles o funciones													
5	Soy muy persistente y perseverante en la ejecución de mis funciones.				x				x				x	
6	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.				x				x				x	
7	A pesar del agotamiento, muestro continuidad y fortaleza en mis funciones.				x				x				x	
	Indicador 03: Resistencia al trabajar y realizar funciones													
8	Continúo trabajando, incluso cuando las cosas no van bien.			x					x				x	
9	Actúo con vitalidad a pesar del stress y la presión del día a día.				x			x					x	
10	A pesar de encontrarme ante un conflicto laboral o personal, muestro tesón y entereza en mi trabajo.			x					x				x	



	Dimensión 02: Dedicación														
	Indicador 01: Involucramiento en las diversas actividades														
11	Me involucro de manera espontánea en las diversas actividades.			x				x						x	
12	Actúo de manera asertiva y proactiva en las actividades laborales.				x			x						x	
13	Intervengo de manera positiva en las diferentes acciones o proyectos planificados por la organización.			x				x						x	
14	Emito mi valor agregado como colaborador comprometido de la institución.				x			x						x	
	Indicador 02: Motivación en la ejecución del trabajo														
15	Siento que mi trabajo tiene muchos desafíos.				x			x						x	
16	Mi trabajo me inspira.				x			x						x	
17	Mi trabajo tiene un sentido e importancia para mí.				x			x						x	
	Indicador 03: Orgullo y entusiasmo en cada acción realizada														
18	Estoy orgulloso (a) del esfuerzo que entrego en mi trabajo.				x			x						x	
19	Estoy entusiasmado (a) con mi trabajo.				x			x						x	
20	Me siento honrado (a) de aportar a la organización con mi trabajo.				x			x						x	
	Dimensión 03: Absorción														
	Indicador 01: Compromiso en el cumplimiento de funciones.														



21	En mi trabajo me enfoco apasionadamente en lo que tengo que realizar.			x				x				x	
22	Siento asombro y admiración por mi trabajo.				x			x				x	
23	La dedicación al realizar mis labores es transparente y comprometida.			x				x				x	
24	Mi compromiso con la institución es voluntaria y firme.				x			x				x	
	Indicador 02: Responsabilidad en cada tarea encomendada.												
25	A pesar de estar absorto y cansado, me siento comprometido en la ejecución de mis funciones.			x				x				x	
26	Estoy inmerso (a) en cada responsabilidad que me encomiendan.				x			x				x	
27	Cuando me delegan funciones, las ejecuto hasta lograr los objetivos.			x				x				x	
	Indicador 03: Concentración en las acciones												
28	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.				x			x				x	
29	Me es difícil desconectarme de mi trabajo.				x			x				x	
30	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.			x				x				x	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mgtr: Shulya Reynoso Arcos DNI: 41007930

Especialidad del validador: Administración y dirección estratégica

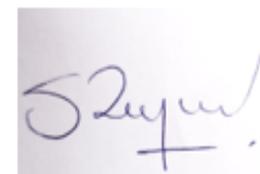
17 de mayo de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Shulya Reynoso Arcos
Firma del Experto Informante.

Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable: Desempeño por competencias

Acorde Alles (2017) mencionó: Es un proceso que mide el cumplimiento y la función de cada colaborador de una organización en las competencias propias de su puesto laboral (p. 148).

II. Dimensiones

1. Competencias cardinales

Iniciativa laboral, calidad del trabajo y autocontrol. (Alles, 2017, p. 150).

2. Competencias específicas

Liderazgo, trabajo en equipo y desarrollo de habilidades. (Alles, 2017, p. 151).

3. Competencias del conocimiento

Responsabilidad personal, innovación del conocimiento y desarrollo de redes flexibles. (Alles, 2017).

4. Competencias e-competences

Adaptabilidad, empowerment y pensamiento estratégico. (Alles, 2017).



Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escalas de medición
Desempeño por competencias	Es un proceso que mide el cumplimiento y la función de cada colaborador de una organización en las competencias propias de su puesto laboral (Alles, 2017, p. 148).	Se midió a través de un instrumento que tiene en cuenta las 4 dimensiones del desarrollo por competencias, las cuales son: competencias cardinales, competencias específicas, competencias del conocimiento y competencias e-competense	Competencias cardinales	Iniciativa labora	1,3	Nunca (0)
				Calidad de trabajo	4,6	
				Autocontrol	7,9	
			Competencias específicas	Liderazgo	10,12	Casi nunca (1)
				Trabajo en equipo	13,15	
				Desarrollo de habilidades	16,18	
			Competencias del conocimiento	Responsabilidad personal	19,21	A veces (2)
				Innovación del conocimiento.	22,24	
				Desarrollo de redes flexibles.	25,27	
			Competencias e-competense	Adaptabilidad	28,30	Casi siempre (3)
Empowerment	31,33					
Pensamiento estratégico	34,36					
						Siempre (4)



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Desempeño por competencias

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Dimensión 01: Competencias Cardinales													
	Indicador 01: Iniciativa Laboral													
1	Me anticipo de forma oportuna cuando veo que algo sucede mal.				x			x					x	
2	En una reunión laboral, tiendo a ser el primero en tomar la palabra.				x			x				x		
3	Ante alguna dificultad, planteo alternativas de solución buscando el bienestar institucional.				x			x					x	
	Indicador 02: Calidad de trabajo													
4	Cuando realizo un trabajo, me felicitan por la disposición y calidad de lo realizado.				x				x				x	
5	Muestro eficiencia en la realización de las actividades y proyectos de la organización.			x					x				x	
6	La realización y ejecución de los productos depende del salario que percibo.			x					x				x	
	Indicador 03: Autocontrol													
7	Controlo mis emociones ante un problema.			x					x				x	
8	Me integro con facilidad cuando me encomiendan nuevas funciones.				x			x				x		
9	En una discusión o conflicto suscitado en la institución, tiendo a alejarme del lugar.			x					x				x	
	Dimensión 02: Competencias específicas													
	Indicador 01: Liderazgo													
10	Influyo en las decisiones y el actuar de mis compañeros de trabajo.				x				x				x	
11	Cuando quiero resolver un problema, primero pienso antes de actuar.			x					x				x	
12	Cuando me ponen a cargo de un grupo de trabajo siento que te escuchan.				x				x				x	
	Indicador 02: Trabajo en equipo								x				x	
13	Me siento cómodo (a), cuando trabajo en equipo.			x					x				x	
14	Opino y doy sugerencias a mi equipo de trabajo.				x				x				x	



30	Acepto con facilidad los cambios repentinos de funciones o áreas que establece la empresa.				x				x			x	
Indicador 02: Empowerment													
31	Cuando trabajo en equipo tiendo a laborar con autonomía y responsabilidad.				x				x			x	
32	Antes de solucionar un problema, planteo estrategias.				x				x			x	
33	Soy firme en las decisiones que tomo con respecto a la institución.				x				x			x	
Indicador 03: Pensamiento estratégico													
34	Planteo estrategias o mejoras teniendo siempre presente la misión y visión de la empresa.				x			x				x	
35	Planifico y organizo diversos modelos de acción que llevarán al crecimiento de la empresa.				x				x			x	
36	Identifico las fortalezas y debilidades de la organización para desarrollar diversos planteamientos estratégicos.				x				x			x	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Shulya Reynoso Arcos DNI: 41007930

Especialidad del validador: Administración y dirección estratégica
17 de mayo de 2021

- ¹Perfinancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 6. Prueba de fiabilidad mediante Alpha de Cronbach

Variable: Engagement

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
En mi trabajo me siento lleno (a) de energía.	32,99	457,329	,856	,989
Soy fuerte y vigoroso (a) al ejecutar mis funciones laborales.	32,91	454,106	,903	,989
Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	32,99	458,569	,853	,989
Demuestro capacidad y fuerza de acción física y mental en mi centro laboral.	32,95	456,909	,869	,989
Soy muy persistente y perseverante en la ejecución de mis funciones.	32,98	456,278	,865	,989
Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	32,98	456,708	,868	,989
A pesar del agotamiento, muestro continuidad y fortaleza en mis funciones.	33,05	455,820	,881	,989
Continúo trabajando, incluso cuando las cosas no van bien.	32,99	455,962	,895	,989
Actúo con vitalidad a pesar del stress y la presión del día a día.	33,04	455,758	,892	,989
A pesar de encontrarme ante un conflicto laboral o personal, muestro tesón y entereza en mi trabajo.	33,01	453,759	,905	,989
Me involucro de manera espontánea en las diversas actividades.	33,01	453,734	,905	,989
Actúo de manera asertiva y proactiva en las actividades de laborales.	32,99	452,924	,917	,989
Intervengo de manera positiva en las diferentes acciones o proyectos planificados por la organización.	33,03	454,911	,910	,989
Emito mi valor agregado como colaborador comprometido de la institución.	32,99	455,810	,883	,989
Siento que mi trabajo tiene muchos desafíos.	33,00	454,456	,895	,989
Mi trabajo me inspira.	32,98	456,936	,862	,989

Mi trabajo tiene un sentido e importancia para mí.	33,03	456,708	,891	,989
Estoy orgulloso (a) del esfuerzo que entrego en mi trabajo.	33,00	456,810	,860	,989
Estoy entusiasmado (a) con mi trabajo.	33,01	455,405	,906	,989
Me siento honrado (a) de aportar a la organización con mi trabajo.	33,05	457,111	,830	,989
En mi trabajo me enfoco apasionadamente en lo que tengo que realizar.	33,01	457,354	,883	,989
Siento asombro y admiración por mi trabajo.	32,99	460,240	,837	,989
La dedicación al realizar mis labores es transparente y comprometida.	33,01	458,164	,859	,989
Mi compromiso con la institución es voluntaria y firme.	33,00	459,848	,855	,989
A pesar de estar absorto y cansado, me siento comprometido en la ejecución de mis funciones.	33,09	458,030	,853	,989
Estoy inmerso (a) en cada responsabilidad que me encomiendan.	33,03	461,696	,812	,989
Cuando me delegan funciones, las ejecuto hasta lograr los objetivos.	33,04	460,568	,818	,989
Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	33,07	460,172	,800	,989
Me es difícil desconectarme de mi trabajo.	33,07	463,513	,748	,989
El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	33,09	461,094	,765	,989

Variable: Desempeño por competencias

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Te anticipas de forma oportuna cuando vez que algo sucede mal.	41,50	699,038	,797	,992
En una reunión, tiendes a ser el primero en tomar la palabra.	41,50	695,215	,869	,991
Ante alguna dificultad, planteas alternativas de solución buscando el bienestar institucional.	41,59	694,524	,851	,991
Cuando realizas un trabajo, te felicitan por la disposición y calidad de lo realizado.	41,55	696,630	,844	,991
Muestras eficiencia en la realización de las actividades y proyectos de la organización.	41,52	693,392	,890	,991
La realización y ejecución de los productos depende del salario que se percibe.	41,62	693,731	,873	,991
Controlas tus emociones ante un problema.	41,57	695,488	,838	,991
Te integras con facilidad cuando te encomiendan nuevas funciones.	41,49	693,924	,893	,991
En una discusión o conflicto suscitado en la institución, tiendes a alejarte del lugar.	41,56	692,781	,906	,991
Influyes en las decisiones y el actuar de tus compañeros de trabajo.	41,51	695,620	,881	,991
Cuando quieres resolver un problema, primero piensas antes de actuar.	41,49	696,658	,879	,991
Cuando te ponen a cargo de un grupo de trabajo sientes que te escuchan.	41,50	696,759	,882	,991
Te sientes cómodo (a), cuando trabajas en equipo.	41,44	696,350	,883	,991
Opinas y das sugerencias a tu equipo de trabajo.	41,51	692,810	,913	,991
Ayudas a los miembros de tu grupo a realizar las actividades en equipo cooperativo.	41,52	694,607	,864	,991
Sientes confianza en ti mismo	41,59	692,625	,923	,991
Te es fácil realizar redes de contactos con otras personas	41,45	696,630	,881	,991
Respondes y actúas de manera asertiva a pesar de percibir un clima negativo.	41,50	695,190	,886	,991
Tiendes a brindar siempre un valor agregado a los trabajos que realizas	41,47	696,582	,876	,991
Eres puntual cuando tienes alguna reunión o entrevista	41,50	693,316	,912	,991
Cumples siempre con los trabajos que te asignan	41,51	696,228	,884	,991

Tiendes a investigar más sobre algún tema que te interesa	41,52	695,923	,880	,991
Elaboras proyectos innovadores con el propósito de mejorar los resultados de la empresa.	41,52	699,442	,830	,991
Realizas el efecto multiplicador con la organización sobre los nuevos conocimientos adquiridos.	41,50	701,443	,804	,992
Tiendes a relacionarte con personas que te ayudaran a conseguir tus metas.	41,47	699,797	,850	,991
Asistes a capacitaciones para acrecentar más tus competencias profesionales.	41,45	699,770	,858	,991
Posees la mente abierta y flexible ante alguna decisión tomada por la institución.	41,46	699,467	,803	,992
Cuando hay algún cambio en tu entorno laboral, tienes a adaptarte rápidamente.	41,51	695,721	,879	,991
Tienes la capacidad de adecuarte ante los continuos cambios de la globalización.	41,43	698,399	,882	,991
Aceptas con facilidad los cambios repentinos de funciones o áreas que establece la empresa.	41,46	696,834	,865	,991
Cuando trabajas en equipo tiendes a laborar con autonomía y responsabilidad.	41,45	698,124	,863	,991
Antes de solucionar un problema, planteas estrategias.	41,55	697,820	,865	,991
Eres firme en las decisiones que tomas con respecto a la institución.	41,46	700,429	,847	,991
Planteas estrategias o mejoras teniendo siempre presente la misión y visión de la empresa.	41,51	698,152	,873	,991
Planificas y organizas diversos modelos de acción que llevaran al crecimiento de la empresa.	41,50	697,342	,869	,991
Identificas las fortalezas y debilidades de la organización para desarrollar diversos planteamientos estratégicos.	41,55	695,694	,898	,991
Te anticipas de forma oportuna cuando vez que algo sucede mal.	41,57	697,412	,889	,991

Anexo 7. Base de datos estadísticos

UJFROS	VARIABLE ENGAGEMENT																														D1	D2	D3	PROM.
	DIMENSIÓN 1 : VIGOR										DIMENSIÓN 2: DEDICACIÓN										DIMENSIÓN 3: ADSORCIÓN													
	IND.1			IND.2			IND.3				IND.1			IND.2			IND.3				IND.1			IND.2			IND.3							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	0	2	2	0	2	1	2	0	0	2	0	14	13	25	52	
2	2	2	0	2	1	0	1	1	0	1	1	1	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	10	10	19	39		
3	1	1	2	1	1	0	0	1	1	2	0	0	1	2	0	2	1	2	1	2	1	0	1	1	0	2	2	0	1	10	11	18	39	
4	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	2	1	0	0	2	5	5	11	21	
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	0	0	20	20	32	72		
7	1	1	0	1	2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	9	10	19	38		
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	10	20	40		
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	10	20	40		
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	10	20	40		
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	10	10	22	42	
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	10	20	40		
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	10	20	40		
14	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	7	4	17	28		
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	10	20	40		
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	10	20	40		
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	10	20	40		
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	10	20	40		
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	10	20	40		
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	10	20	40		
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	10	20	40		

76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	30	22	57	109	
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	30	60	120
78	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	13	18	48
79	1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	5	16	21	42		
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	19	40	79	

SUJETO	VARIABLE DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS																																				D1	D2	D3	D4	PROM.		
	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS CARDINALES									DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS ESPECIFICAS									DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS DEL CONOCIMIENTO									DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS E-COMPETENCES															
	IND. 1			IND. 2			IND. 3			IND. 1			IND. 2			IND. 3			IND. 1			IND. 2			IND. 3			IND. 1			IND. 2			IND. 3									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36							
1	2	1	2	2	0	2	0	1	1	2	0	2	1	0	0	1	1	0	1	1	2	1	1	1	1	2	0	1	1	2	2	1	2	2	1	1	11	7	10	13	41		
2	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	10	8	10	32		
3	1	0	2	2	0	1	1	0	2	1	0	1	1	1	1	0	0	1	2	1	2	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	9	6	9	6	30			
4	2	0	0	0	1	0	2	1	2	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	2	0	1	1	2	1	0	1	1	1	0	1	8	3	6	8	25		
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	2	4		
6	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	18	18	18	70
7	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	7	6	9	25		
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	9	9	9	36		
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	9	9	9	36		
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	9	9	9	36		
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	9	10	9	37		
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	9	9	9	36		
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	9	9	9	36		
14	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	9	9	9	38		
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	8	9	9	35		
16	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	9	9	9	33		
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	9	9	9	36		
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	9	9	9	36		
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	9	9	9	36		
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	9	9	9	36		
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	9	9	9	36		
22	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	9	9	9	34			
23	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	2	3	4	7	16		
24	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	8	2	6	20			

Anexo 8. Registro de artículos científicos

Variable engagement

Artículo Científico			
	Título	Autor	Año
AC 1	<u>The educational power of humor on student engagement in online learning environments. Research and Practice in Technology Enhanced Learning 16(1),9</u>	<u>Erdoğdu, F., Çakıroğlu, Ü.</u>	2021
AC 2	<u>Expect the unexpected? Challenges of prospectively exploring stakeholder engagement in research. Humanities and Social Sciences Communications 8(1),99</u>	<u>O'Shea, A., Boaz, A., Hanney, S., Pokhrel, S., Jones, T.</u>	2021
AC 3	<u>From information experiences to consumer engagement on brand's social media accounts. Fashion and Textiles 8(1), 21.</u>	<u>Park, J.-S., Ha, S.</u>	2021
AC 4	<u>Article the use of digital social networks and engagement in Chilean wine industry. Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research 16(5), pp. 1248-1265</u>	<u>Egaña, F., Pezoa-Fuentes, C., Roco, L.</u>	2021
AC 5	<u>How to engage consumers through effective social media use-guidelines for consumer goods companies from an emerging market. Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research 16(4),44, pp. 1-23</u>	<u>Aydin, G., Uray, N., Silahtaroglu, G.</u>	2021
AC 6	<u>An investigation of original equipment manufacturer's optimal remanufacturing mode and engagement strategy. International Transactions in Operational Research 28(4), pp. 1890-1916</u>	<u>Zhou, Q., Yuen, K.F.</u>	2021

AC 7	<u>Authentic Leadership Fostering Creativity in Start-ups: Mediating Role of Work Engagement and Employee Task Proactivity. Business Perspectives and Research 9(2), pp. 235-251</u>	<u>Sengupta, S., Sharma, S., Singh, A.</u>	2021
AC 8	<u>Sustainability through sensemaking: Human resource professionals' engagement and enactment of corporate social responsibility. Journal of Cleaner Production 293,126150</u>	<u>Podgorodnichenko, N., Edgar, F., Akmal, A., McAndrew, I.</u>	2021
AC 9	<u>The power of engagement: Understanding active social media engagement and the impact on sales in the hospitality industry. Journal of Hospitality and Tourism Management 46, pp. 83-95</u>	<u>Yost, E., Zhang, T., Qi, R.</u>	2021
AC 10	<u>Work engagement and job burnout? Roles of regulatory foci, supervisors' organizational embodiment and psychological ownership. Journal of Hospitality and Tourism Management 46, pp. 114-122</u>	<u>Dai, Y.-D., Altinay, L., Zhuang, W.-L., Chen, K.-T.</u>	2021
AC 11	<u>Stewardship and Shareholder Engagement in Germany. European Business Organization Law Review 22(1), pp. 87-124</u>	<u>Ringe, W.-G.</u>	2021
AC 12	<u>Rise of the Machines? Customer Engagement in Automated Service Interactions. Journal of Service Research 24(1), pp. 3-8</u>	<u>Hollebeek, L.D., Sprott, D.E., Brady, M.K.</u>	2021
AC 13	<u>Engaging leadership: Enhancing work engagement through intrinsic values and need satisfaction. Human Resource Development Quarterly</u>	<u>van Tuin, L., Schaufeli, W.B., van den Broeck, A.</u>	2021
AC14	<u>Engagement factors for waste sorting in China: The mediating effect of satisfaction. Journal of Cleaner Production. 267,122046</u>	<u>Wang, Q., Long, X., Li, L., (...), Zhu, X., Liang, H.</u>	2021

Registro de la información

Artículo Científico	Número de registro	Indizados	Año
AC 1	doi: https://doi.org/10.1186/s41039-021-00158-8	Web of Scopus	2021
AC 2	doi: https://doi.org/10.1057/s41599-021-00770-5	Web of Scopus	2021
AC 3	doi: https://doi.org/10.1186/s40691-021-00246-9	Web of Scopus	2021
AC 4	doi: https://doi.org/10.3390/jtaer16050070	Web of Scopus	2021
AC 5	doi: https://doi.org/10.3390/jtaer16040044	Web of Scopus	2021
AC 6	doi: https://doi.org/10.1111/itor.12915	Web of Scopus	2021
AC 7	doi: https://doi.org/10.1177/2278533720964298	Web of Scopus	2021
AC 8	doi: https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.126150	Web of Scopus	2021
AC 9	doi: https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.10.008	Web of Scopus	2021
AC 10	doi: https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.12.001	Web of Scopus	2021
AC 11	doi: https://doi.org/10.1007/s40804-020-00195-8	Web of Scopus	2021
AC 12	doi: https://doi.org/10.1177/1094670520975110	Web of Scopus	2021
AC 13	doi: https://doi.org/10.1002/hrdq.21430	Web of Scopus	2021
AC14	doi: https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.122046	Web of Scopus	2021

Variable desempeño por competencias.

Artículo Científico	Título	Autor	Año
AC1	Cultural competence development: The importance of incorporating culturally responsive simulation in nurse education.	Kathleen Markey, Owen Doody, Louise Murphy	2021
AC2	An examination of the effectiveness of virtual reality technology for intercultural competence development. International Journal of Intercultural Relations	Mesut Akdere Kris Acheson Yeling Jiang	2021
AC3	Understanding Factors That Enable and Inhibit Assessment of Outcomes of Competence Development	Andreas Wallo, Henrik Kock, Daniel Lundqvist, and Alan Coetzer	2020
AC4	Ex Post Evaluation of a Learning factory – Competence Development based on graduated feedback	Patrick Balve, Lena Ebert	2019
AC 5	Mastering fourth industrial revolution through innovative personnel management – A study analysis on how game-based approaches affect competence development	Sandra Kaczmarek	2019
AC 6	Development of competences in economic and financial education for informed decision making of the common citizen	Sonia Valvueda Duarte Karina Marin Tapia Angely Paola de la Hoz	2019
AC 7	Competence model for measuring career development and organisational growth in the health sector	Anthonia Adeniji, Omotayo Odunayo P. Salau , Hezekiah O. Falola, Ebegbuki Igbinoba, Folakemi Ohunakin, Opeyemi Ogueyungb	2019

AC 8	Requirements for designing a cyber-physical system for competence development. Institute of Industrial Manufacturing and Management.	Thomas Bauernhansl, Maria Tzempetonidou, Thomas Rossmeissl, Erwin Grob, Jorg Siegert	2018
AC 9	Bridging academia and water-related business through competence development: Evidence from a pan-European project	Andrea Bikfalvi, Pilar Marques María-Luisa Perez-Cabani, Josep Juando Bosch, Ignasi Rodriguez-Roda	2018
AC 10	Perceived utility of Project-Oriented Learning for competence-based training. Application in the subject "Auditing". Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review 21(2), pp. 150-161	Palazuelos, E., San-Martín, Montoya del Corte, J., Fernández-Laviada, A.	2017
AC 11	Professional competence principle in context of future profession. Espacios 39(38)	Sergeeva, M.G., Pugachev, I.A., Ippolitova, N.V., Paklina, A.V., Sapfirov, S.L.	2017
AC 12	Web system development for competences personnel selection of directives by PHP codeigniter 3.0 . Informacion Tecnologica 28(2), pp. 203-212	Vidal, C.L., López, L.L., Rojas, J.A., Castro, M.M.	2017
AC 13	Alternate title: Development of Entrepreneurial skills for innovation in of autonomous public universities. Scholarly Journals	Hender, Victoria	2017
AC14	Improving professional competence of the staff as a strategic factor for sustainable development of companies	Mihail Nikolaevich Dudin Nataliya Vladimirovna Evgenia Evgenevna Frolova Alexander Askoldovich Pukhart Marina Vladimirovna Galkina	2017

Registro de la información

Artículo Científico	Número de registro	Indizados	Año
AC 1	doi: https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103021	Web of Science	2021
AC 2	doi: https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2021.03.009	Web of Science	2021
AC 3	doi: https://doi.org/10.1177/1534484320943332	Web of Science	2020
AC 4	doi: https://doi.org/10.1016/j.promfg.2019.03.002	Web of Science	2019
AC 5	doi: https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2019.11.554	Web of Science	2019
AC 6	doi: https://doi.org/10.22335/rlct.v12i1.1103	Web of Science	2019
AC 7	doi: https://doi.org/10.3846/btp.2019.24	Web of Science	2018
AC 8	doi: https://doi.org/10.1016/j.promfg.2018.04.017	Web of Scopus	2018
AC 9	doi: https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.12.135	Web of Science	2018
AC 10	doi: https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2017.04.004	Web of Science	2017
AC 11	doi: https://www.revistaespacios.com/a18v39n38/a18v39n38p05.pdf	Web of Science	2017
AC 12	doi: http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642017000200021	Web of Science	2017
AC 13	doi: http://dx.doi.org/10.15665/re.v15i1.815	Web of Science	2017
AC 14	doi: 10.24052/JBRMR/V12IS01/IPCOTSAASFFSDOC	Web of Science	2017

Anexo 9. Cita textual, análisis y síntesis de artículos

Variable: Engagement

Variable: Engagement				
Crterios	Autores	Cita textual	Análisis	Síntesis
Definiciones	Erdogdu, F., Cakiroglu,U. (2021)	La definición de engagement es participación o compromiso, siendo una participación de los individuos multidimensional por naturaleza. El engagement es interés, esfuerzo, motivación, tiempo dedicado a la tarea o actividad.	Según Erdogdu, F., Cakiroglu,U. (2021), O`Shea,A., Boaz,A., Hanney,S., Pokhrel,S.,Jones, T.(2021), Van Tuin,L., Schaufelii,W.B., Van Den, Broeck, A. (2021) y Van Tuin,L., Schaufelii, W.B., Van Den, Broeck, A. (2021)	El engagement es la columna vertebral que hace que una empresa sea exitosa y sus colaboradores se sientan cómodos y satisfechos con su desarrollo personal, laboral y corporativo. Park,J-S,Ha, S. (2021) manifestó
	O`Shea,A., Boaz,A., Hanney,S., Pokhrel,S.,Jones, T. (2021)	El engagement es el compromiso que enriquece el entorno de aprendizaje mediante el desarrollo de intervenciones y la participación mediante diversos enfoques. El engagement incluye tres principales dimensiones: Conductual, emocional y cognitivo.	compromiso que tienen los empleados en el trabajo y van más allá de las tareas encomendadas ya que son creativos, flexibles e innovadores. El engagement se debe a que los líderes demuestran comportamientos de apoyo y construyen con un ambiente	que el engagement es un factor importante para la maximización de resultados deseados y es visto como un enfoque importante para promover el impacto en términos de conocimientos e implementación en políticas y prácticas.
	Park,J-S,Ha, S. (2021)	El engagement es un factor importante para la maximización de resultados deseados y es visto como un enfoque importante para promover el impacto en términos de conocimientos e implementación en políticas y prácticas.	saludable, adecuado, adecuada, confiable, toma de decisiones y cuidado justos. Aydin, G., Uray, N., Silahtaroglu, G. (2021) reforzó lo mencionado al describir que el engagement son manifestaciones de comportamiento que posee un individuo, empresa, marca como resultado de motivaciones	Así mismo, Podgorodnichenko,N.,Edgar, F., Akmal, A., McAndrew, I. (2021) afirmaron son las expectativas, beneficios y oportunidades de participación. Estos factores ayudan a los individuos a desenvolverse con mayor eficacia.
			El engagement son los diferentes comportamientos positivos. del	Asimismo, Dai, Y.D., Altinay, L., Zhuang, W.L, Chen, K.T. (2021)

Egaña, f., Pezoa-Fuentes, C., Roco, L. (2021)	colaborador, así como la lealtad del cliente, la creación conjunta, el intercambio de opiniones asertivas y está involucrado, ocupado e interesado en las actividades realizadas.	externas. Esto respaldado por Sengupta, S., Sharma, S., Singh, A. (2021) quienes aportaron que es cuando los empleados están comprometidos en el trabajo y van más allá de las tareas encomendadas ya que son creativos, flexibles e innovadores.	manifestaron que es un estado mental positivo, ambicioso y relacionado con el trabajo que se caracteriza por la activación y funcionamiento óptimo del bienestar en el lugar de trabajo. Ringe, W. G. (2021) afirmó que es promover la participación de los individuos en la participación de las empresas, y fomentar una gestión más responsable y enfocada a la interacción y creatividad de los empleados. Por otro lado, el engagement esta enfocado a lograr que el individuo perciba un compromiso leal con la empresa
Aydin, G., Uray, N., Silaharoglu, G. (2021)	Son manifestaciones de comportamiento que posee un individuo, empresa, marca como resultado de motivaciones externas.	Es la alta valoración que posee un individuo sobre la producción o consumo haciéndolo más competitivo.	comportamientos de apoyo y construyen con un ambiente saludable, adecuado, adecuada, confiable, toma de decisiones y cuidado justos. Por otro lado, Wang, Q., Long, X., Li, L., Zhu, X., Liang, H. (2021) declararon que el engagement es la lealtad que surge cuando hay una alta satisfacción dada por el entusiasmo, la interacción social y la participación activa. Yost, E., Zhang, T., Qi, R. (2021) expresaron que en el engagement destaca las dimensiones de: Compromiso emocional, cognitivo y conductual. Esto respaldado por Hollebeek, L.D., Sporott, D.E., Brady, M.K. (2021) Schreiber (2017) que mencionan que comprende cualidades
Zhou, Q., Yuen, K.F. (2021)	Es la alta valoración que posee un individuo sobre la producción o consumo haciéndolo más competitivo.	Es cuando los empleados están comprometidos en el trabajo y van más allá de las tareas encomendadas ya que son creativos, flexibles e innovadores. El engagement se debe a que los líderes demuestran comportamientos de apoyo y construyen con un ambiente saludable, adecuado, adecuada, confiable, toma de decisiones y cuidado justos.	basada en la lealtad a los líderes, pero estos deben plasmar confiabilidad y una influencia positiva en sus colaboradores, de lo contrario, los objetivos o metas propuestas no se obtendrán y nacerá una insatisfacción por parte de los colaboradores, el líder y de toda la comunidad corporativa ya que no se da con eficiencia el trabajo, ni se da con eficacia los logros o metas personales y organizacionales.
Sengupta, S., Sharma, S., Singh, A. (2021)	Es cuando los empleados están comprometidos en el trabajo y van más allá de las tareas encomendadas ya que son creativos, flexibles e innovadores. El engagement se debe a que los líderes demuestran comportamientos de apoyo y construyen con un ambiente saludable, adecuado, adecuada, confiable, toma de decisiones y cuidado justos.	Son las expectativas, beneficios y oportunidades de participación. Estos factores ayudan a los individuos a desenvolverse con mayor eficacia.	
Podgorodnichenko, N., Edgar, F., Akmal, A., McAndrew, I. (2021)	Son las expectativas, beneficios y oportunidades de participación. Estos factores ayudan a los individuos a desenvolverse con mayor eficacia.		

			interactivas, compromiso psicológico, realización de valor y comportamiento proactivo. De igual modo, Egaña, f., Pezoa-Fuentes, C., Roco, L. (2021) afirmaron que el engagement son los diferentes comportamientos positivos del colaborador, así como la lealtad del cliente, la creación conjunta, el intercambio de opiniones asertivas y está involucrado, ocupado e interesado en las actividades realizadas. Finalmente, Zhou, Q., Yuen, K.F. (2021) aseveraron que es la alta valoración que posee un individuo sobre la producción o consumo haciéndolo más competitivo.
	Yost, E., Zhang, T., Qi, R. (2021)	Es un estado psicológico que se produce por virtud de las experiencias interactivas y creativas en el individuo, es decir, se da la mejora en el desempeño destacando las dimensiones de: Compromiso emocional, cognitivo y conductual.	
	Dai, Y.D., Altinay, L., Zhuang, W.L, Chen, K.T. (2021)	Un estado mental positivo, ambicioso y relacionado con el trabajo que se caracteriza por la activación y funcionamiento óptimo del bienestar en el lugar de trabajo.	
	Ringe, W. G. (2021)	Es promover la participación de los individuos en la participación de las empresas, y fomentar una gestión más responsable y enfocada a la interacción y creatividad de los empleados.	
	Hollebeek, L.D., Sporott, D.E., Brady, M.K. (2021)	Es el proceso de compromiso que comprende cualidades interactivas, compromiso psicológico, realización de valor y comportamiento proactivo.	
	Van Tuin, L., Schaufelii, W.B., Van Den, Broeck, A. (2021)	Es el compromiso laboral de alta calidad de los empleados y se da a través de los recursos laborales, la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas, así como los efectos positivos en los	

		empleados aprendizaje y comportamiento laboral innovador.		
	Wang, Q.,Long, X., Li, L.,Zhu,X., Liang,H. (2021)	Es la lealtad cuando hay una alta satisfacción dada por el entusiasmo, la interacción social y la participación activa.		

Variable desarrollo por competencias

Variable segmentación				
Crterios	Autores	Cita textual	Análisis	Síntesis
Definiciones	Kathleen Markey, Owen Doody y Louise Murphy (2021)	El desarrollo por competencias es un proceso dinámico que requiere el desarrollo continuo de conocimientos, habilidad, sensibilidad y conciencia cultural.	Según Sonia Valbuena-Duarte Karina Andrea Marín-Tapia Angely Paola De la Hoz (2019), Sandra Kaczmarek (2019) y Palazuelos, E., San Martín, P., Montoya del Corte, J. y Fernández, Laviada, A. (2017) definieron que el desarrollo por competencias es el desarrollo de capacidades que permitan a las personas actuar de manera adecuada en cuanto a la toma de decisiones en situaciones que se les presente en su vida diaria. Por ejemplo, cultura económica y financiera.	El desarrollo por competencia es el sistema procesal de evolución y crecimiento del individuo en todas sus dimensiones, es decir, no solo basta con un saber cognitivo o profesional, sino también con un saber emocional, equilibrado y tomas de soluciones creativas e innovadoras que ayudaran en todo instante al jefe o superior a alcanzar las metas u objetivos previstos por la organización.
	Mesut Akdere Kris Acheson Yeling Jiang (2021)	El desarrollo de competencias es la capacidad de manejar los pensamientos, las emociones, el cambio y la ambigüedad para tener una mejor visión de los retos que se presentan. Por lo tanto, el desarrollo de competencias es vital para el éxito individual, profesional y social.	de personas actuar de manera adecuada en cuanto a la toma de decisiones en situaciones que se les presente en su vida diaria. Por ejemplo, cultura económica y financiera.	Es por ello que Andreas Wallo , Henrik Kock, Daniel Lundqvist, and Alan Coetzer (2020) afirma que Es el proceso de evolución sobre diversas medidas que pueden utilizarse para mejorar el ámbito interno del mercado laboral (en empleados individuales, grupos de empleados o todo el personal corporativo).
	Andreas Wallo , Henrik Kock, Daniel Lundqvist, and Alan Coetzer (2020)	Es el proceso de evolución sobre diversas medidas que pueden utilizarse para mejorar el ámbito interno del mercado laboral (en empleados individuales, grupos de empleados o todo el personal corporativo)	De igual modo, Andrea Bikfalvi, Pilar Marques María-Luisa Perez-Cabaní, Josep Juando Bosch, Ignasi Rodríguez-Roda (2018) y Sergeeva, M.G., Pugachey, I.A., Ippolitova, N.V., Paklina, A.V. y Sapfirov, S.L. (2017) reforzaron lo mencionado al describir que es el conjunto de características de un empleado,	utilizarse para mejorar el ámbito interno del mercado laboral (en empleados individuales, grupos de empleados o todo el personal corporativo).
	Patrick Balve, Lena Ebert (2019)	Es un sistema de desarrollo de habilidades de los cuales existen cuatro dimensiones: Competencia		De igual manera, Sergeeva, M.G., Pugachey, I.A., Ippolitova, N.V., Paklina, A.V. y Sapfirov, S.L.

	Profesional, Competencia Metodológica, Auto competencia, y competencia social.	no solo la cantidad de conocimientos y habilidades profesionales, sino también características personales y actitudes, manifestadas en el comportamiento humano, que son necesarios para las responsabilidades o funciones de un empleado en condiciones especificadas y nivel de calidad.	(2017) manifestaron que es es el proceso que desarrolla conocimientos, destrezas y habilidades en los individuos para poder enfrentar dificultades o retos en las diversas actividades que realizan. Por otro lado, Hander, Victoria (2017) manifestó que es el desarrollo de competencias busca generar emprendimiento para la innovación, es decir, se debe tener en cuenta las ventajas competitivas para impulsar la producción de contenidos científicos e innovaciones. No solo limitarse a los aspectos técnicos o conocimientos, sino profundizar también en resolución de problemas complejos y reales. Por último, Kathleen Markey, Owen Doody y Louise Murphy (2021) es el desarrollo o proceso dinámico que requiere el desarrollo continuo de conocimientos, habilidad, sensibilidad y conciencia cultural. En conclusión, el desarrollo por competencias es indispensable en todo ser humano ya que hace que se empodere mas con su vida profesional, personal y comunitaria brindando servicios de producción
Sandra Kaczmarek (2019)	Es el proceso que gestiona el desarrollo de organización, planificación, toma de decisiones en todo el área de recursos humanos.	Los autores también señalan que el uso de competencias en la evaluación del personal permite analizar no solo los resultados obtenidos por los empleados para el último período, sino también las formas en que se lograron los resultados.	
Sonia Valbuena-Duarte Karina Andrea Marín-Tapia Angely Paola De la Hoz (2019)	Es propiciar el desarrollo de capacidades que permitan a las personas actuar de manera adecuada en cuanto a la toma de decisiones en situaciones que se les presente en su vida diaria. Por ejemplo, cultura económica y financiera.	Esto respaldado por Sergeeva, M.G., Pugachey, I.A., Ippolitova, N.V., Paklina, A.V. y Sapfirov, S.L. (2017) y Vidal, C.L., Lòpez, L.L., Rojas, J.A. y Castro, M.M. (2017) quienes aportaron que es Es la capacidad de responder a estructuras o esquemas complejos y realizar las demandas complejas para llevar a cabo las actividades de forma adecuada. Es el desarrollo de habilidades, conocimientos,	
Thomas Bauernhansl, Maria Tzempetonidou, Thomas Rossmeissl, Erwin Grob, Jorg Siegert (2018)	Es el proceso en el cual los empleados desempeñan un rol fundamental en las organizaciones por medio de su talento, habilidades y capacidades. Las organizaciones se esfuerzan por desarrollar gradualmente estrategias para la evolución del desarrollo profesional proporcionándole oportunidades a los empleados y monitoreándolo para alcanzar su máximo potencial.	Esto respaldado por Sergeeva, M.G., Pugachey, I.A., Ippolitova, N.V., Paklina, A.V. y Sapfirov, S.L. (2017) y Vidal, C.L., Lòpez, L.L., Rojas, J.A. y Castro, M.M. (2017) quienes aportaron que es Es la capacidad de responder a estructuras o esquemas complejos y realizar las demandas complejas para llevar a cabo las actividades de forma adecuada. Es el desarrollo de habilidades, conocimientos,	

	<p>Thomas Bauernhansl, Maria, Tzempetonidou, Thomas, Rossmeissl, Erwin Grob y Jorg Siegert (2018)</p>	<p>Es el proceso de desarrollo de la flexibilidad y creatividad, así como las habilidades cognitivas y sociales que ayudan a la resolución de diversas situaciones ya que es indispensable en sus actividades cotidianas.</p>	<p>motivación, valores éticos, actitudes, y comportamientos que se debe poseer para lograr un desenvolvimiento eficiente. Asi mismo, Patrick Balve y Lena Ebert (2019) aseveraron que Es un sistema de desarrollo de habilidades de los cuales existen</p>	<p>eficaces y efectivos a la organización en la que participe.</p>
	<p>Andrea Bikfalvi, Pilar Marques María-Luisa Perez-Cabaní, Josep Juando Bosch, Ignasi Rodriguez-Roda (2018)</p>	<p>Es el conjunto de características de un empleado, no solo la cantidad de conocimientos y habilidades profesionales, sino también características personales y actitudes, manifestadas en el comportamiento humano, que son necesarios para las responsabilidades o funciones de un empleado en condiciones especificadas y nivel de calidad. Los autores también señalan que el uso de competencias en la evaluación del personal permite analizando no solo los resultados obtenidos por los empleados para el último período, sino también las formas en que se lograron los resultados.</p>	<p>cuatro dimensiones: Competencia Profesional, Competencia Metodológica, Auto competencia y competencia social. Por otro lado, Thomas Bauernhansl, Maria Tzempetonidou, Thomas Rossmeissl, Erwin Grob, Jorg Siegert (2018) declararon que Es el proceso en el cual los empleados desempeñan un rol fundamental en las organizaciones por medio de su talento, habilidades y capacidades. Las organizaciones se esfuerzan por desarrollar gradualmente estrategias para la evolución del desarrollo profesional proporcionándole</p>	

	Palazuelos, E., San Martín, P., Montoya del Corte, J. y Fernández, Laviada, A. (2017)	Es la capacidad del individuo para realizar una actividad cumpliendo y basándose en un determinado estándar que son enmarcados por sus entornos laborales.	oportunidades a los empleados y monitoreándolo para alcanzar su máximo potencial. Esto respaldado por, Mesut Akdere, Kris Acheson y Yeling Jiang (2021) que manifiestan que el desarrollo de competencias es la capacidad de manejar los pensamientos, las emociones, el cambio y la ambigüedad para tener una mejor visión de los retos que se presentan. Por lo tanto, el desarrollo de competencias es vital para el éxito individual, profesional y social.
	Sergeeva, M.G., Pugachey, I.A., Ippolitova, N.V., Paklina, A.V. y Sapfirov, S.L. (2017)	Es el proceso que desarrolla conocimientos, destrezas y habilidades en los individuos para poder enfrentar dificultades o retos en las diversas actividades que realizan.	
	Vidal, C.L., López, L.L., Rojas, J.A. y Castro, M.M. (2017)	Es la capacidad de responder a estructuras o esquemas complejos y realizar las demandas complejas para llevar a cabo las actividades de forma adecuada. Es el desarrollo de habilidades, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, y comportamientos que se debe poseer para lograr un desenvolvimiento eficiente.	
	Hander, Victoria (2017)	El desarrollo de competencias busca generar emprendimiento para la innovación, es decir, se debe tener en cuenta las ventajas competitivas para impulsar la producción de contenidos	

		científicos e innovaciones. No solo limitarse a los aspectos técnicos o conocimientos, sino profundizar también en resolución de problemas complejos y reales.		
	Mihail Nikolaevich Dudin Nataliya Vladimirovna Evgenia Evgenevna Frolova Alexander Askoldovich Pukhart Marina Vladimirovna Galkina (2017)	Es el proceso sistematizado y organizado de formación profesional continua para los empleados y así realizan con eficacia nuevas funciones de producción, promoción profesional, de calificación y mejora de la estructura social del personal.		

Anexo 10. Carta de autorización de la empresa

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

VICTORIA CRUZ

Representante

Aurora Victoria Espinoza de la Cruz

DNI: 43965972

Por medio del presente documento autorizo a la señorita Cindi Mariela Cerquin Marquez Bachiller en Administración y Negocios Internacionales, DNI N° 45617755 para el desarrollo de su investigación titulada "Engagement y desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021"; que sustentará la tesis en la Universidad César Vallejo. Contribuyendo con la investigación científica y ampliando el conocimiento en base a los resultados obtenidos.

Se expide el presente documento para los fines que crea conveniente.

Lima, 04 de mayo del 2021


Aurora Victoria Espinoza de la Cruz
DNI: 43965972
Representante

<https://www.facebook.com/Victoria-Cruz-Jeans-458613487924317/>