



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Work engagement y productividad en docentes de instituciones  
educativas privadas de Lima, año 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Cabanillas Davila, Maria Esther (ORCID: 0000-0001-8581-5599)

**ASESOR:**

Mg. Chicchón Mendoza, Oscar Guillermo (ORCID: 0000-0001-6215-7028)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A Dios, porque le debo la vida y me ha conservado con salud,

A mi amado esposo Ytalo,  
quien es mi apoyo y compañero incondicional.

A mis hijas Alondra y Betsabet, quienes  
son el motivo de mi superación profesional.

A mis padres, quienes siempre me inculcaron  
la importancia de seguir superándome.

## **Agradecimiento**

Agradezco a la Universidad César Vallejo, la cual me brindó la oportunidad de poder culminar mi maestría, habilitando el taller de asesoría para la elaboración de Tesis de la maestría.

Al Magister Oscar Guillermo Chicchón Mendoza, quien con su dedicación y entrega me ha brindado sus orientaciones para la elaboración de la presente tesis.

A la RSE quien aprobó la realización de la recolección de la información en sus Instituciones Educativas privadas de Lima, año 2021, para hacer posible la presente investigación.

A los directores de las tres escuelas por permitirme realizar los cuestionarios de Work engagement y productividad.

A mi esposo Ytalo y a mis hijas Alondra y Betsabet, por su apoyo incondicional en todos mis proyectos.

## Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	vi
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población muestra muestreo y unidades de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	40
ANEXOS	47

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Nivel de work engagement general y por dimensiones percibido en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.	25
Tabla 2. Nivel de productividad general y por dimensiones percibido en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.	27
Tabla 3. Índice de bondad ajuste Kolgomorov Smirnov de la distribución de datos de la muestra.	28
Tabla 4. Relación entre work engagement y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.	29
Tabla 5. Relación entre la dimensión energía para el trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.	29
Tabla 6. Relación entre la dimensión consagrado para el trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.	30
Tabla 7. Relación entre la dimensión abstraído en el trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.	31

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Nivel de work engagement general y por dimensiones percibido en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.	26
Figura 2. Nivel de productividad general y por dimensiones percibido en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.	27

## Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre work engagement y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021. La investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, transversal y de corte correlacional, siendo la población 120 docentes de los niveles primaria y secundaria. Los instrumentos empleados fueron construidos para el estudio siendo ellos la Escala de work engagement (Cabanillas, 2021) la cual presenta validez de contenido mediante juicio de expertos y confiabilidad mediante Alfa de Crombach de .807 indicada como buena y la Escala de productividad (Cabanillas, 2021) presentando validez de contenido y Alfa de Crombach de .809 indicando buena confiabilidad. Los resultados indicaron en work engagement que 70% se orientó hacia nivel bajo, 26% se orientó hacia nivel medio y 4% hacia nivel alto; en productividad, 92% se orientó hacia niveles bajos, 4% hacia nivel medio y 4% hacia nivel alto. Por otro lado, se encontró relación positiva significativa y de intensidad fuerte entre energía para el trabajo y productividad ( $Rho = .789$   $p < .05$ ); se halló relación positiva significativa de intensidad muy fuerte entre consagrado para el trabajo y productividad ( $Rho = .817$   $p < .05$ ); se encontró relación positiva significativa de intensidad muy fuerte entre abstraído en el trabajo y productividad ( $Rho = .868$   $p < .01$ ). El estudio concluyó la existencia de relación positiva significativa y de intensidad moderada entre work engagement y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021 ( $Rho = .689$   $p < .05$ ). Indicando que el bajo entusiasmo de los docentes por el trabajo o work engagement, se asocia a un bajo nivel de productividad pedagógica en forma moderada.

Palabras clave: work engagement, productividad, energía para el trabajo, consagrado para el trabajo, abstraído en su trabajo.

## Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between work engagement and productivity in teachers of private educational institutions in Lima, 2021. The research was basic, non-experimental, cross-sectional and correlational, with a population of 120 teachers at primary and secondary levels.

The instruments used were constructed for the study, being the Work Engagement Scale (Cabanillas, 2021) which presents content validity through expert judgment and reliability through Crombach's Alpha .807 indicated as good and the Productivity Scale (Cabanillas, 2021) presenting content validity and Crombach's Alpha .809 indicating good reliability.

The results indicated that in work engagement, 70% were oriented towards low levels, 26% towards medium levels and 4% towards high levels; in productivity, 92% were oriented towards low levels, 4% towards medium levels and 4% towards high levels. On the other hand, a significant positive relationship of strong intensity was found between energy for work and productivity ( $Rho = .789$   $p < .05$ ); a significant positive relationship of very strong intensity was found between work engagement and productivity ( $Rho = .817$   $p < .05$ ); a significant positive relationship of very strong intensity was found between abstraction at work and productivity ( $Rho = .868$   $p < .01$ ).

The study concluded the existence of a significant positive relationship of moderate intensity between work engagement and productivity in teachers of private educational institutions in Lima, 2021 ( $Rho = .689$   $p < .05$ ). This indicates that low teacher enthusiasm for work or work engagement is moderately associated with a low level of pedagogical productivity.

Key words: work engagement, productivity, energy for work, dedicated to work, absorbed in their work.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad el talento humano se ha convertido en un capital de valor en las organizaciones, tornándose en el principal actor de la función empresarial, dejando el clásico rol de recurso, insumo o medio de producción. Acorde a este nuevo y significativo rol, el talento humano en las organizaciones se torna en una variable mediadora en el proceso denominado productividad, aspecto de gran preocupación por las organizaciones, en la medida que se está en un mercado competitivo, donde todas tratan de mantenerse, incluidas las organizaciones educativas (Vinces, 2018; Aon, 2018). Estudios a nivel internacional señalan el alto nivel de productividad, caracterizado por el compromiso y entusiasmo por su labor en colaboradores en diferentes países. En China el nivel de productividad en educación es alto en 79% de los docentes, Inglaterra 75% de docentes, Rusia 78% de los docentes, Japón 89% de los docentes, Corea 77% de los docentes, Indonesia 68% de los docentes y Turquía 75% de los docentes (Marcus Buckingham Company, 2018; Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Sin embargo, a nivel de América Latina y el Caribe, existe una brecha del 70% en productividad con respecto aquellas naciones con productividad educativa más relevante y que pertenecen a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2019). Por otro lado, la Alianza del Pacífico, en base a los resultados proporcionados por The Conference Board en el año 2017 sobre productividad laboral de colaboradores en los diversos sectores incluido el educativo, comparado con Estados Unidos, Chile sólo alcanza el 44% de productividad, México el 37%, Colombia, 25% y Perú el 23% (Banco Mundial, 2018; OIT, 2019b). A nivel nacional, la productividad laboral en general incluida el sector educación en el ramo de servicios en el año 2017, relacionando el número de trabajadores con relación al PBI, se incrementó apenas en 0.5%, siendo la tasa más baja de crecimiento desde el 2009, donde el sector servicios y entre ellos el educativo, tuvo la caída más drástica de -0.2% (Peñaranda, 2018; Cámara de Comercio de Lima, 2018).

En el caso de las organizaciones educativas, de nivel básico de enseñanza la productividad está vinculada a la gestión pedagógica y administrativa (Pérez et al, 2017), centrado en el impacto efectivo y de valor agregado en el aprendizaje de los estudiantes, así como a su gestión en general pertinente a sus labores

docentes (Burns y Luque, 2015). Por otro lado, la productividad docente se ve afectada por el bajo desarrollo en conocimientos en aspectos básicos como matemática donde el 84% tenía limitaciones en el área y 48% en comprensión lectora, procesos básicos de desarrollo personal y profesional docente; respecto a dominio de contenidos y comprensión de la práctica pedagógica, sólo 8,000 de 180,000 lograron el puntaje mínimo, aspectos que limitan la productividad (Burns y Luque, 2015). Referente a la institución educativa privada, es posible observar que la productividad de los docentes a nivel pedagógico es variable. Para ello es posible referir que los principales problemas se centran a nivel de planificación y desarrollo pedagógico y de elaboración de informes técnico pedagógicos, mediante la presentación de documentos como la programación (producción intelectual) anual, mensual y semanal, solo el 60% cumple con presentar la documentación en fechas señaladas, el 35% fuera de tiempo y el 5% no cumple, aduciendo que hay una sobrecarga de labores que los agota, además, si bien ha existido un proceso de capacitación docente que detallaba la forma virtual en que la documentación debe ser subidas a la red en las instituciones educativas, esta solo ha sido comprendida en detalle por el 45% de docentes.

En cuanto a las ausencias, generalmente es el 5% quien tiende a ausentarse sin justificación afectando el dictado normal de clases; la puntualidad no es uniforme, más en estos tiempos de pandemia donde el 38% tiene alguna excusa por problemas de internet, señal o del equipo; sólo el 5% presenta en algún momento problemas de manejo de contenidos, generando reclamos de padres de familia, ante lo cual aducen que ello sucede por la sobrecarga laboral generando en ello estrés, problemas de concentración y falta de dedicación exclusiva al trabajo (Fuente: Informe del Plan de Acompañamiento Pedagógico, 2020). En base a lo expuesto, es posible soslayar la idea de que el nivel de compromiso y el entusiasmo por el trabajo (work engagement) de parte de los docentes se torna en un mediador negativo de la productividad pedagógica vinculada a la planificación pedagógica y elaboración de informes técnico-pedagógicos. En tal sentido, el estudio respondió a las preguntas: ¿Cuál es la relación que existe entre work engagement y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021? Y los problemas específicos planteados son a) ¿Cuál es la relación que existe entre energía para el trabajo y

productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021? b) ¿Cuál es la relación que existe entre consagrado para su trabajo y productividad en docentes instituciones educativas privadas de Lima, año 2021? y c) ¿Cuál es la relación que existe entre abstraído en su trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021?

La presente investigación se tornó en una contribución teórica y un aporte significativo, considerando que analizó la forma en que se presentaron las variables work engagement y productividad pedagógica en instituciones educativas privadas de Lima, caracterizando aspectos predominantes y debilidades bajo la percepción de los docentes como actores del proceso de gestión académica y administrativa pedagógica, lo cual será contrastado con antecedentes del estudio en la temática, así como con la literatura académica. generando que futuros estudios amplíen, corroboren o desestimen los hallazgos encontrados, tomando como referentes conceptos, teorías y enfoques. Metodológicamente, el empleo de dos instrumentos validados psicométricamente para el contexto educativo trabajado, permitieron realizar un breve estudio diagnóstico, contribuyendo con el trazado de lineamientos para planificar y desarrollar programas de intervención precisos y eficientes que generen y fortalezcan la productividad docente, con la visión de instaurar acciones de empoderamiento personal mediante el apoyo de programas de vinculados al compromiso y entusiasmo por el trabajo que desarrollen un adecuado y asertivo comportamiento docente a nivel institucional. Desde la perspectiva práctica, los hallazgos permitieron, trazar las bases para planificar un programa de capacitación orientado a generar conciencia en directivos y docentes acerca de la importancia de una productividad eficaz, eficiente y efectiva en el contexto escolar, con la finalidad de lograr las metas organizacionales y educativas.

Por ese motivo, se estableció como objetivo general determinar la relación que existe entre work engagement y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021. Mientras que los objetivos específicos planteados fueron a) Identificar la relación que existe entre energía para el trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021; b) Identificar la relación que existe entre consagrado para su trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año

2021; y c) Identificar la relación que existe entre abstraído en su trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021. Por esa razón se estableció como hipótesis general existe relación significativa entre work engagement y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021. Mientras que las hipótesis específicas fueron: a) Existe relación significativa entre energía para el trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021; b) Existe relación significativa entre consagrado para su trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021; y c) Existe relación entre abstraído en su trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Respecto a los antecedentes internacionales, Santos (2019), en Venezuela, realizó la investigación cuyo objetivo fue relacional el engagement y desempeño laboral por competencias en trabajadores administrativos. La metodología planteada fue no experimental, transversal y correlacional, y la muestra trabajada fueron 10 trabajadores. Los instrumentos empleados fueron la escala engagement y el Cuestionario de desempeño por competencias. Los resultados indicaron que el 90% presentaron alto nivel de engagement, así como el 95% presentaron también alto nivel de desempeño por competencias. Además, se encontró relación positiva alta y significativa entre vigor y trabajo en equipo del desempeño por competencias ( $r = .656$ ); absorción y servicio al cliente ( $r = .698$ ); y dedicación y trabajo en equipo ( $r = .845$ ) indicando que, a mayor energía, concentración y dedicación en el trabajo, se desarrollan más el desempeño laboral por competencias de trabajo en equipo, servicio al cliente, mientras que con las otras competencias no. El estudio concluyó la existencia de relación moderada positiva no significativa entre engagement y desempeño laboral por competencias ( $r = .500$ ) indicando que, pese a que los colaboradores sienten entusiasmo por el trabajo, ello no incide en el desarrollo del desempeño laboral por competencias.

Rotta et al. (2019) en México, realizaron el estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre engagement y desempeño en el trabajo de residentes en salud de un centro de enseñanza superior. La metodología del estudio fue no

experimental, transversal, correlacional, siendo la muestra 50 multiprofesionales. El instrumento empleado fue la Escala engagement y el Cuestionario de desempeño en el trabajo. Los resultados indicaron que 77.6% de los profesionales presentaron niveles muy altos en engagement y altos niveles de desempeño en el trabajo en el 79% de los profesionales. Además, en vigor 46.9%, en dedicación 66% y en absorción 50% presentaron niveles altos. Por otro lado, se encontró relación positiva alta y significativa entre la dimensión vigor ( $r = .700$ ), dedicación ( $r = .745$ ) y absorción ( $r = .734$ ) y desempeño en el trabajo, indicando que cuanto mayor energía, dedicación y más concentrado se encuentren los profesionales, su desempeño será mejor. El estudio concluyó la existencia de relación alta positiva y significativa entre engagement y desempeño en el trabajo en los profesionales ( $r = .788$ ) lo cual indicó que un buen nivel de compromiso y entusiasmo por el trabajo genera un adecuado desempeño en el trabajo.

Merino (2017) en España, efectuó la investigación cuyo objetivo fue relacionar el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores de la congregación religiosa educativa Salesiana España. La metodología del estudio fue no experimental, transversal y correlacional siendo la muestra 200 docentes. El instrumento empleado fue la Escala de engagement y el cuestionario de desempeño laboral. Los resultados indicaron que en el 98% de los participantes el nivel de engagement se encontraba a nivel alto, indicando una fuerte pasión por el trabajo, identificándose con el centro de trabajo; donde el factor espiritualidad es un predictor del compromiso y entusiasmo por el trabajo. En relación con las dimensiones, vigor, el 65% se orientó a ser alto, dedicación 67% hacia nivel alto y absorción hacia nivel medio en 45%. Respecto al desempeño laboral, el 95% presentó un nivel alto, indicando un gran desarrollo correcto y eficiente del trabajo. Por otro lado, la dimensión vigor se relaciona de manera alta positiva y significativa con el desempeño laboral ( $r = .723$ ), donde la energía fortalece el desempeño en los colaboradores; asimismo, la dedicación se asocia con el desempeño laboral en grado alto positivo y significativo ( $r = .712$ ) señalando que la satisfacción del tiempo dedicado al trabajo repercute en el desempeño laboral favoreciéndolo; de igual manera, la absorción se asocia con el desempeño laboral en grado alto, positivo y significativo ( $r = .801$ ), donde la concentración en trabajo,

mejora el desempeño laboral. El estudio concluyó que existe relación alta positiva y significativa entre engagement y desempeño laboral ( $r = .812$ ), implicando que el engagement favorece la actividad y el desempeño laboral docente, así como la productividad.

Raza (2017), en Ecuador, realizó el estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre engagement laboral de los docentes y satisfacción de los estudiantes. La metodología empleada fue no experimental, transversal y correlacional siendo la muestra 30 docentes y 100 estudiantes. Los instrumentos empleados fueron la Escala engagement y el Cuestionario de satisfacción académica. Los resultados indicaron que el engagement tiende en el 96% de los docentes tiende a ser alto y el nivel de satisfacción académica en el 89% de los estudiantes tiende a ser alto. Además en las dimensiones, en vigor, 70% se orientó hacia nivel alto, dedicación 65% a nivel alto y absorción nivel alto en el 58% de los participantes. Además, se halló relación significativa alta significativa y positiva entre vigor ( $r = .760$ ), dedicación ( $r = .732$ ) y en absorción ( $r = .733$ ) con satisfacción académica de los estudiantes indicando que cuanto más energía, dedicación y concentración en la gestión pedagógica del docente mayor se sienten satisfechos los estudiantes. El estudio concluyó la existencia de relación alta positiva y significativa entre engagement docente y satisfacción académica estudiantil ( $r = .786$ ), indicando que a mayor entusiasmo por su trabajo docente, mayor es la satisfacción de los estudiantes.

Ortiz (2016), en México, realizó el estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre engagement y motivación laboral de los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana. La metodología del estudio fue no experimental, transversal de corte correlacional, siendo la muestra 52 personas. Los instrumentos empleados fueron la Escala engagement y la Escala de motivación. Los resultados indicaron que el 89% de los colaboradores, presentaron nivel de engagement alto, igualmente respecto a la motivación, el 90% se orientó hacia niveles altos. En cuanto a las dimensiones en vigor 47% se orientó hacia niveles altos, dedicación 55% se orientó hacia nivel alto y absorción se ubicó el 67% a nivel alto. Respecto a la relación entre las dimensiones del engagement y la motivación, se halló relación alta, positiva y significativa entre vigor ( $Rho = .789$ ); dedicación ( $Rho = .766$ ) y absorción ( $Rho = .701$ ), indicando

que los altos niveles de energía, dedicación y concentración en el trabajo, la motivación es mayor. El estudio concluyó que se halló relación positiva alta y significativa entre engagement y motivación ( $Rho = .788$ ) indicando que, a mayor entusiasmo por el trabajo, la motivación es mayor y que el apego al Museo va más allá de un compromiso laboral.

Referente a los antecedentes nacionales, Guarnizo et al (2021) efectuó el estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre engagement y desempeño profesional en docentes que cursan un programa de posgrado. La metodología empleada en el estudio fue transversal, no experimental, y correlacional, siendo la muestra conformada por 106 docentes. Los instrumentos empleados fueron la Escala engagement y la Prueba de desempeño docente. Los resultados indicaron que el 79% se orientó hacia un nivel alto de engagement, mientras que el 74.5% se orientó hacia un nivel alto de desempeño profesional. Por otro lado, se halló relación alta positiva y significativa entre engagement y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes ( $r = .684$ ); asimismo relación alta, positiva y significativa entre engagement y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes ( $r = .781$ ); de igual forma, relación alta positiva y significativa entre engagement y la dimensión gestión institucional del centro de labores ( $r = 0,731$ ) y relación alta positiva y significativa entre engagement y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente ( $r = .731$ ) indicando que a mayor entusiasmo por el trabajo, los componentes del desempeño docente se verán influidos por ellos.

El estudio concluyó la existencia de relación alta, positiva y significativa entre engagement y desempeño docente ( $r = .787$ ); indicando que, ante una mayor satisfacción por el trabajo, mejor será el desempeño docente.

Bravo (2021) efectuó la investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Red de Salud Chepén. La metodología empleada en el estudio fue no experimental, transversal y correlacional, siendo la muestra de 195 colaboradores. Los instrumentos fueron la Escala engagement y el Cuestionario de desempeño laboral. Los resultados identificaron que el nivel de engagement en los colaboradores fue alto en un 59.5%; indicando que presentan niveles altos en vigor, dedicación y absorción. Respecto a desempeño laboral, se identificó que el

nivel de desempeño laboral en los colaboradores fue alto en un 56.9%, denotando un correcto desempeño en las tareas, un adecuado desempeño contextual y los comportamientos laborales no son contraproducentes en gran medida. Por otro lado, se halló relación positiva, significativa y fuerte entre las dimensiones, vigor ( $Rho = .801$ ), dedicación ( $Rho = .805$ ) y absorción ( $Rho = .773$ ); y el desempeño laboral, indicando que a mayor dinámica favorable de las dimensiones del engagement, el desempeño laboral será correcto y productivo. El estudio concluyó la existencia de relación fuerte, positiva y significativa entre engagement y desempeño laboral ( $Rho = .804$ ) indicando que a mayor entusiasmo por el trabajo, mejor será el desempeño laboral correcto y productivo en los colaboradores.

López (2020) realizó el estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre el engagement y el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de los Servicios de Salud Bajo Mayo. La metodología planteada fue transversal, no experimental y correlacional, siendo la muestra 120 colaboradores. Los instrumentos empleados fueron la Escala engagement y el Cuestionario de desempeño laboral. Los resultados indicaron la existencia de relación media positiva y significativa entre el engagement y la dimensión iniciativa laboral del desempeño laboral de los colaboradores ( $Rho = .491$ ); asimismo se obtuvo relación media positiva y significativa entre el engagement y el trabajo en equipo de los colaboradores ( $Rho = .683$ ); asimismo se obtuvo relación positiva media y significativa entre el engagement y la cooperación de los colaboradores ( $Rho = .686$ ) indicando que a mayor engagement mayor será la iniciativa, el trabajo en equipo y la cooperación en los colaboradores. El estudio concluyó la existencia de relación alta positiva y significativa entre el engagement y el desempeño laboral de los colaboradores ( $Rho = .838$ ) indicando que, a mayor entusiasmo y compromiso por el trabajo, mejor será el desempeño laboral en los colaboradores.

Argomedo (2020) realizó el estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre engagement y el desempeño laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope. La metodología empleada fue no experimental, transversal y correlacional, siendo la muestra 30 colaboradores. Los instrumentos empleados fueron la Escala de engagement y el Cuestionario de desempeño laboral. Los resultados indicaron que el 87% del personal asistencial, presentaron un nivel alto

de engagement y el 100% del personal asistencial, presentan un nivel regular de desempeño laboral. Por otro lado, se halló relación moderada, positiva y significativa entre la dimensión vigor del engagement con el desempeño laboral ( $Rho = .498$ ); asimismo se encontró relación moderada, positiva y significativa entre la dimensión dedicación del engagement y el desempeño laboral ( $Rho = .489$ ); de la misma manera se encontró relación moderada, positiva y significativa entre la dimensión absorción del engagement con el desempeño laboral ( $Rho = .483$ ), indicando que la dinámica funcional de las dimensiones del engagement, contribuyen a un buen desempeño laboral. El estudio concluyó la existencia de relación alta positiva y significativa entre engagement y desempeño laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope ( $Rho = .809$ ), indicando que a mayor compromiso y entusiasmo por el trabajo, mejor será el desempeño laboral.

Espinosa (2017) realizó la investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre engagement laboral y productividad en una empresa de servicios. La metodología empleada fue no experimental, transversal y correlacional, siendo la muestra conformada por 425 colaboradores. Los instrumentos empleados fueron la Escala engagement y el Cuestionario de productividad. Los resultados indicaron la tendencia hacia niveles altos en engagement (67%) y en productividad (60%). Además se estableció la existencia de relación moderada positiva y significativa entre la dimensión vigor y productividad ( $Rho = .603$ ); de igual forma se comprobó la existencia de relación significativa positiva y alta entre la dimensión dedicación y productividad ( $Rho = .700$ ); asimismo se halló relación positiva baja y significativa entre la dimensión absorción y productividad ( $Rho = .340$ ), indicando que el entusiasmo y el compromiso por el trabajo evidenciado en las dimensiones de engagement, promueve la productividad en los colaboradores. El estudio concluyó que existe relación alta positiva y significativa entre engagement y productividad en los colaboradores de la empresa de servicios ( $Rho = .736$ ), señalando que cuanto más entusiasmados por el trabajo se encuentren, mayor será la productividad.

Referente al término work engagement, ha sido traducido como entusiasmo laboral, entusiasmo por el trabajo o implicación psicológica en el trabajo (Juárez et al., 2015), empleados en diversos estudios. En cuanto a su definición ha sido referida como un estado psicológico positivo, en función a tres dimensiones vigor,

dedicación y absorción, caracterizándose por durable y persistente, manifestándose principalmente al aspecto laboral (Schaufeli et al., 2002). Por otro lado, se acota que es un estado subjetivo positivo, satisfactorio y relacionado al contexto laboral, caracterizado por vigor, dedicación y absorción, que está enfocado en diferentes objetivos, eventos, individuos o conductas en particular, cuya perseverancia es influyente para lograr productividad de manera efectiva (Schaufeli y Baker, 2003).

Desde la perspectiva motivacional, se concibió como el funcionamiento de la triada cognitivo afectivo y emocional de tipo positivo, proyectado en el desempeño de actividades laborales (Flores et al., 2015). Así como, la capacidad de desarrollar altruismo organizacional, cooperación en el grupo, ilusión para el trabajo, capacidad para afrontar demandas, así como conexión energética y afectiva en el trabajo (Sinval et al., 2018). Por otro lado, se señala que es la medida en que los colaboradores se comprometen con alguien, entusiasman con su trabajo y con algo en su organización, brindándole el esfuerzo en la realización del propio trabajo y el tiempo de permanencia como resultado de ese compromiso (Taylor et al., 2019). También es definido como la voluntad del colaborador en invertir esfuerzo y apoyo personal comprometido a realizar con éxito su trabajo (Bakker y Oerlemans, 2019).

Ferreira, da Costa et al (2019) indican que, implica el grado en que las personas disfrutan, creen en lo que hacen y se sienten valoradas por su trabajo (Sinval et al., 2018). Sin embargo, en base a los autores de la medición operacional de work engagement, es posible definirlo como un estado mental positivo relacionado con el trabajo caracterizado por la energía desplegada en el trabajo, la forma consagrada con que se realiza y lo abstraído que los colaboradores pueden estar al realizar la actividad laboral, logrando ser un fenómeno individual que denota el entusiasmo, compromiso y el vínculo emocional de los colaboradores con su trabajo (Schaufeli y Salanova, 2016). Para efecto del estudio este es el concepto en el que se sustentará.

Por otro lado, existen diversos enfoques teóricos que explican el work engagement, en tal sentido, la teoría del rol centra la explicación en que el entusiasmo por el trabajo nace de los niveles motivacionales de aquellos factores significativos (lo interpersonal, grupal y organizacional estructural) que hacen que

el colaborador cumpla su rol de manera entusiasta (Khan, 1990); mientras que la teoría del modelo estructural, planteaba que la compatibilidad entre aquellas características del colaborador y las labores establecidas para su desenvolvimiento con su puesto (Maslach y Leiter, 1997). Por otro lado, la teoría de la conservación de recursos señalaba que son las condiciones personales de energía valoradas por los colaboradores, actuando como motivación intrínseca que mantiene el compromiso por el trabajo (Hobfoll, 2001).

El modelo circunflejo de emociones, combina la activación del placer por el trabajo, la satisfacción y el bienestar que deriva de la interacción de dicha triada, lo cual en altos niveles genera el engagement (Bakker y Oerlemans, 2011); mientras que la teoría del impacto de los recursos personales, relleva la vinculación recíproca entre recursos personales y emociones positivas, promueven las habilidades y comportamientos estables e pro de una organización saludable (Ouweneel, Le Blanc, Schaufeli y Van Wijhe, 2012). Sin embargo, la teoría en que se fundamentó el work engagement fue la de Demandas y Recursos laborales (Bakker, Van Veldhoven y Xanthopoulou, 2010; De Braine y Roodt, 2011; Demerouti y Bakker, 2011). La flexibilidad de adaptación a diversos contextos laborales ha sido uno de los factores principales de la gran aceptación que ha presentado esta teoría, la cual señala que no existen demandas y recursos laborales establecidos, sino que estos varían de acuerdo con el trabajo y la organización (Bakker y Demerouti, 2013).

Según esta teoría, las características del ambiente laboral son las que predicen el work engagement del colaborador. Estas se dividen en las demandas y los recursos laborales (Demerouti et al., 2001; Xanthopoulou et al., 2007; Colin, 2018). La razón para establecer la interactividad entre demandas como recursos laborales, se debió a la posibilidad de investigar dentro de un mismo marco aquellos aspectos, positivos y negativos, que influyen en el ambiente laboral, (Demerouti et al., 2011; Bakker y Demerouti, 2013). Es así como las demandas laborales, son aquellos aspectos del trabajo que requieren de un esfuerzo, sea físico y/o psicológico, sostenido en el tiempo, y que a su vez están asociados al desgaste de la persona (Demerouti et al., 2001). Estas demandas laborales puede ser agentes facilitadores en el logro de engagement o por el contrario, ser

facilitadores de agotamiento y rechazo hacia el trabajo (Schaufeli y Bakker, 2004; Xanthopoulou et al., 2007).

Generalmente son los principales predictores de variables como el agotamiento o los problemas de salud psicosomáticos (Bakker y Demerouti, 2013). Esto se debe a que aquellos colaboradores con altas demandas laborales y escasos recursos son más propensos a sentirse abrumados por el trabajo, en cambio, aquellos con altos recursos laborales experimentarán mayores niveles de work engagement (Hakanen et al., 2006; Herrera y Álvarez, 2019). Por otro lado, los recursos personales son autoevaluaciones positivas vinculadas a la resiliencia referidas a la percepción de la capacidad propia para controlar e influir en el entorno, demostrándose que predicen las metas, motivación, rendimiento laboral y satisfacción con la vida (Hobfoll, 2001; Herrera y Álvarez, 2019). Ello se debe a que cuanto mayores son los recursos personales más positiva es su autoestima y mayor congruencia consigo mismo existe en sus objetivos personales, siendo la motivación intrínseca mayor, lo que conlleva a experimentar satisfacción, bienestar y mejora en el rendimiento laboral (Cárdenas y Jaik, 2015; Cárdenas, 2016; Benites y Del Águila, 2020).

Por otro lado, la interacción entre las demandas y los recursos laborales permite predecir el bienestar laboral y la mejora en la productividad. Los recursos pueden tener un efecto combinado sobre el bienestar, e influir indirectamente en el rendimiento, de dos maneras posibles. La primera interacción es aquella en la que los recursos amortiguan el impacto de las demandas en el estrés o malestar físico o psicológico. Donde los componentes apoyo social, autonomía y retroalimentación sobre el desempeño y las oportunidades de desarrollo pueden mitigar el impacto de las demandas laborales (presión de trabajo, exigencias emocionales, etc.) sobre diversos indicadores de malestar como el agotamiento (Bakker et al., 2005; Xanthopoulou et al., 2007). Aquellos colaboradores que disponen de altos recursos pueden afrontar mejor sus demandas laborales diarias. La segunda interacción es aquella en la que las demandas amplifican el impacto de los recursos laborales en la motivación/engagement. En este sentido, se indica que los recursos laborales cobran mayor importancia y tienen mayor impacto en el engagement cuando las demandas son elevadas.

La medición del work engagement radica en que los colaboradores entusiasmados por su trabajo, mantienen un mejor estado de salud, es por lo que presentan la destreza para centrarse en sus actividades laborales, mostrando mayor entusiasmo, dedicación y energía en su trabajo; en definitiva, generan mejores resultados (Schaufeli, 2015; Domínguez et al., 2020). En tal sentido, la medición objetiva de work engagement se realiza a través de sus dimensiones e indicadores, todos ellos asociados inversamente al agotamiento emocional (Domínguez et al., 2020). Desde esta perspectiva, el work engagement cuenta con tres dimensiones: vigor o energía para el trabajo, que se traduce en altos niveles de energía, esfuerzo y persistencia en el trabajo; en tal sentido individuos vigorosos suelen ser enérgicos, persistentes y mentalmente resilientes, aun frente a la presencia de situaciones adversas (Schaufeli, 2013; Schaufeli y Salanova, 2016). La segunda dimensión es dedicación o consagrado a su trabajo, que significa asignar un gran significado, entusiasmo y valoración al trabajo; colaboradores dedicados suelen estar fuertemente implicados en su trabajo y experimentar inspiración, entusiasmo, orgullo y sentido de significado (Schaufeli y Salanova, 2016). Y la tercera dimensión absorción o abstraído en su trabajo, entendido como un estado de concentración plena y felicidad al trabajar; individuos con niveles elevados de absorción suelen experimentar un estado placentero, caracterizado por una total inmersión o concentración en el trabajo, hasta el punto en que sienten que el tiempo “se les pasa volando” (Salanova et al., 2000; Salanova et al., 2000; Schaufeli et al., 2002; Schaufeli, 2015; Schaufeli y Salanova, 2016). Además, estas dimensiones refieren a la misma condición afectivo-motivacional de la realización personal (Schaufeli y De Witte, 2017).

Referente a la productividad, en el presente estudio, se concibe que son las personas, quienes, en el ejercicio de su voluntad, toman las decisiones, con base a sus capacidades, para disponer de los medios o recursos, en función de generar resultados, bien sea en términos de bienes o de servicios. De acuerdo con ello, y desde la perspectiva del talento humano, asumiendo que es la persona que experimenta al actuar en la organización y la estructura de esta (Alles, 2017). Desde esta perspectiva, se ha definido productividad como aquel alcance del máximo efecto esperado empleando con eficiencia y eficacia el tiempo, los recursos materiales y personales sobre la base de su actuación individual de tipo

psicológica y psicosocial, que se manifiestan en los equipos y grupos de trabajo durante el proceso productivo obteniendo el máximo provecho, con la finalidad de alcanzar mejores resultados reflejando efectividad para cumplir las metas organizacionales (Gutiérrez, 2014). Por otro lado, se le considera como un indicador explícito que proyecta la eficacia de los colaboradores en el uso de recursos para la producción eficiente de bienes y/o servicios, orientados al mercado (Alva y Juárez, 2014). Asimismo, se indica que es una medida que refleja la eficiencia de los colaboradores para la producción considerando el trabajo y el capital para producir valor económico (Galindo y Ríos, 2015).

Inclusive refieren que es aquella capacidad de los colaboradores que mediante su trabajo alcancen la realización de tres factores, el de logros de objetivos esperados vinculados a mejora de rendimiento, cumplimiento de objetivos y metas, empatía y clima social, compartir decisiones, denotando eficacia; segundo el del uso correcto de recursos como tiempo, humanos y financieros, denotando eficiencia; y el tercer factor el de logro de resultados deseados, relacionados a aspectos de proactividad, innovación y sinergia denotando efectividad, sobre la base de su actuación individual de tipo psicológica y psicosocial, que se manifiestan en los equipos y grupos de trabajo, durante el proceso productivo obteniendo el máximo provecho, con la finalidad de alcanzar mejores resultados para cumplir las metas en las organizaciones (Louffat, 2017). Bajo este concepto se fundamenta el presente estudio.

Una de las teorías explicativas de la productividad es la del modelo contingencial de la motivación de Vroom (1964). Ella establece que las personas forman parte de una organización cuando su actividad en ésta contribuye directa o indirectamente, a alcanzar sus propias metas personales, bien sea material o inmaterial apoyando con ello la concreción de metas organizacionales (Vroom y Deci, 1992). De acuerdo con Vroom, son tres los factores que determinan la motivación de una persona para producir, el primero son los objetivos individuales, siendo ello las recompensas mediante el salario, seguridad en el puesto, aceptación social, reconocimiento y trabajo interesante; el segundo es la relación percibida entre la alta productividad y la consecución de los objetivos individuales, implica que el tipo de motivación que conlleve asumir actitudes y elevar sus recursos personales, son fuente de generación de alta productividad.

Y el tercero es la percepción de la capacidad personal de influir en el propio nivel de productividad, lo cual implica que la gran magnitud del esfuerzo en los colaboradores no es necesaria para producir, lo cual genera un nivel de productividad esperada y sostenida, no llegando a producir más allá del estandarizado. Este hecho es un claro ejemplo de que el talento humano, decide lo que produce, independientemente de los posibles altos estándares de producción que potencialmente puede efectuar, siendo ello direccionado por las expectativas que los colaboradores deseen cumplir y las consideren más importantes (Chiavenato, 2013). La productividad de la organización es el primer objetivo de directivos y su responsabilidad (Robbins y Judge, 2014). Los recursos son administrados por las personas, quienes ponen todos sus esfuerzos para producir bienes y servicios en forma eficiente, mejorando dicha producción cada vez más, por lo que toda intervención para mejorar la productividad en la organización tiene su génesis en las personas (Singh, 2018).

Existe una teoría explicativa de la productividad la cual sustenta el presente estudio, es la denominada teoría del capital humano, la cual señala que los aumentos en la productividad de los individuos se dan a partir de aumentos en su stock de conocimientos y salud, determinando ello la cantidad total de tiempo que puede pasar una persona generando ganancias en dinero y mercancías, aumentando de esta manera su función de utilidad (Pérez y Castillo, 2016). El argumento central de la teoría del capital humano consiste en pensar que los individuos gastan en sí mismos de formas diversas, que no sólo buscan una satisfacción presente, sino también un rendimiento a futuro, sea este pecuniario o no pecuniario; por ello, este tipo de gasto representa una inversión en sí mismos cuando se tiene la oportunidad de trabajar o de seguir formándose para adquirir mayores probabilidades de una remuneración mayor (Santiago, 2014).

En tal sentido, las actividades que repercuten sobre las rentas monetaria y psíquica futuras a través del incremento de los recursos incorporados a los individuos repercutirán en la productividad ejercida, para cumplir metas personales y organizacionales (Santiago, 2014). Ello implica que el capital humano, asume las decisiones de satisfacer necesidades estableciendo jerarquías de acciones en pro de su desarrollo personal, bien a través de la inversión personal o por parte de la organización, dependiendo a su vez del

objetivo personal trazado y de aquellas preferencias volátiles que no conlleven a cumplir con ello, afectando la productividad personal y organizacional (Santiago, 2014). Por otro lado, pese a la posición individualista asumida por la teoría del capital humano, esta no se distancia en reconocer la influencia de los procesos psicológicos y psicosociales que son complejos de cuantificar induciendo a colaboradores a la acción, a trabajar de forma entusiasta y sostenida en la organización, para satisfacer sus deseos, intereses y expectativas individuales; a asociarse con otros que también tienen deseos, intereses y expectativas individuales, conformando grupos, y más aún, satisfacer los objetivos de la organización. (Cequea, Rodríguez y Núñez, 2011).

Esta percepción de las dimensiones humanas en el proceso productivo y la productividad como resultante, llevó a establecer en esencia la representación de comportamientos en tres dimensiones esenciales la primera es logros de los objetivos esperados, la segunda es uso correcto de recursos y la tercera es logros de resultados deseados (Louffat, 2017). La eficacia o logro de los objetivos esperados, es la realización de objetivos esperados por la organización mediante las acciones necesarias para alcanzar las metas establecidas (Louffat, 2017). Para ello se contrasta a través de la evaluación el cumplimiento de lo propuesto, vinculado ello con el nivel de productividad cuantitativo, al impactar en el logro de lo producido. En tal sentido, debe entenderse como el grado en que se logran los objetivos propuestos para lo cual fueron diseñados, cumpliendo con la misión en el momento justo logrando las metas alcanzadas, denotando eficacia en los actos (Noda, 2016).

En cuanto a la eficiencia o uso correcto de recursos de parte de los colaboradores, de tal forma que se puedan lograr los objetivos, usando la menor cantidad de recursos financieros, humanos y tiempo. Es la expresión que se usa para evaluar la actuación de los trabajadores que permita alcanzar los objetivos planteados por la organización (Louffat, 2017). Por otro lado, ello se vincula a la productividad en la medida que se toma en cuenta la cantidad y no la calidad de lo producido, materializándolo en un análisis y control rigurosos de presupuesto y horas disponibles para el proceso productivo, denotando eficiencia (Martín y López del Amo, 2007; Noda, 2016). Mientras que la efectividad o logro de resultados deseados, es el nivel de logro donde los colaboradores deben ser

proactivos, conscientes de las decisiones que se toman, además de tener sinergia; es decir, que deban trabajar en equipo para garantizar la producción, además de mantener la innovación en el desarrollo del trabajo (Louffat, 2017). Por otro lado, es el equilibrio entre los logros de objetivos esperados y deseados por la organización y el uso de recursos, logrando satisfacer a los colaboradores como a los clientes, denotando efectividad (Camue et al., 2017).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El estudio fue de tipo básico, definido como aquel que se emprende en la búsqueda para obtener nuevos conocimientos acerca de los fundamentos de fenómenos y hechos observables con la finalidad de expandir el conocimiento teórico y general, sin darles alguna utilidad práctica (Cabezas et al, 2018). Ello implica en la presente investigación que los hallazgos y conclusiones obtenidas en las variables work engagement y productividad en los docentes de instituciones educativas privadas de Lima, surgen como aporte, las mismas que serán contrastadas con la teoría de la literatura académica.

El diseño de la investigación fue no experimental, indicando que es aquel donde no existe manipulación de variables, estas están sujetas a medición mediante la técnica de la encuesta y la aplicación de determinados instrumentos (Cabezas et al, 2018). Ello implica que, para la investigación, el contacto con las variables fue a través de la medición con los instrumentos empleados. Fue transversal señalándose como aquel diseño en donde la medición de las variables se efectúa en un tiempo establecido (Cabezas et al, 2018). Para efecto de la investigación se consideró fecha día y hora para la realización de la medición. Además, fue de corte correlacional, entendido como aquellos estudios donde se pretende relacionar o asociar las variables empleando la estadística matemática (Cabezas et al, 2018). En el caso del estudio, mediante tratamiento estadístico correlacional se interpretaron los resultados obtenidos detallando el grado e intensidad de la relación entre las variables work engagement y productividad.

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Work engagement**

**Definición conceptual:** es un estado mental positivo relacionado con el trabajo caracterizado por la energía desplegada en el trabajo, la forma consagrada con que se realiza y lo abstraído que los colaboradores pueden estar al realizar la actividad laboral, logrando ser un fenómeno individual que denota el entusiasmo, compromiso y el vínculo emocional de los colaboradores con su trabajo (Schaufeli y Salanova, 2016).

**Definición operacional:** es la medición del work engagement por medio de las dimensiones energía para el trabajo, consagrado para su trabajo y abstraído en su trabajo acorde a los puntajes, rangos y niveles establecidos en la escala.

**Dimensiones:** se establecen tres dimensiones, energía para el trabajo (ítems 1 a 8), consagrado para su trabajo (ítems 9 a 16) y abstraído en su trabajo (ítems 17 a 20)

**Indicadores:** Los indicadores de las dimensiones del work engagement son: dimensión energía para el trabajo (fortaleza, gran cantidad de energía, ganas de trabajar y persistencia); dimensión consagrado a su trabajo (responsable, esfuerzo, inspirado y entusiasmo); y dimensión abstraído en su trabajo (absorto, concentrado, inmerso, paso del tiempo).

**Escala de medición:** la escala de medición es ordinal, tipo Likert. Está compuesta por 20 ítems y su nivel de medición es politómica.

#### **Variable 2: Productividad**

**Definición conceptual:** Es aquella capacidad de los colaboradores que mediante su trabajo alcancen la realización de tres factores, el de logros de objetivos esperados el uso correcto de recursos y el de logro de resultados deseados, sobre la base de su actuación individual de tipo psicológica y psicosocial, que se manifiestan en los equipos y grupos de trabajo, durante el proceso productivo obteniendo el máximo provecho, con la finalidad de alcanzar mejores resultados para cumplir las metas en las organizaciones (Louffat, 2017).

**Definición operacional:** es la medición de la productividad considerando las dimensiones logros de objetivos esperados, uso correcto de recursos y logro de resultados deseados, teniendo en cuenta los puntajes, rangos y niveles establecidos en la escala.

**Dimensiones:** se establecen tres dimensiones logros de resultados esperados (ítems 1 a 5), uso correcto de recursos (ítems 6 a 11) y logro de resultados deseados (ítems 12 a 20).

**Indicadores:** los indicadores de las dimensiones de productividad son: dimensión logro de resultados esperados (mejora del rendimiento, objetivos y metas, empatía, metas decisiones colegiadas); dimensión uso correcto de recursos (tiempo, recursos humanos, recursos financieros) y dimensión logro de resultados deseados (proactividad, innovación, sinergia).

**Escala de medición:** la escala de medición es ordinal, tipo Likert. Está compuesta por 20 ítems y su nivel de medición es politómico.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

Para esta investigación la población estuvo constituida por 120 docentes que laboraban en instituciones educativas privadas de Lima (Fuente: Instituciones educativas privadas de Lima – 2021).

#### Criterios de inclusión

Consentimiento informado: Aceptación voluntaria de parte de los docentes para la participación en la investigación.

#### Criterios de exclusión

Consentimiento informado: No aceptación de parte de los docentes para la participación en la investigación.

Nivel de respuesta: participantes que tuvieron errores (doble respuesta o ítems en blanco) al responder los instrumentos.

#### **Unidades de análisis**

Por tanto, considerando que fue una investigación censal las unidades de análisis fueron 120 docentes.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La encuesta, es la técnica para emplear, entendida como aquel proceso que permite obtener información mediante el empleo de instrumentos que miden las variables en estudio (Cabezas et al, 2018).

#### **Instrumentos**

##### **Ficha Técnica 1**

Nombre: Escala de work engagement

Autor: Cabanillas, M.

Procedencia: Perú

Año: 2021

Administración: individual o colectivo

Duración: Aproximadamente de 20 minutos.

Aplicación: Nivel organizacional.

Escala: Ordinal

Objetivo: Evaluación de docentes en los aspectos de compromiso y entusiasmo por el trabajo a nivel organizacional

Ítems: 20

### **Parámetros de construcción**

La escala de work engagement se elaboró considerando la teoría de psicología positiva y bienestar desarrollado por Seligman y Csikszentmihalyi (1989), Seligman y Csikszentmihalyi (2000), así como la teoría de psicología organizacional positiva desarrollada por Schaufeli et al (2002), Schaufeli y Bakker (2004) considerando los componentes del compromiso y entusiasmo por el trabajo. Para la construcción de la escala se revisó y tomó en consideración el concepto de Schaufeli y Salanova (2016) y aquellas dimensiones que podían responder a la problemática en estudio. Luego se tomó en consideración las escalas de engagement de Schaufeli y Bakker (Versión 17), Schaufeli et al, (Versión 15), Schaufeli et al (Versión 9) y Flores et al (Versión 9 adaptada a Perú), seleccionándose, modificando ítems y creando unos nuevos que midieran los indicadores y dimensiones establecidas. La escala de work engagement se diseñó partiendo del análisis del compromiso y entusiasmo por el trabajo en el contexto de las instituciones educativas privadas de Lima, las cuales participarán en el estudio. La escala busca mediante la evaluación de dimensiones e indicadores obtener una orientación favorable o desfavorable del entusiasmo por el trabajo en el grupo de docentes.

### **Consigna de aplicación**

- Las frases planteadas buscan recaudar información sobre compromiso y entusiasmo por el trabajo en base a su labor realizada en el contexto escolar.
- La información brindada por ustedes es anónima.

- Se presentan afirmaciones donde usted responderá con sinceridad marcando con una (X) la alternativa que considere parecida a su percepción sobre compromiso y entusiasmo al trabajo (No existe respuesta correcta o incorrecta)

### **Calificación e interpretación**

La calificación es directa y considera la corrección con puntuaciones en base a 5 gradientes: Nunca = 1; En Casi nunca = 2; Alguna vez = 3; Casi siempre = 4; Siempre = 5. Para luego sumar los subtotales de las dimensiones y luego el total. Se interpreta que a mayor puntuación mejor es la percepción del compromiso y entusiasmo por el trabajo. Para la escala total la puntuación mínima es 20 y la máxima es 100. Siendo los rangos entre 20 – 44 el nivel bajo; rangos entre 45 – 72 el nivel medio; y, rangos entre 73 -100 el nivel alto. En el caso de la dimensión energía para el trabajo la puntuación mínima es 8 y la máxima 40, siendo los rangos entre 8 y 17 nivel bajo; entre 16 y 28 nivel medio; entre 29 y 40 nivel alto; respecto a la dimensión consagrado en su trabajo, la puntuación mínima es 8 y la máxima 40, siendo los rangos entre 8 y 17 nivel bajo; entre 16 y 28 nivel medio; entre 29 y 40 nivel alto; y respecto a la dimensión abstraído en su trabajo, la puntuación mínima es 4 y la máxima 20 , siendo los rangos entre 4 y 8 nivel bajo, entre 9 y 14 nivel medio y entre 15 y 20 nivel alto.

### **Propiedades psicométricas**

Las propiedades psicométricas del instrumento evidenciaron validez de contenido a través de la técnica de juicio de expertos, siendo ellos el Mg. Chicchón Oscar, Mg. Tenorio Teodora y Mg. Revilla, Josué, calificando el instrumento de tener suficiencia y aplicable. Respecto a la consistencia interna de la escala se obtuvo el coeficiente Alfa de Crombach para la escala total de .807 calificándose de buena fiabilidad; respecto a las dimensiones de las escala se obtuvo para la dimensión energía para el trabajo de .804; consagrado para el trabajo de .863; y, abstraído en el trabajo de .820, indicando que todas las dimensiones poseen buena fiabilidad (Mallery y George, 2003).

### **Ficha Técnica 2**

Nombre: Escala de productividad

Autor: Cabanillas, M.

Procedencia: Perú

Año: 2021

Administración: individual o colectivo

Duración: Aproximadamente de 20 minutos.

Aplicación: Nivel organizacional.

Escala: Ordinal

Objetivo: Evaluación de docentes en los aspectos de productividad.

Ítems: 20

### **Parámetros de construcción**

La escala de productividad se elaboró considerando la teoría Z (Ouchi, 1980), donde la productividad y desarrollo organizacional, es parte del desarrollo de la persona como de la organización, así como desde la perspectiva humana la teoría de las tres E (Cequea, Rodríguez y Núñez, 2011; Gutiérrez, 2014; Louffat, 2017) siendo los componentes logro de objetivos esperados, uso correcto de recursos y logro de resultados deseados. Para la construcción de la escala se revisó y tomó en consideración el concepto de productividad de Louffat (2017) y aquellas dimensiones en base a las tres E, que podían responder a la problemática en estudio. Luego se tomó en consideración las escalas de productividad de Cajamarca (2016) y Zapata (2016), seleccionándose, modificando y aumentando los ítems, creando unos nuevos que midieran los indicadores y dimensiones establecidas. La escala de productividad se diseñó partiendo del análisis del contexto productivo a nivel de las instituciones educativas privadas que brinda servicios educativos y la labor de los docentes en ella. La escala permite la identificación en base a la percepción de la dinámica organización – docente con el fin de ubicar la orientación favorable – desfavorable de los docentes respecto a productividad.

### **Consigna de aplicación**

- Las frases planteadas buscan obtener la percepción de los docentes sobre productividad en el contexto educativo.
- La información brindada por ustedes es anónima.
- Se presentan afirmaciones donde usted responderá con sinceridad marcando con una (X) la alternativa que considere parecida a su percepción sobre productividad docente (No existe respuesta correcta o incorrecta)

### **Calificación e interpretación**

La calificación es directa y considera la corrección con puntuaciones en base a 5 gradientes: Nunca = 1; En Casi nunca = 2; Alguna vez = 3; Casi siempre = 4; Siempre = 5. Para luego sumar los subtotales de las dimensiones y luego el total. Se interpreta que a mayor puntuación mejor es la percepción de la productividad. Para la escala total, la puntuación mínima es 20 y la máxima es 100. Siendo los rangos entre 20 – 44 el nivel bajo; rangos entre 45 – 72 el nivel medio; y, rangos entre 73 - 100 el nivel alto. Respecto a la dimensión logro de resultados esperados la puntuación mínima es 5 y la máxima 25, siendo los rangos entre 5 y 11 nivel bajo, entre 12 y 18 nivel medio y entre 19 y 25 nivel alto; referente a la dimensión uso correcto de recursos la puntuación mínima es 6 y la máxima 30, siendo los rangos entre 6 y 13 nivel bajo, entre 14 y 21 nivel medio y entre 22 y 30 nivel alto; en cuanto a la dimensión logro de resultados deseados, la puntuación mínima es 9 y la máxima 45, siendo los rangos entre 9 y 20 nivel bajo, entre 21 y 32 nivel medio y entre 33 y 45 nivel alto.

### **Propiedades psicométricas**

Las propiedades psicométricas del instrumento evidenciaron validez de contenido a través de la técnica de juicio de expertos, siendo ellos el Mg. Chicchón Oscar, Mg. Tenorio Teodora y Mg. Revilla, Josué, calificando el instrumento con suficiencia y aplicable. Respecto a la confiabilidad de la escala se obtuvo el coeficiente Alfa de Crombach para la escala total de 809, para la dimensión logro de resultados esperados de .830; uso correcto de recursos de .822; y logro de resultados deseados de .874, interpretándose como buena fiabilidad (Mallery y George, 2003).

### **3.5. Procedimientos**

El procedimiento para realizar la investigación inició con la presentación formal a la Coordinadora de las instituciones educativas privadas de Lima, mediante carta de presentación avalada por la universidad Cesar Vallejo, adjuntando el proyecto de investigación con la finalidad de brindar la información respectiva sobre el estudio. Una vez brindada la autorización de la coordinadora de las instituciones educativas para la realización del trabajo de campo, se procedió a efectuar las coordinaciones para establecer días, fechas y horas para la aplicación de los

instrumentos, los cuales fueron en pequeños grupos de docentes de manera virtual mediante plataforma zoom. Previo a la administración de los instrumentos, se solicitó mediante carta el consentimiento informado a los docentes a fin de que expresen por escrito y voluntariamente su participación en el estudio. Realizado ello, se procedió a realizar la medición de las variables a través de los instrumentos respectivos. Posteriormente se calificó y organizó la base de datos por variable, dimensiones y total general en base a las puntuaciones obtenidas. Con dicho material se efectuó el respectivo tratamiento estadístico.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Considerando la base de datos construida con las puntuaciones obtenidas en ambas escalas y traspasadas en la hoja de cálculo Excel, estableciendo en ella puntuaciones por sujeto, ítems, dimensiones y total general. Obtenido ello se exportó al programa SPSS y se procedió a efectuar el proceso estadístico siendo primero la estadística descriptiva organizando las tablas de los niveles por cada variable en base a frecuencia y porcentaje. Para la estadística inferencial, en primera instancia se obtuvo el índice de bondad ajuste o índice de normalidad de Kolgomorov – Smirnov, cuyo resultado permitió tomar la decisión de emplear el estadístico no paramétrico Rho de Spearman. Con dichos resultados se organizaron las tablas demostrativas con los resultados, mediante las cuales se interpretaron y comprobaron las hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

Referente al aspecto ético, en primera instancia, la investigadora consideró la ética en cuanto al respeto de la propiedad intelectual de autores e investigadores respecto a la información empleada para el estudio, debiendo guardar el uso adecuado de las citas respectivas evitando altos índices de similitud. Por otro lado, el actuar con responsabilidad de investigadora, se manifestó en la solicitud del consentimiento informado para que de manera voluntaria los participantes acepten, indicando que el estudio se realiza con fines académicos (American Psychological Association, 2013). Además, se consideró que la información obtenida conservará confidencialidad, reserva y se mantendrá en el anonimato tanto personal como institucional (American Psychological Association, 2013). Respecto a los principios bioéticos la ética y moral profesional de la investigadora,

conllevó al empleo de los principios de autonomía, donde la profesional respetó los juicios y valores aplicar en el proceso y con los participantes, el principio de beneficencia, donde la investigadora asumió la responsabilidad de aplicar su honorabilidad en la realización del proceso, así como en el trato de los participantes; y el principio de maleficencia, que implicó cuidar la integridad del proceso como de las personas que intervinieron en el estudio, bajo un manto de ética y moral de parte de la investigadora (Asociación Médica Mundial, 2014). Además, se presentó de la autorización de las instituciones educativas privadas para la realización del trabajo de campo; así como la validación de juicio de expertos, los resultados del programa Turnitin para evitar similitud con otros estudios y la declaración expresa de autoría reconocida de la investigación.

#### IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados descriptivos e inferenciales en base a las variables work engagement y productividad.

##### 1) Análisis descriptivo

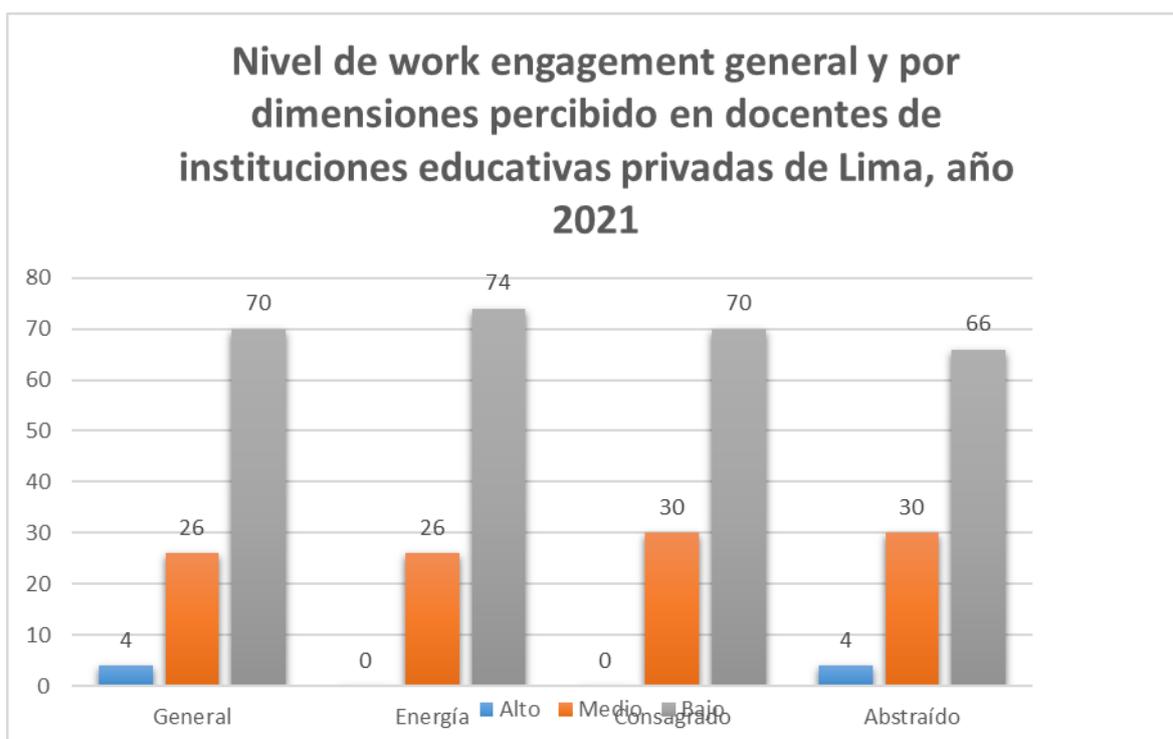
A continuación, se presentan los resultados de la variable work engagement y productividad a través de tablas de frecuencia y porcentaje.

**Tabla 1**

*Nivel de work engagement general y por dimensiones percibido en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021*

Nivel	General		Energía		Consagrado		Abstraído	
	f	%	f	%	F	%	f	%
<b>Alto</b>	05	4.0	0	0.0	00	0.0	05	4.0
<b>Medio</b>	30	26.0	30	26.0	35	30.0	35	30.0
<b>Bajo</b>	85	70.0	90	74.0	85	70.0	80	66.0
<b>Total</b>	120	100.0	120	100.0	120	100.0	120	100.0

Fuente: Elaboración propia



*Figura 1. Nivel de work engagement general y por dimensiones percibido en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.*

La tabla 1 muestra los niveles de frecuencia y porcentajes alcanzados por la muestra respecto a la variable work engagement donde el 70% siente que el entusiasmo por el trabajo se encuentra a un nivel bajo, 26% considera que está a nivel medio y 4% que siente que está a nivel alto. Respecto a la energía para el trabajo, 74% considera que ella esta a nivel bajo, y 26% siente que está a nivel medio; en cuanto a la dimensión consagrado para el trabajo, 70% considera que está a nivel bajo y 30% siente que está a nivel medio; y, respecto a la dimensión abstraído en el trabajo, 66% establecen que esta a nivel bajo, 30% catalogan que está a nivel medio y 4% siente que está a nivel alto.

## **Tabla 2**

*Nivel de productividad general y por dimensiones percibido en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021*

Nivel	General		Log. Res. Esper.		Uso Correc. Rec.		Log. Res. Des.	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	05	4.0	00	0.0	05	4.0	00	0.0
Medio	05	4.0	50	42.0	55	46.0	05	4.0
Bajo	110	92.0	70	58.0	60	50.0	115	96.0
<b>Total</b>	120	100.0	120	100.0	120	100.0	120	100.0

Fuente: Elaboración propia

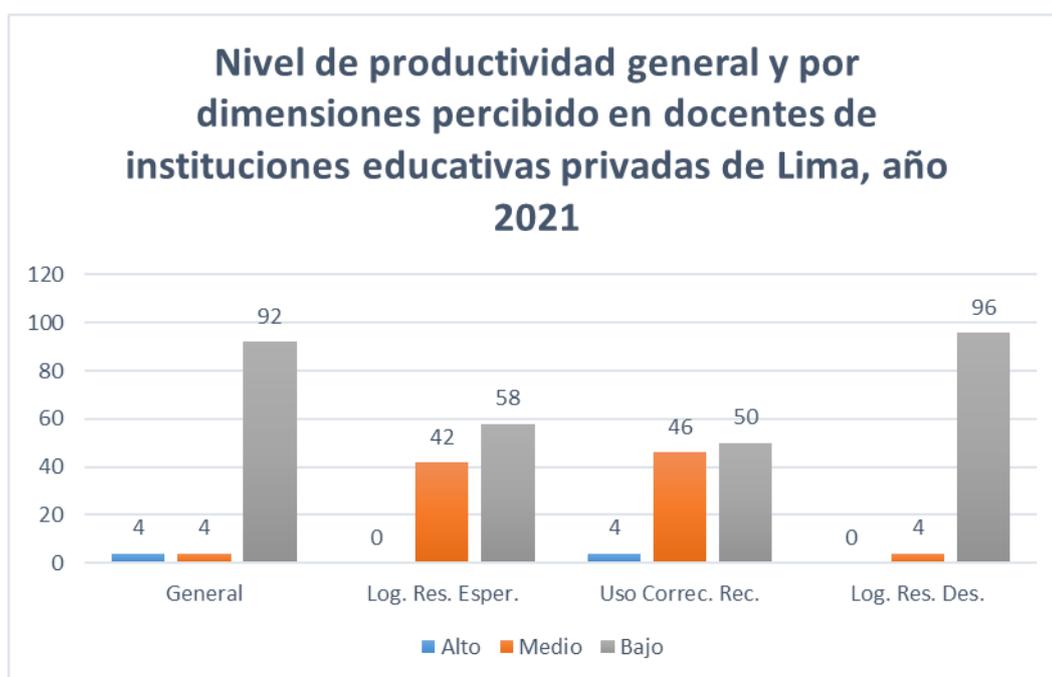


Figura 2. Nivel de productividad general y por dimensiones percibido en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021

Referente a la variable productividad pedagógica vinculada a aspectos como planificación pedagógica, elaboración de informes técnico-pedagógicos, la tabla 2 muestra que los resultados en la escala general, 92% perciben que su productividad es baja, 4% consideran que está a nivel medio y 4% perciben que es alta. Referente a las dimensiones, 58% consideran que no logran los resultados esperados en el proceso productivo y 42% establecen que medianamente llegan a lograr los resultados esperados en el proceso productivo; en cuanto al uso correcto de los recursos, 50% consideran que no emplean

adecuadamente los recursos en el proceso productivo, sin embargo, 46% establecen que medianamente hacen uso correcto de los recursos en el proceso productivo, mientras que 4% señalan que emplean satisfactoriamente los recursos en el proceso productivo; respecto al logro de resultados esperados, 96% considera que no logran alcanzar ello en el proceso productivo, mientras que 4% establece que medianamente les es posible lograrlo.

## 2) Análisis inferencial

A continuación, se presenta el análisis inferencial, en primera instancia del índice de bondad ajuste de Kolgomorov Smirnov y luego las tablas de correlación de las variables estudiadas.

**Tabla 3**

*Índice de bondad ajuste Kolgomorov Smirnov de la distribución de datos de la muestra*

	Work engagement	Productividad
<b>Estadístico de prueba</b>	.095	.178
<b>Sig.</b>	.009 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

La tabla 3 indica que en las puntuaciones obtenidas en las variables work engagement y productividad se observó que los valores obtenidos corresponden a una distribución que se ajusta a la no normalidad considerando que en la variable work engagement el estadístico de prueba K-S fue .095 alcanzando un nivel de significatividad de  $p = .009$  y en la variable productividad K-S obtenido fue .178 siendo el nivel de significatividad de .000, en tal sentido ambos niveles de significatividad fueron menores a .05 resultado que permite tomar la decisión de emplear para el tratamiento estadístico de la correlación empleando el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

**Tabla 4**

*Relación entre work engagement y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021*

---

		<b>Productividad</b>
<b>Work engagement</b>	Rho de Spearman	.689*
	Sig.	.037
	N	120

---

Fuente. Elaboración propia. Reporte SPSS V27 \*La correlación es significativa en el nivel .05

La tabla 4 muestra el valor del coeficiente de correlación de Spearman fue de  $Rho = .689$   $p < .05$ , indicando una correlación positiva de intensidad moderada y significativa. En base a los resultados es posible comprobar la hipótesis general planteada en la investigación, demostrándose la existencia de relación significativa entre work engagement y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.

**Tabla 5**

*Relación entre la dimensión energía para el trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021*

---

		<b>Productividad</b>
<b>Energía para el trabajo</b>	Rho de Spearman	.789*
	Sig.	.036
	N	120

---

Fuente. Elaboración propia. Reporte SPSS V27 \*La correlación es significativa en el nivel .05

Respecto a la relación entre la dimensión energía para el trabajo del work engagement y productividad la tabla 5 muestra la obtención de un coeficiente de correlación de Spearman con un valor de  $Rho = .789$   $p < .05$ , señalando una correlación positiva significativa y de intensidad fuerte. Los hallazgos conllevan a demostrar la existencia relación significativa entre energía para el trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021, comprobándose con ello la primera hipótesis específica planteada en el estudio.

### Tabla 6

*Relación entre la dimensión consagrado para el trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021*

		Productividad
<b>Consagrado a su trabajo</b>	Rho de Spearman	.817*
	Sig.	.021
	N	120

Fuente. Elaboración propia. Reporte SPSS V27 \*La correlación es significativa en el nivel .05

En la tabla 6 se observa que el valor del coeficiente de correlación de Spearman fue de  $.817$   $p < .05$ , indicando una correlación positiva significativa y de intensidad muy fuerte entre la dimensión consagrado para el trabajo y productividad. Los resultados permiten demostrar la existencia de relación significativa entre consagrado para el trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas en Lima, año 2021, comprobándose la segunda hipótesis específica planteada en la investigación.

### Tabla 7

*Relación entre la dimensión abstraído en el trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021*

		Productividad
<b>Abstraído en su trabajo</b>	Rho de Spearman	.868**
	Sig.	.004
	N	120

Fuente. Elaboración propia. Reporte SPSS V27 \*\*La correlación es significativa en el nivel .01

Referente a la relación entre la dimensión abstraído para el trabajo y productividad, la tabla 7 muestra que el valor del coeficiente de correlación de Spearman fue de  $Rho = .868$   $p < .01$ , indicando una correlación positiva significativa y de intensidad muy fuerte. Lo hallado permite comprobar la tercera hipótesis específica planteada en el estudio al confirmarse la existencia de relación significativa entre abstraído en el trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.

## V. DISCUSIÓN

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre work engagement y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021. En cuanto a la hipótesis general, existe relación significativa entre work engagement y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021. En base a ello la prueba de hipótesis efectuada permitió denotar un Rho de Spearman de .689 con un nivel de significatividad de .037, inferior al nivel de significatividad de .05, Los resultados del presente estudio no coinciden con los hallazgos de Espinosa (2017) quien halló relación alta positiva y significativa entre engagement y productividad en los colaboradores de la empresa de servicios; asimismo con los de Rotta et al. (2019) en México, en residentes en salud al hallar relación alta positiva y significativa entre engagement y desempeño en profesionales; y los de Merino (2017) en España al hallar relación alta positiva y significativa entre engagement y desempeño laboral en docentes. De acuerdo con los datos descriptivos obtenidos en el estudio, la muestra se orientó 70% hacia nivel bajo, 26% hacia nivel medio y 4% hacia nivel

alto en work engagement, lo cual no es semejante con los hallazgos de Espinosa (2017) quien halló que 67% de los participantes se orientara hacia niveles altos, de la misma forma con los de Rotta et al (2019) donde la muestra se orientó hacia niveles altos el 67.6% e inclusive con los hallazgos de Merino (2017) el 98% de los participantes se orientó también hacia niveles altos, y los de Raza (2017), en Ecuador, al trabajar con docentes, demostrando el 96% la tendencia a que el work engagement era alto. Considerando las características actitudinales de este grupo en las diferentes dimensiones del work engagement, las mismas que al ser comparadas se contraponen inclusive a los resultados de Bravo (2021) al trabajar con colaboradores de la Red de Salud de la ciudad de Chepén, quienes se identificaron con niveles altos en las dimensiones vigor, dedicación y absorción, demostrando una mayor tendencia a asumir voluntariamente compromiso y esfuerzo necesario por su trabajo, manteniendo dedicación y concentración en un servicio de atención a la comunidad, que de alguna manera converge con la actividad docente ya que es un servicio formativo dirigido a la comunidad. En cuanto a productividad los hallazgos confirmaban la tendencia del grupo de mantener un nivel de productividad bajo, dándose ello a nivel general en el 92% de docentes. Por otro lado, en cuanto a sus dimensiones 58% no lograban los resultados esperados por la organización educativa en el proceso productivo, asimismo, 50% no empleaban adecuadamente los recursos afectando la productividad, sin embargo, un porcentaje importante de 46% si lo realizaban, mientras que lo vinculado al logro de resultados deseados, 96% consideró no alcanzarlo en el proceso productivo. Los datos presentados no coinciden con los de Guarnizo et al (2021) en docentes donde el 74.5% se orientó hacia un nivel alto de desempeño profesional ejecutando la productividad pedagógica de manera adecuada en el contexto educativo, así como con los hallazgos de Espinosa (2017) quien encontró que 60% se orientó hacia niveles altos de productividad. Los estudios demuestran que los grupos de participantes manifestaban mayor entusiasmo por su trabajo que los docentes que laboraban en las instituciones educativas privadas en Lima. Al parecer, este estado subjetivo de tipo psicológico tiende a ser negativo en los docentes del presente estudio, tendiendo a mantenerlo de forma persistente y durable, viéndose alterado el funcionamiento cognitivo afectivo y emocional para ejercer el disfrute por la labor

pedagógica realizada y aplicada en el proceso formativo de los estudiantes, así como en el compromiso institucional. Además, este grupo de participantes se caracterizan por la falta de compromiso, así como de realizar las labores con esfuerzo y sin voluntad, obedeciendo a la necesidad de mantenerse en un trabajo por razones diversas (Schaufeli et al., 2002; Costa et al., 2019; Schaufeli y Salanova, 2016). Lo expuesto implica que los docentes que laboraban en las instituciones educativas privadas de Lima, si bien son actores principales en el proceso productivo del servicio educativo, denotan una reacción negativa alterando la dinámica de los procesos psicológicos y psicosociales al interior de la organización y la estructura de esta, afectando la eficiencia, eficacia y efectividad de su labor pedagógica, no llegando a optimizar recursos ni obtener resultados satisfactorios, dañando el servicio educativo y disminuyendo la posibilidad de cumplir metas (Alles, 2017; Gutiérrez, 2014; Alva y Juárez, 2014; Louffat 2017). En base a lo demostrado y la existencia de asociación entre un bajo entusiasmo por el trabajo y baja productividad donde la moderada intensidad es la mediadora que delimita la relación, de manera que puede asociarse la intervención de la primera variable sobre la segunda variable. Ello es posible explicarlo acorde a la teoría de las demandas y recursos laborales partiendo de la premisa que estas no están preestablecidas, sino que estos varían de acuerdo con el trabajo y la organización, lo que equivale a que las instituciones educativas poseen sus propias demandas laborales y los docentes los propios recursos personales indistintamente (Bakker y Demerouti, 2013; Bakker et al., 2010; De Braine y Roodt, 2011; Demerouti y Bakker, 2011). Además, es necesario añadir que las actitudes y comportamientos que particularizan actitudes y comportamientos de los docentes pueden estar condicionados a las exigencias en el cumplimiento de metas organizacionales involucradas las pedagógicas a lo largo de los años de servicio o por la inexperience de los nuevos, que al tratar de cumplir con las demandas laborales exigidas han generado alto esfuerzo, sea físico y/o psicológico, de manera sostenida lo cual ha originado desgaste en ambos aspectos (Demerouti et al., 2001). Estas demandas laborales se han tornado en facilitadores de agotamiento y rechazo hacia el trabajo (Schaufeli y Bakker, 2004; Xanthopoulou et al., 2007; Bakker y Demerouti, 2013). En tal sentido, es posible que ante las altas demandas laborales y los escasos recursos personales de los

docentes hace que se sientan abrumados por el trabajo e inclusive sentir insatisfacción laboral y/o procrastinación (Herrera y Álvarez, 2019). Bajo estas características los docentes tienden a realizar un trabajo mediatizado por los escasos recursos personales donde la desidia, el cansancio, aburrimiento y la falta de concentración afectando la productividad, no cumpliendo con las metas pedagógicas y organizacionales propuestas. Por otro lado, los hallazgos reflejan los datos establecidos en la problemática donde la productividad pedagógica se ve afectada en dos aspectos centrales la planificación y desarrollo pedagógico reflejado en acciones de inasistencia, impuntualidad e inadecuado manejo de contenido pedagógico; así como en la elaboración de informes técnico-pedagógicos recayendo en incumplimiento de entrega de documentación. Ante lo expuesto y considerando que el estudio es antagónico a los estudios antecedentes, pero se circunscribe a la problemática planteada es posible afirmar la comprobación de la hipótesis general determinándose la existencia de relación entre work engagement y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.

Respecto a la primera hipótesis específica existe relación significativa entre energía para el trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021. Es posible observar la prueba de hipótesis donde la Rho de Spearman obtenida fue de .789 con una significatividad de .036, menor al nivel de significatividad de .05. Los hallazgos coinciden con los de Merino (2017) al hallar que la dimensión vigor se relaciona de manera fuerte positiva y significativa con el desempeño laboral ( $r = .723$ ), mostrando más energía, vigor y fortaleza para con su trabajo. Así como con los de Bravo (2021) quien halló relación muy fuerte entre vigor y (Rho = 801) indicando una buena carga energética en la realización de las labores. De igual manera con los de Ortiz (2016) en México halló una fuerte relación entre vigor y desempeño laboral Rho = 789, donde la energía desplegada mantenía un buen desempeño laboral. Los datos descriptivos en el estudio muestran que en la dimensión energía para el trabajo, la muestra se orientó hacia nivel bajo en el 74% de los docentes y 26% se orientó hacia nivel medio, caracterizándose en ellos la falta de conexión energética en el proceso laboral aspecto necesario para el docente, en la medida que su labor es planificar clases, facilitar información y mantener a los estudiantes

activos mentalmente, un docente apagado no motiva, ni trasmite energía (Sinval et al., 2018). La cifra mayor y el nivel bajo de energía no coincide con los resultados de Merino (2017), donde sus resultados muestran que los docentes se orientaron hacia nivel alto en 69%, de la misma forma en el estudio de Bravo (2021) quien mostró en sus hallazgos que sus participantes se orientaron hacia nivel alto en 73%, así como en el de Ortiz (2016), donde la muestra se orientó hacia nivel alto (68%). Lo expuesto se contrapone a los resultados en este estudio donde el grupo se tipifica por la baja conexión energética la cual se asocia fuertemente a una baja productividad pedagógica. En este caso la pobre conexión energética para el trabajo se traduce en bajos niveles de energía, poco esfuerzo, débil persistencia en el trabajo y mentalmente poco resilientes, aun frente a la presencia de situaciones adversas (Schaufeli, 2013; Schaufeli y Salanova, 2016). Denotándose, además falta de congruencia consigo mismos, tanto en sus objetivos personales como organizacionales, experimentando insatisfacción, falta de bienestar, baja motivación, así como falta de acciones asertivas de productividad (Cárdenas y Jaik, 2015), conllevando afectar la eficacia, eficiencia y efectividad de las labores pedagógicas y cumplimiento de los objetivos organizacionales (Gutiérrez, 2014). Indicando la comprobación de la primera hipótesis específica al encontrar relación positiva y fuerte entre energía para el trabajo y productividad.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, existe relación significativa intensidad muy fuerte entre la dimensión consagrado para el trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021. Al observarse la prueba de hipótesis donde la Rho de Spearman fue de .817 a un nivel de significatividad de .021 menor a la significatividad de .05, Los resultados coinciden con los de Espinosa (2017) quien encontró en un empresa de servicios relación significativa positiva y alta entre la dimensión dedicación y productividad ( $r = 700$ ), indicando que a mayor dedicación mayor productividad, es decir que los colaboradores de esta empresa de servicios se atribuyen una alta dedicación a su trabajo. Así como con los resultados de Bravo (2021) al hallar relación positiva muy fuerte entre dedicación y desempeño laboral en personal de salud (Rho = .805), indicando que a mayor dedicación mayor es el desempeño laboral. Por otro lado, los datos descriptivos muestran que 70% de los docentes

se orientaron hacia un nivel bajo en esta dimensión caracterizándose por no asumir una actitud favorable, de compromiso voluntario y con satisfacción. Cabe mencionar que la labor docente es compromiso personal, vocacional e institucional, sin embargo, este grupo no mantiene una persistencia en la consagración respecto a sus labores, de manera voluntaria (Taylor et al., 2019). El porcentaje hallado es inverso a lo encontrado por Espinosa (2017 y Bravo (2021), donde el nivel alto de dedicación se evidenció en el 67% y 59% respectivamente. En este punto, los docentes del estudio manifiestan una pobre valoración del trabajo, no implicándose en él, sólo cumpliendo con la labor establecida, sin inspiración, entusiasmo, y sin encontrarle significado (Schaufeli y Salanova, 2016). Aspectos que no permiten un adecuado logro de resultados esperados, manejo adecuado de recursos y no llegar a cumplir con los resultados deseados afectando la productividad y el incumplimiento de metas educativas y organizacionales (Louffat, 2017). Lo cual indicó que fue posible comprobar la segunda hipótesis específica estableciendo la relación significativa entre consagrado a su trabajo y productividad pedagógica.

Referente a la tercera hipótesis específica existe relación significativa entre la dimensión abstraído en el trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021. Ello es posible observar en base a los resultados de la prueba de hipótesis donde se obtuvo una Rho de Spearman de .868 a un nivel de significatividad de .004, inferior al nivel de significatividad de .01. Los resultados coinciden con los de Ortiz (2016), al hallar relación positiva muy fuerte, así como con los de Raza (2017) al hallar relación positiva fuerte (Rho = .733), de la misma forma con los resultados de Bravo (2021) al encontrar relación fuerte y con los de Rotta et al (2019) donde encontró también relación fuerte, todos ellos con el desempeño laboral. Desde los datos descriptivos, la posibilidad de mantenerse abstraído en el trabajo se orientó hacia niveles bajos, observándose ello en 66% de los docentes, lo cual no corrobora los hallazgos de Ortiz (2016) donde 67% de los participantes se orientó hacia niveles altos, así como los de Raza (2017) al orientarse 58% de la muestra hacia niveles altos, de igual manera con los de Bravo (2021) al hallar que 59.5% de los participantes sus niveles en la dimensión abstraído eran altas, inclusive don los resultados de Rotta et al (2019) al evidenciar nivel alto en 50% de sus participantes. Es así que el

grupo de docentes del estudio tienden a distraerse con facilidad de sus labores, no manteniendo la concentración en ello, no planificando adecuadamente los tiempos y momentos de descanso o distracción, afectando el compromiso organizacional y el cumplimiento de objetivos educativos y organizacionales (Costa et al., 2019). Cabe señalar, de acuerdo con los resultados que existe falta de concentración plena, felicidad al trabajar y de inmersión en las labores (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000; Salanova et al., 2000; Schaufeli et al., 2002; Schaufeli, 2015; Schaufeli y Salanova, 2016), manteniendo ello una productividad venida a menos (Alles, 2017). En base a lo expuesto es posible afirmar que se comprueba la tercera hipótesis específica estableciendo la existencia de relación positiva muy fuerte entre abstraído en su trabajo y productividad pedagógica.

Finalmente, es posible señalar en cuanto work engagement que ante las exigencias de las demandas laborales de parte de las instituciones educativas y los limitados recursos personales y una afectada resiliencia para afrontar tales exigencias, no les ha permitido afrontar adversidades y retos propios de la labor docente como las organizacionales (Hobfoll, 2001; Herrera y Álvarez, 2019; Benites y Del Águila, 2020). En tal sentido, los limitados recursos personales no logran amortiguar el impacto de las demandas de las organizaciones educativas privadas afectando su salud, manifestadas posiblemente en estrés o malestar físico o psicológico, implicando ello que la productividad se vea afectada. Desde la perspectiva de la teoría del capital humano, es posible afirmar que uno de los pilares es la buena salud, permitiendo ello, cumplir con objetivos y satisfacer necesidades tanto personales como organizacionales. En base a ello, el nivel de productividad debería aumentar en el caso de los docentes mejorando su función de utilidad (Pérez y Castillo, 2016). Por otro lado, la baja productividad está mediatizada por situaciones de poca oportunidad al no hallar tiempo y capacidad de inversión para satisfacer necesidades, viendo limitadas las oportunidades de conseguir sus objetivos y adquirir mayores probabilidades de desarrollo profesional y laboral como producto de las exigencias de presentación de documentación anual, mensual y semanal, así como de los problemas que se presentan por mala conectividad para poder cumplir con sus responsabilidades laborales incidiendo en la baja productividad (Santiago, 2014).

Bajo este argumento y necesitando para la mejora de la productividad, el apoyo social, autonomía, realimentación sobre el desempeño y oportunidades de desarrollo profesional y personal, lo cual por un lado, podría mitigar el impacto de las demandas laborales que provocan agotamiento y por otro promover recursos personales resilientes (Bakker et al., 2005; Xanthopoulou et al., 2007), lo cual conllevaría a la mejora de la productividad docente en estas instituciones educativas privadas, logrando conseguir lo pecuniario y la salud, optimizando ello procesos psicológicos y psicosociales tanto del grupo como institucionales induciendo de manera positiva asumir el trabajo de forma entusiasta y sostenida para satisfacer sus deseos y satisfacer los objetivos de la organización, actuando bajo patrones de comportamiento positivos, proyectando una labor docente de calidad (Cequea, Rodríguez y Núñez, 2011).

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera**

Se determinó la existencia de relación positiva significativa y de intensidad moderada entre work engagement y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021 ( $Rho = .689$   $p < .05$ ). Indicando que el bajo entusiasmo de los docentes por el trabajo o work engagement, se asocia a un bajo nivel de productividad pedagógica en forma moderada.

### **Segunda**

Se logró determinar la existencia de relación positiva significativa y de intensidad fuerte entre energía para el trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021 ( $Rho = .789$   $p < .05$ ). Señalando que la baja carga de energía de los docentes en la realización de los trabajos se asocia fuertemente con la baja productividad pedagógica.

### **Tercera**

Fue posible determinar la existencia de relación positiva significativa de intensidad muy fuerte entre consagrado para el trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021 ( $Rho = .817$   $p < .05$ ). Lo cual conllevó a indicar que docentes con baja consagración a su trabajo tienden de modo muy fuerte a mantener una baja productividad pedagógica.

#### **Cuarta**

Se determinó la existencia de relación positiva significativa de intensidad muy fuerte entre abstraído en el trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021 ( $Rho = .868$   $p < .01$ ). Estableciendo que los docentes no logran mantenerse abstraídos en su trabajo, indicando una incidencia muy fuerte en la baja productividad pedagógica.

### **VII. RECOMENDACIONES**

#### **Primera**

Es recomendable para mantener una productividad sostenida, la elaboración de un Programa de Coaching Educativo que ayude a mejorar aquellos recursos personales de los docentes que les permita afrontar tanto las exigentes demandas educativas como el estrés, permitiendo superar aquellos problemas de presentación documentaria, asistencia, puntualidad y manejos de contenido temático para el dictado de las clases, generando entusiasmo por el trabajo redundando en una productividad favorable.

#### **Segunda**

Considerando que las nuevas exigencias del sistema de trabajo virtual generan sobrecarga de trabajo y desgaste de energía especialmente en la realización de documentación técnica pedagógica y de contenido de clases, sería recomendable brindar capacitación detallada a los docentes en el manejo del entorno virtual aplicado a la red de las instituciones educativas que facilite la comprensión del sistema así como su labor, optimizando ello la productividad pedagógica y promoviendo el entusiasmo en el trabajo.

#### **Tercera**

Sería recomendable aplicar un conjunto de estrategias basada en incentivos intangibles mensuales como memorándums de reconocimiento, y tangibles a nivel semestral como vales de compra de canasta básica establecidas por los directivos y en base a indicadores de evaluación mensual de la forma en que van demostrando responsabilidad, esfuerzo, inspiración y entusiasmo para con el trabajo. Realizando ello con la finalidad de reforzar de modo contingente acciones de estar consagrados a su labor pedagógica, logrando con ello promover el entusiasmo por el trabajo y mejorar la productividad.

## Cuarta

Es recomendable la creación de un taller de atención - concentración que permita a los docentes ejercitarse en técnicas diversas con la finalidad de disminuir los niveles de distracción y falta de concentración en el proceso de labor pedagógica, en pro de la mejora de la productividad.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2017). *Comportamiento Organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por Competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Aon. (2018). *Tendencias globales de compromiso del empleado*. Aon Empower Results. Recuperado de: [https://www.aon.com/getmedia/ae71f042-e46a-459b-b5fe-8034d006a836/ESP\\_Tendencias-Globales-de-Compromiso-de-los-Empleados-2018.pdf.aspx](https://www.aon.com/getmedia/ae71f042-e46a-459b-b5fe-8034d006a836/ESP_Tendencias-Globales-de-Compromiso-de-los-Empleados-2018.pdf.aspx)
- American Psychological Association (2010). Principios éticos de los psicólogos y código de conducta. *Enmiendas*. Recuperado de: [http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite\\_etica/Codigo\\_APA.pdf](http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo_APA.pdf)
- Argomedo, J. (2020). *Engagement relacionado con el Desempeño Laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope*. Tesis Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo.
- Asociación Médica Mundial. (2014). Declaración de Helsinki. *Bioética y debat* 20 (73) pp 15-18. Recuperado de: <file:///C:/Users/belli/Downloads/Dialnet-DeclaracionDeHelsinkiDeLaAMMPrincipioseticosParaLa-5021657.pdf>
- Bakker, A., Van Veldhoven, M., & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the demand control model: Thriving on high job demands and resources. *Journal of Personnel Psychology* 9 pp 3 – 16.
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 95-185.
- Bakker, A., y Oerlemans, W. (2011). *Subjective well-being in organization*. Oxford: Oxford University Press.
- Bakker, A., y Oerlemans, W. (2019). Daily job crafting and momentary work engagement: a self-determination and self-regulation perspective. *Journal of*

- Vocational Behavior* 112 pp 417-430. Recuperado de:  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.005>
- Bakker, A., Demerouti, E., y Verbeke, W. (2005). Using the job demands–resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management* 43 pp 83 – 104.
- Banco Mundial (2018). *International scorecard: Perú*. Recuperado de:  
<https://ipi.worldbank.org/international/scorecard/radar/254/C/PER/2018#chartarea>
- Benites, R., y Del Águila, A. (2020). Burnout y work engagement: Demandas laborales, recursos y resultados organizativos en organizaciones de Acción Social. *Revista de Estudios Cooperativos* 136 pp 1-15. Recuperado de:  
<https://dx.doi.org/10.5209/reve.69192>.
- Bravo, M. (2021). *Engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Red de Salud Chepén*. Tesis Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo.
- Burns, B., y Luque, J. (2015). *Profesores excelentes: cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe*. Grupo Banco Mundial.
- Cabezas, E., Andrade, D., y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Cámara de Comercio de Lima. (2018). Productividad laboral a paso lento. *Revista de la Cámara de Comercio de Lima* 187 pp 6-8.
- Camue, A., Carballal del Río, E. y Toscano, D. (2017). Concepciones teóricas sobre la efectividad organizacional y su evaluación en las universidades. *Cofín* 12 (2) pp 136-152. Recuperado de:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2073-60612017000200010](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612017000200010)
- Cárdenas, T., y Jaik, A. (2015). Inventario para la medición del engagement (ilusión por el trabajo). Un estudio instrumental. *Psicogente* 17 (32) pp. 294-306.
- Cárdenas, L. (2016). *Engagement*. México: Trillas.
- Cequea, M., Rodríguez, C., Núñez, M. (2011) La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores Intangible *Capital*. 7 (2) pp.

549-584.

Recuperado

de:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>

- Colin, C. (2018). El engagement como estrategia de negocios. *Revista de negocios y economía Anahuac* 5 (23) pp 23-25. Recuperado de: [https://www.anahuac.mx/mexico/EscuelasyFacultades/economia/sites/default/files/Revista\\_de\\_negocios/Engagement\\_laboral\\_R\\_Negocios\\_y\\_Economia\\_E24.pdf](https://www.anahuac.mx/mexico/EscuelasyFacultades/economia/sites/default/files/Revista_de_negocios/Engagement_laboral_R_Negocios_y_Economia_E24.pdf)
- Chiavenato, I. (2013). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw-Hill.
- De Braine, M., y Roodt, G. (2011). The job demands resources model as predictor of work identity and work engagement: A comparative analysis. *South African Journal of Industrial Psychology* 37 (2) pp 52–62.
- Demerouti, E. (2001). The job demandsresources model of burn resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology* 86 pp 499–512
- Domínguez, S., Sánchez, A., y Fernández, M. (2020). Psychometric properties of the UWES-9S in Peruvian college students. *Acta Colombiana de Psicología* 23 (2) pp 7-23. Recuperado de: <http://www.doi.org/10.14718/ACP.2020.23.2.2>
- El Tiempo (abril 2021) *Uno de cada cuatro colombianos quiere cambiar de trabajo*. Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/nivel-de-satisfaccion-de-trabajadores-colombianos-son-su-empleo-211956>
- Espinosa, J. (2017). *El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios*. Tesis Maestría. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima.
- Ferreira, C., da Costa Ferreira, P., Cooper, J., y Oliveira, F. (2019). *El entusiasmo de trabajar*. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C. y Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21 (2) pp 195- 206.
- Galindo, M., y Ríos, L. (2015). *Productividad*. México: Estudios Económicos.
- Guarnizo, N., Niño, J., y Macazana, D. (2021). Niveles de satisfacción laboral (engagement) y desempeño profesional, en docentes que cursan el programa de posgrado. *Revista Inclusiones* 8 pp. 267-276.

- Gutiérrez, H. (2014). *Calidad y productividad*. México: McGraw Hill - Interamericana.
- Hakanen, J., Bakker, A., y Schaufeli, W. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology* 43 pp 495–513.
- Herrera, R. y Álvarez, W. (2019). El engagement en las organizaciones: caso de un municipio en Ecuador. *Revista Mapa* 6 (16) pp 89-107. Recuperado de: <http://revistamapa.com>
- Hobfoll, S. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*. *American Psychologist* 50 pp 337-421.
- Juárez, A., Hernández, C. I., Flores, C., y Camacho, A. (2015). *Entusiasmo laboral en profesionales de la salud: propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale*. Morelos: Universidad Autónoma del Estado de Morelos - Plaza y Valdés
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal* 33 (4) pp 692-724. <http://doi10.5465/256287>
- López, V. (2020). *Relación del engagement y el desempeño laboral de los colaboradores de la OGESS – BM*. Tesis Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto.
- Louffat, E. (2017). *Diseño organizacional basado en procesos*. México: Cengage Learning. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/312452348\\_Disen%C3%B3\\_organizacional\\_basado\\_en\\_procesos](https://www.researchgate.net/publication/312452348_Disen%C3%B3_organizacional_basado_en_procesos)
- Marcus Buckingham Company (2018). *Global engagement index*. England. White Papers Series.
- Martín, J. y López del Amo, M. (2017). *La medida de la eficiencia*. México: Secretaría General de Presupuestos y Gastos
- Maslach, C., y Leiter, M. (1997). *La verdad acerca de burnout*. San Francisco: Jossey Bass
- Merino, A. (2017). El compromiso en el trabajo (engagement). Estudio empírico en empleados de Congregaciones Religiosas Educativas Tesis doctoral

Universidad de Málaga. España. Recuperado de:  
<https://hdl.handle.net/10630/16308>

Noda H. (2016). *Modelo y procedimiento para la medición y mejora de la satisfacción del cliente entidades turísticas*. Tesis Doctoral. Universidad Central de Las Villas. España

Organización Internacional del Trabajo (2019). *El recurso humano y la productividad*. Ginebra. Recuperado de  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/edemp/empent/ifpseed/documents/instructionalmaterial/wcms\\_553925.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/edemp/empent/ifpseed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2019b). *Perspectiva social y del empleo en el mundo: Tendencias 2019*. Ginebra: OIT.

OCDE. (2019). *Mejores políticas para una vida mejor*. Recuperado de:  
<https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/laeducacionsuperiordebeintensificarsus esfuerzosparaprepararalosestudiantesconvistasalfuturo.htm>

Ortiz, S. (2016) Análisis del engagement y su relación con la motivación de los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana.. Tesis Maestría. Universidad Veracruzana. México. Recuperado de:  
<https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/46941/FriasHerreraMayra.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Ouweneel, E., Le Blanc, P., y Schaufeli, W. (2012). Don't Leave your Heart at Home: Gain Cycles of Positive Emotions, Resources, and Engagement at Work. *Career Development International* 17 (6) pp 537-556. Recuperado de:  
<http://doi10.1108/13620431211280123>

Ouweneel, E., Le Blanc, P., Schaufeli, W., y Van Wijhe, C. (2012). Good Morning, Good Day: A Diary Study on Positive Emotions, Hope, and Work engagement. *Human Relations* 65 pp 1129-1154.

Peñaranda, C. (2018). *Productividad laboral*. Lima. Cámara de Comercio de Lima.

Perez, D., y Castillo, J. (2016). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. *Economía Sociedad y Territorio* 16 (52) pp 651-673.

Pérez, G., Scarsi, R., y Merino, A. (2017). Satisfacción laboral y productividad en docentes de la Facultad de Enfermería de la UNCP. Huancayo. *Prospectiva Universitaria* 14 (1) pp. 9-18.

- Pérez, L., Vilariño, C. y Ronda, G. (2017). El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar con la implementación de la estrategia. *Ingeniería Industrial* 38 (3) pp 323-332. Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S181559362017000300010&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181559362017000300010&lng=es&tlng=es).
- Raza, D. (2017). *Relación entre el engagement laboral de los docentes del área de gestión de la UASB-E y la satisfacción de sus estudiantes*. Tesis Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador.
- Robbins, S., y Judge, T. (2014). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rotta, D., Lourencao, L., Gonzalez, E., Teixeira, P., Gazetta, C., y Pinto, M. (2019). Engagement of multi-professional residents in health. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 53, e03437. Recuperado de: <https://doi.org/d8t7>
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2016). El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J. y Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”. Una nueva perspectiva. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 16 (2) pp 117-134.
- Santiago, N. (2014). La Teoría del capital humano y el enfoque de capacidades como fundamentos teóricos de las transferencias monetarias condicionadas. *Rethinking Development and Inequality* 3 pp 43-67.
- Santos, (2019). *Relación entre engagement y desempeño por competencias en trabajadores del área administrativa de la empresa Coinobras S.A.S*. Tesis Licenciatura. Universidad Pontificia Bolivariana. Venezuela.
- 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.
- Schaufeli, W., y Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 25 (3) pp 293-315. Recuperado de: <http://doi.org/10.1002/job.248>

- Schaufeli, W., Salanova, M., González, V., y Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies* 3 (1) pp 71-92.
- Schaufeli, W. (2013). What is engagement? London: Routledge. Recuperado de <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/414.pdf>
- Schaufeli, W., y De Witte, H. (2017). Outlook work engagement in contrast to burnout: real and redundant! *Burnout Research* 5 pp 58-60. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.06.002>
- Schaufeli, W. (2017). Applying the job demands-resources model. *Organizational Dynamics* 2 (46) pp 120- 132.
- Singh, J. (2018). *Un estudio empírico de la motivación*. Mexico: manual Moderno.
- Sinval, J., Marques, A., Queirós, C., y Maroco, J. (2018). Work engagement among rescue workers. *Frontiers in Psychology* 8 (2229) pp 1-16. Recuperado de: <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02229>
- Taylor, L., Dollard, G., Clark, L., Dorman, C., y Bakker, A. (2019). *Engagement y trabajo*. Madrid: Narcea.
- Vinces, A. (2018). *Engagement laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la institución financiera CMAC Piura*. Tesis Licenciatura. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo.
- Vroom, V. (1964). *Motivación y alta dirección*. México: Trillas.
- Vroom, H., y Deci, E. (1992). *Motivación y alta dirección*. México: Editorial Trillas.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E., y Schaufeli, W. (2007). The role of personal resources in the job demands resources model. *International Journal of Stress Management*, 14 (2) pp 121-141. Recuperado de: <http://doi.org/10.1037/1072-245.14.2.121>

## **ANEXOS**

**Anexo 1: Matriz de Consistencia**

**Título:** Work engagement y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021

**Autora:** MARÍA ESTHER CABANILLAS DÁVILA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre work engagement y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>a) ¿Qué relación existe entre energía para el trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021?</p> <p>b) ¿Qué relación existe entre consagrado para su trabajo y productividad en docentes de la Red Salesiana de Escuelas de Lima, año 2021?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre abstraído en su trabajo y productividad en docentes de la Red Salesiana de Escuelas de Lima, año 2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre clima y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>a) Determinar la relación que existe entre energía para el trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.</p> <p>b) Determinar la relación que existe entre consagrado para su trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre abstraído en su trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación significativa entre clima y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>a) Existe relación significativa entre energía para el trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.</p> <p>b) Existe relación significativa entre consagrado para su trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.</p> <p>c) Existe relación significativa entre abstraído en su trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.</p>	<p><b>Variable 1: Work engagement</b></p> <p>Es un estado mental positivo relacionado con el trabajo caracterizado por la energía desplegada en el trabajo, la forma consagrada con que se realiza y lo abstraído que los colaboradores pueden estar al realizar la actividad laboral, logrando ser un fenómeno individual que denota el entusiasmo, compromiso y el vínculo emocional de los colaboradores con su trabajo (Schaufeli y Salanova, 2016).</p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Energía para el trabajo	<p>1.Fortaleza</p> <p>2.Gran cantidad de energía</p> <p>3.Ganas de trabajar</p> <p>4.Persistencia</p>	<p>1. Me siento con mucha fortaleza para realizar mi trabajo, alentando la productividad.</p> <p>2. Siento que la fortaleza y la energía fluye cuando realizo mi trabajo, produciendo mejor.</p> <p>3. Siento gran cantidad de energía para trabajar sin cansarme, optimizando mi productividad.</p> <p>4. Siento gran cantidad de energía para trabajar y no me fatigo, mejorando mi productividad.</p> <p>5. Todos los días me levanto con ganas de trabajar, y producir mejor cada día.</p> <p>6. Los colegas notan las ganas de trabajar que tengo, viendo la calidad de mi producción.</p> <p>7. Soy persistente en practicar nuevos métodos de trabajo en equipo optimizando mi productividad.</p>	<p>Ordinal politómica</p> <p>Está conformada por 3 dimensiones y cada dimensión presenta 4 indicadores y 4 ítems. Las alternativas son de Siempre = 5; Casi siempre = 4; A veces = 3; Casi nunca = 2; Nunca = 1</p>	<p>Tabla de baremos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alto</li> <li>- Medio</li> <li>- Bajo</li> </ul>

	<p>instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.</p>		<p>Consagrado para su trabajo</p> <p>Abstraído en su trabajo</p>	<p>5.Responsable</p> <p>6.Esfuerzo</p> <p>7.Inspirado</p> <p>8.Entusiasmo</p> <p>9.Absorto</p> <p>10.Concentrado</p> <p>11.Inmerso</p>	<p>8. Cuando quiero lograr un objetivo soy <b>persistente</b>.</p> <p>9. Soy responsable cumpliendo con mis labores.</p> <p>10. La responsabilidad es un valor que me caracteriza, para producir mejor.</p> <p>11. Me siento orgulloso del esfuerzo que pongo en mi trabajo, alentándome a ser productivo.</p> <p>12. El esfuerzo que pongo en clase se refleja en el interés de los estudiantes.</p> <p>13. Los retos en mi trabajo me inspiran a ser cada vez más creativo y productivo.</p> <p>14. Las motivaciones e interés de los estudiantes inspiran mi trabajo, conllevándome a ser más productivo.</p> <p>15. Me entusiasma el trabajo docente porque formo ciudadanos competentes.</p> <p>16. Con el entusiasmo que trabajo capto la atención de los estudiantes, produciendo mejores resultados.</p> <p>17. Cuando planifico clases me quedo absorto siendo beneficioso para la productividad.</p> <p>18. Estoy muy concentrado preparando clases con finalidad de lograr los resultados deseados en los estudiantes.</p> <p>19. Cuando preparo clases quedo inmerso en la información que encuentro</p>		
--	---	--	--	--	--	--	--

				12.Paso del tiempo	con la finalidad de lograr los objetivos esperados. 20. Cuando me involucro en la preparación de clases no me doy cuenta del paso del tiempo.		
<b>Productividad</b>							
Es aquella capacidad de los colaboradores que mediante su trabajo alcancen la realización de tres factores, el de logros de objetivos esperados el uso correcto de recursos y el de logro de resultados deseados, sobre la base de su actuación individual de tipo psicológica y psicosocial, que se manifiestan en los equipos y grupos de trabajo, durante el proceso productivo obteniendo el máximo provecho, con la finalidad de alcanzar mejores resultados para cumplir las metas en las organizaciones (Louffat, 2017).							
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Logro de objetivos esperados	1.Mejora del rendimiento  2.Objetivos y metas  3.Empatía  4.Metas y decisiones colegiadas	1. He aplicado novedosas estrategias de enseñanza percibiéndose la mejora del rendimiento académico, alentando mi entusiasmo por el trabajo. 2. El empleo de diversas estrategias aplicadas en el área ha permitido la mejora del rendimiento académico, promoviendo mi entusiasmo por el trabajo. 3. Mediante el empleo de un cronograma he logrado cumplir con los objetivos y metas educativas. 4. Con la participación del trabajo en equipo he logrado desarrollar empatía y entusiasmo más por mi trabajo. 5. Al emplear un adecuado sistema de comunicación comparto metas y decisiones colegiadas con los docentes.	Ordinal politómica  Está conformada por 3 dimensiones y cada dimensión presenta 4 indicadores y 4 ítems. Las alternativas son de Siempre = 5; Casi siempre = 4; A veces = 3; Casi nunca = 2; Nunca = 1	Tabla de baremos - Alto - Medio - Bajo
			Uso correcto de recursos	5.Tiempo	6. He trabajado con mayor dedicación cumpliendo en menor tiempo con las metas educativas, motivando mi		

			Logro de resultados deseados	<p>6. Recursos humanos</p> <p>7. Recursos financieros</p> <p>8. Proactividad</p> <p>Innovación</p>	<p>entusiasmo por el trabajo.</p> <p>7. He trabajado menos horas extra logrando presentar documentación en menor tiempo.</p> <p>8. Con la participación de pocos docentes ha sido posible desarrollar los diversos proyectos de áreas.</p> <p>9. Con pocos colegas ha sido posible realizar actividades virtuales institucionales, demostrando entusiasmo por el trabajo.</p> <p>10. Ahorro recursos financieros empleando material digital.</p> <p>11. Invierto menos recursos financieros para producir material educativo de calidad demostrando entusiasmo por el trabajo.</p> <p>12. La proactividad de los docentes ha generado la actitud proactiva en los estudiantes.</p> <p>13. El desarrollo proactivo de las clases ha generado mayor participación de los estudiantes, realizándose con mucho entusiasmo en el trabajo.</p> <p>14. Realizo acciones proactivas de acompañamiento pedagógico al estudiantado, proyectando entusiasmo por mi trabajo.</p> <p>15. Mi actitud proactiva se anticipa a brindar solución ante cualquier conflicto demostrando el entusiasmo que se siente por el trabajo.</p> <p>16. Empleo técnicas de</p>	
--	--	--	---------------------------------	--	--	--

					<p>innovación didáctica mediante el empleo de aplicaciones educativas demostrando entusiasmo por el trabajo.</p> <p>17. La innovación de proyectos colaborativos ha permitido el desarrollo de las competencias en los estudiantes, alentando mi entusiasmo por mi trabajo.</p> <p>18. Empleo la gamificación como método de innovación didáctica realizando un aprendizaje de calidad, alentando mi entusiasmo por trabajar.</p> <p>19. La sinergia de los directivos ha optimizado la gestión organizacional, fortaleciendo mi entusiasmo por mi trabajo</p> <p>20. La sinergia entre coordinadores del área y docentes ha mejorado la planificación de clases, alentando mi entusiasmo por el trabajo.</p>		
				Sinergia			
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística para utilizar			
<p><b>Tipo:</b> Básico</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental transversal y de corte correlacional</p> <p><b>Método:</b> Cuantitativo</p>	<p><b>Población:</b> 120 docentes del nivel de educación primaria y secundaria de instituciones educativas privadas de Lima.</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> El tipo de muestreo es censal</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 120 docentes</p>	<p><b>Variable 1:</b> Work engagement</p> <p><b>Técnica:</b> Cuestionario</p> <p><b>Instrumento:</b> Escala de work engagement</p> <p><b>Autora:</b> Cabanillas, M.</p> <p><b>Año:</b> 2021</p>			<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Se empleará estadística descriptiva de base porcentual</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Se empleará la prueba de normalidad Kolgomorov – Smirnov, tomando la decisión de emplear un estadístico no paramétrico como Rho de Spearman o un estadístico paramétrico como r de Pearson.</p>		

		<p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Organizacional en docentes de los niveles de educación primaria y secundaria</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Individual o colectiva</p> <hr/> <p><b>Variable 2:</b> Productividad</p> <p><b>Técnica:</b> Cuestionario</p> <p><b>Instrumento:</b> Escala de productividad</p> <p><b>Autora:</b> Cabanillas, M.</p> <p><b>Año:</b> 2021</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Organizacional en docentes de los niveles de educación primaria y secundaria</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Individual o colectiva</p>	
--	--	---	--

**Anexo 2**  
**Instrumentos: Cuestionario**  
**Escala de Work Engagement**  
**(Entusiasmo por el Trabajo)**  
**Cabanillas (2021)**

**Instrucciones:**

A continuación, se presenta una serie de frases planteadas las cuales buscan recaudar información sobre el nivel de percepción del entusiasmo que usted tiene por su trabajo. Para responder deberá marcar con una (X) considerando las alternativas siguientes: Nunca, casi nunca, alguna vez, casi siempre o siempre, acorde a lo que usted percibe en su ambiente de trabajo.

Por favor las afirmaciones que usted responderá realícelo con sinceridad, además, tome en cuenta que no existe respuesta correcta o incorrecta y que la información brindada es anónima.

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	Alguna vez	Casi siempre	Siempre
1	<b>Dimensión energía para el trabajo</b>					
	Me siento con mucha <b>fortaleza</b> para realizar mi trabajo, alentando la productividad.					
2	Siento que la <b>fortaleza</b> y la energía fluye cuando realizo mi trabajo, produciendo mejor.					
3	Siento <b>gran cantidad de energía</b> para trabajar sin cansarme, optimizando mi productividad.					
4	Siento <b>gran cantidad de energía</b> para trabajar y no me fatigo, mejorando mi productividad.					
5	Todos los días me levanto con <b>ganas de trabajar</b> , y producir mejor cada día.					
6	Los colegas notan las <b>ganas de trabajar</b> que					

	tengo, viendo la calidad de mi producción.					
7	Soy <b>persistente</b> en practicar nuevos métodos de trabajo en equipo optimizando mi productividad.					
8	Cuando quiero lograr un objetivo soy <b>persistente</b> ,					
	<b>Dimensión consagrado para su trabajo</b>					
9	Soy <b>responsable</b> cumpliendo con mis labores.					
10	La <b>responsabilidad</b> es un valor que me caracteriza, para producir mejor.					
11	Me siento orgulloso del <b>esfuerzo</b> que pongo en mi trabajo, alentándome a ser productivo.					
12	El <b>esfuerzo</b> que pongo en clase se refleja en el interés de los estudiantes.					
13	Los retos en mi trabajo me <b>inspiran</b> a ser cada vez más creativo y productivo.					
14	Las motivaciones e interés de los estudiantes <b>inspiran</b> mi trabajo, conllevándome a ser más productivo.					
15	Me <b>entusiasma</b> el trabajo docente porque formo ciudadanos competentes.					
16	Con el <b>entusiasmo</b> que trabajo capto la atención de los estudiantes, produciendo mejores resultados.					
	<b>Dimensión abstraída en su trabajo</b>					
17	Cuando planifico clases me quedo <b>absorto</b> siendo beneficioso para la productividad.					
18	Estoy muy <b>concentrado</b> preparando clases con finalidad de lograr los					

	resultados deseados en los estudiantes.					
<b>19</b>	Cuando preparo clases quedo <b>inmerso</b> en la información que encuentro con la finalidad de lograr los objetivos esperados.					
<b>20</b>	Cuando me involucro en la preparación de clases no me doy cuenta del <b>paso del tiempo</b> .					

**Escala de Productividad  
Cabanillas (2021)**

**Instrucciones:**

A continuación, se presenta una serie de frases planteadas las cuales buscan recaudar información sobre su percepción sobre la productividad en su actividad laboral y el centro donde usted labora. Para responder deberá marcar con una (X) considerando las alternativas siguientes: Nunca, casi nunca, alguna vez, casi siempre o siempre, acorde a lo que usted percibe en su ambiente de trabajo.

Por favor las afirmaciones que usted responderá realícelo con sinceridad, además, tome en cuenta que no existe respuesta correcta o incorrecta y que la información brindada es anónima.

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	Alguna vez	Casi siempre	Siempre
1	<b>Dimensión logro de objetivos esperados</b>					
	He aplicado novedosas estrategias de enseñanza percibiéndose la <b>mejora del rendimiento</b> académico, alentando mi entusiasmo por el trabajo.					
2	El empleo de diversas estrategias aplicadas en el área ha permitido la <b>mejora del rendimiento</b> académico, promoviendo mi entusiasmo por el trabajo.					
3	Mediante el empleo de un cronograma he logrado cumplir con los <b>objetivos y metas</b> educativas.					
4	Con la participación del trabajo en equipo he logrado <b>desarrollar empatía</b> y entusiasmo más por mi trabajo.					
5	Al emplear un adecuado					

	sistema de comunicación <b>comparto metas y decisiones colegiadas</b> con los docentes.					
6	<b>Dimensión uso correcto de recursos</b>					
	He trabajado con mayor dedicación cumpliendo en menor <b>tiempo</b> con las metas educativas, motivando mi entusiasmo por el trabajo.					
7	He trabajado menos horas extra logrando presentar documentación en menor <b>tiempo</b> .					
8	Con la participación de <b>pocos docentes</b> ha sido posible desarrollar los diversos proyectos de areas.					
9	Con <b>pocos colegas</b> ha sido posible realizar actividades virtuales institucionales, demostrando entusiasmo por el trabajo.					
10	Ahorro <b>recursos financieros</b> empleando material digital.					
11	Invierto menos <b>recursos financieros</b> para producir material educativo de calidad demostrando entusiasmo por el trabajo					
12	<b>Dimensión logro de resultados deseados</b>					
	La <b>proactividad</b> de los docentes ha generado la actitud proactiva en los estudiantes.					
13	El desarrollo <b>proactivo</b> de las clases ha generado mayor participación de los estudiantes, realizándose con mucho entusiasmo en el trabajo.					

14	Realizo acciones <b>proactivas</b> de acompañamiento pedagógico al estudiantado, proyectando entusiasmo por mi trabajo.					
15	Mi actitud <b>proactiva</b> se anticipa a brindar solución ante cualquier conflicto demostrando el entusiasmo que se siente por el trabajo.					
16	Empleo técnicas de <b>innovación</b> didáctica mediante el empleo de aplicaciones educativas demostrando entusiasmo por el trabajo.					
17	La <b>innovación</b> de proyectos colaborativos ha permitido el desarrollo de las competencias en los estudiantes, alentando mi entusiasmo por mi trabajo.					
18	Empleo la <b>gamificación</b> como método de innovación didáctica realizando un aprendizaje de calidad, alentando mi entusiasmo por trabajar..					
19	La <b>sinergia</b> de los directivos ha optimizado la gestión organizacional, fortaleciendo mi entusiasmo por mi trabajo					
20	La <b>sinergia</b> entre coordinadores del área y docentes ha mejorado la planificación de clases, alentando mi entusiasmo por el trabajo.					

### Anexo 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

#### WORK ENGAGEMENT Y PRODUCTIVIDAD EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE LIMA, AÑO 2021.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Variable 1 WORK ENGAGEMENT	“Es un estado mental positivo relacionado con el trabajo caracterizado por la energía desplegada en el trabajo, la forma consagrada con que se realiza y lo abstraído que los colaboradores pueden estar al realizar la actividad laboral, logrando ser un fenómeno individual que denota el entusiasmo, compromiso y el vínculo emocional de los colaboradores con su trabajo” (Schaufeli y Salanova, 2016).	Energía para el trabajo Son los altos niveles de energía, esfuerzo y persistencia en el trabajo, reflejándose en individuos vigorosos suelen ser enérgicos, persistentes y mentalmente resilientes, aun frente a la presencia de situaciones adversas (Schaufeli y Salanova, 2016).  Consagrado a su trabajo  Es el otorgamiento de	1.Fortaleza  2.Gran cantidad de energía  3.Ganas de trabajar  4.Persistencia  5.Responsable	1. Me siento con mucha fortaleza para realizar mi trabajo, alentando la productividad. 2. Siento que la fortaleza y la energía fluye cuando realizo mi trabajo, produciendo mejor. 3. Siento gran cantidad de energía para trabajar sin cansarme, optimizando mi productividad. 4. Siento gran cantidad de energía para trabajar y no me fatigo, mejorando mi productividad. 5. Todos los días me levanto con ganas de trabajar, y producir mejor cada día. 6. Los colegas notan las ganas de trabajar que tengo, viendo la calidad de mi producción. 7. Soy persistente en practicar nuevos métodos de trabajo en equipo optimizando mi productividad. 8. Cuando quiero lograr un objetivo soy persistente.  9. Soy responsable cumpliendo con mis labores. 10. La responsabilidad es un valor que me caracteriza, para producir mejor.

		<p>gran significado, entusiasmo y valoración al trabajo, notándose en colaboradores dedicados que suelen estar fuertemente implicados en su trabajo y experimentar inspiración, entusiasmo, orgullo y sentido de significado (Schaufeli y Salanova, 2016).</p> <p>Abstraído en su trabajo</p> <p>Es un estado de concentración plena y felicidad al trabajar, se nota en individuos con niveles elevados de absorción y que suelen experimentar un estado placentero, caracterizado por una total inmersión o concentración en el trabajo, hasta el punto en que sienten que el tiempo “se les pasa volando” (Schaufeli y</p>	<p>6.Esfuerzo</p> <p>7.Inspirado</p> <p>8.Entusiasmo</p> <p>9.Absorto</p> <p>10.Concentrado</p> <p>11.Inmerso</p> <p>12.Paso del tiempo</p>	<p>11. Me siento orgulloso del esfuerzo que pongo en mi trabajo, alentándome a ser productivo.</p> <p>12. El esfuerzo que pongo en clase se refleja en el interés de los estudiantes.</p> <p>13. Los retos en mi trabajo me inspiran a ser cada vez más creativo y productivo.</p> <p>14. Las motivaciones e interés de los estudiantes inspiran mi trabajo, conllevándome a ser más productivo.</p> <p>15. Me entusiasma el trabajo docente porque formo ciudadanos competentes.</p> <p>16. Con el entusiasmo que trabajo capto la atención de los estudiantes, produciendo mejores resultados.</p> <p>17. Cuando planifico clases me quedo absorto siendo beneficioso para la productividad.</p> <p>18. Estoy muy concentrado preparando clases con finalidad de lograr los resultados deseados en los estudiantes.</p> <p>19. Cuando preparo clases quedo inmerso en la información que encuentro con la finalidad de lograr los objetivos esperados.</p> <p>20. Cuando me involucro en la preparación de clases no me doy cuenta del paso del tiempo.</p>
--	--	---	---	---

		Salanova, 2016).		
Variable 2 PRODUCTIVIDAD	<p>“Es aquella capacidad de los colaboradores que mediante su trabajo alcancen la realización de tres factores, el de logros de objetivos esperados vinculados a mejora de rendimiento, cumplimiento de objetivos y metas, empatía y clima social, compartir decisiones; segundo el del uso correcto de recursos como tiempo, humanos y financieros; y el tercer factor el de logro de resultados deseados, relacionados a aspectos de proactividad, innovación y sinergia, sobre la base de su actuación individual de tipo psicológica y psicosocial, que se manifiestan en los equipos y grupos de trabajo, durante el proceso productivo</p>	<p>Logro de objetivos esperados</p> <p>Es la realización de objetivos esperados por la organización mediante las acciones necesarias para alcanzar las metas establecidas, para ello se contrasta a través de la evaluación el cumplimiento de lo propuesto, vinculado con el nivel de productividad cuantitativo, debiéndose entender como el grado en que se logran los objetivos propuestos para lo cual fueron diseñados, cumpliendo con la misión en el momento justo logrando las metas alcanzadas, denotando eficacia en los actos (Louffat, 2017).</p> <p>Uso correcto de</p>	<p>1.Mejora del rendimiento</p> <p>2.Objetivos y metas</p> <p>3.Empatía</p> <p>4.Metas y decisiones colegiadas</p> <p>5.Tiempo</p>	<p>1. He aplicado novedosas estrategias de enseñanza percibiéndose la mejora del rendimiento académico, alentando mi entusiasmo por el trabajo.</p> <p>2. El empleo de diversas estrategias aplicadas en el área ha permitido la mejora del rendimiento académico, promoviendo mi entusiasmo por el trabajo.</p> <p>3. Mediante el empleo de un cronograma he logrado cumplir con los objetivos y metas educativas.</p> <p>4. Con la participación del trabajo en equipo he logrado desarrollar empatía y entusiasarme más por mi trabajo.</p> <p>5. Al emplear un adecuado sistema de comunicación comparto metas y decisiones colegiadas con los docentes.</p> <p>6. He trabajado con mayor dedicación cumpliendo en menor tiempo con las metas educativas, motivando mi entusiasmo por el trabajo.</p> <p>7. He trabajado menos horas extra logrando presentar documentación en menor tiempo.</p>

	<p>obteniendo el máximo provecho, con la finalidad de alcanzar mejores resultados para cumplir las metas en las organizaciones” (Louffat, 2017)</p>	<p>recursos</p> <p>Es el logro de objetivos, usando la menor cantidad de recursos financieros, humanos y tiempo. Es la expresión que se usa para evaluar la actuación de los trabajadores que permita alcanzar los objetivos planteados por la organización, teniendo en cuenta que se toma en cuenta la cantidad y no la calidad de lo producido, materializándolo en un análisis y control rigurosos de presupuesto y horas disponibles para el proceso productivo, denotando eficiencia (Louffat, 2017).</p> <p>Logro de resultados deseados</p> <p>Es el nivel de logro donde los colaboradores deben</p>	<p>6.Recursos humanos</p> <p>7.Recursos financieros</p> <p>8.Proactividad</p>	<p>8. Con la participación de pocos docentes ha sido posible desarrollar los diversos proyectos de áreas.</p> <p>9. Con pocos colegas ha sido posible realizar actividades virtuales institucionales, demostrando entusiasmo por el trabajo.</p> <p>10. Ahorro recursos financieros empleando material digital.</p> <p>11. Invierto menos recursos financieros para producir material educativo de calidad demostrando entusiasmo por el trabajo.</p> <p>12. La proactividad de los docentes ha generado la actitud proactiva en los estudiantes.</p> <p>13. El desarrollo proactivo de las clases ha generado mayor participación de los estudiantes, realizándose con mucho</p>
--	---	---	---	---

		<p>ser proactivos, conscientes de las decisiones que se toman, además de tener sinergia; es decir, que deban trabajar en equipo para garantizar la producción, además de mantener la innovación en el desarrollo del trabajo equilibrando logro de objetivos organizacionales y uso de recursos, logrando satisfacer a los colaboradores como a los clientes, denotando efectividad (Louffat, 2017).</p>	<p>9.Innovación</p> <p>10.Sinergia</p>	<p>entusiasmo en el trabajo.</p> <p>14. Realizo acciones proactivas de acompañamiento pedagógico al estudiantado, proyectando entusiasmo por mi trabajo.</p> <p>15. Mi actitud proactiva se anticipa a brindar solución ante cualquier conflicto demostrando el entusiasmo que se siente por el trabajo.</p> <p>16. Empleo técnicas de innovación didáctica mediante el empleo de aplicaciones educativas demostrando entusiasmo por el trabajo.</p> <p>17. La innovación de proyectos colaborativos ha permitido el desarrollo de las competencias en los estudiantes, alentando mi entusiasmo por mi trabajo.</p> <p>18. Empleo la gamificación como método de innovación didáctica realizando un aprendizaje de calidad, alentando mi entusiasmo por trabajar.</p> <p>19. La sinergia de los directivos ha optimizado la gestión organizacional, fortaleciendo mi entusiasmo por mi trabajo</p> <p>20. La sinergia entre coordinadores del área y docentes ha mejorado la planificación de clases, alentando mi entusiasmo por el trabajo.</p>
--	--	--	--	---

## Anexo 4

### Validación de juicio de expertos



#### CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado Mg. Oscar Guillermo Chicchón Mendoza

#### **Presente**

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo hacer conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de Postgrado de la UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación para optar el grado de magister en administración de negocios.

La investigación se titula: "Work engagement y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021", y siendo imprescindible contar con los docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación cuenta con la siguiente documentación:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

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

Atentamente



Firma

Cabanillas Dávila, María Esther

D.N.I.: 40087185



**DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

**Variable 1: Work engagement**

**Work engagement**

Es un estado mental positivo relacionado con el trabajo caracterizado por la energía desplegada en el trabajo, la forma consagrada con que se realiza y lo abstraído que los colaboradores pueden estar al realizar la actividad laboral, logrando ser un fenómeno individual que denota el entusiasmo, compromiso y el vínculo emocional de los colaboradores con su trabajo (Schaufeli y Salanova, 2016).

**Dimensiones**

**Energía para el trabajo**

Son los altos niveles de energía, esfuerzo y persistencia en el trabajo, reflejándose en individuos vigorosos suelen ser enérgicos, persistentes y mentalmente resilientes, aun frente a la presencia de situaciones adversas (Schaufeli y Salanova, 2016).

**Consagrado a su trabajo**

Es el otorgamiento de gran significado, entusiasmo y valoración al trabajo, notándose en colaboradores dedicados que suelen estar fuertemente implicados en su trabajo y experimentar inspiración, entusiasmo, orgullo y sentido de significado (Schaufeli y Salanova, 2016).

**Abstraído en su trabajo**

Es un estado de concentración plena y felicidad al trabajar, se nota en individuos con niveles elevados de absorción y que suelen experimentar un estado placentero, caracterizado por una total inmersión o concentración en el trabajo, hasta el punto en que sienten que el tiempo “se les pasa volando” (Schaufeli y Salanova, 2016).

## **Variable 2: Productividad**

### **Productividad**

Es aquella capacidad de los colaboradores que mediante su trabajo alcancen la realización de tres factores, el de logros de objetivos esperados el uso correcto de recursos y el de logro de resultados deseados, sobre la base de su actuación individual de tipo psicológica y psicosocial, que se manifiestan en los equipos y grupos de trabajo, durante el proceso productivo obteniendo el máximo provecho, con la finalidad de alcanzar mejores resultados para cumplir las metas en las organizaciones (Louffat, 2017).

### **Dimensiones**

#### **Logro de los objetivos esperados**

Es la realización de objetivos esperados por la organización mediante las acciones necesarias para alcanzar las metas establecidas, para ello se contrasta a través de la evaluación el cumplimiento de lo propuesto, vinculado con el nivel de productividad cuantitativo, debiéndose entender como el grado en que se logran los objetivos propuestos para lo cual fueron diseñados, cumpliendo con la misión en el momento justo logrando las metas alcanzadas, denotando eficacia en los actos (Louffat, 2017).

#### **Uso correcto de recursos**

Es el logro de objetivos, usando la menor cantidad de recursos financieros, humanos y tiempo. Es la expresión que se usa para evaluar la actuación de los trabajadores que permita alcanzar los objetivos planteados por la organización, teniendo en cuenta que se toma en cuenta la cantidad y no la calidad de lo producido, materializándolo en un análisis y control rigurosos de presupuesto y horas disponibles para el proceso productivo, denotando eficiencia (Louffat, 2017).

#### **Logro de resultados deseados**

Es el nivel de logro donde los colaboradores deben ser proactivos, conscientes de las decisiones que se toman, además de tener sinergia; es decir, que deban trabajar en equipo para garantizar la producción, además de mantener la innovación en el desarrollo del trabajo equilibrando logro de objetivos organizacionales y uso de recursos, logrando satisfacer a los colaboradores como a los clientes, denotando efectividad (Louffat, 2017).

### Matriz de Consistencia

**Título:** Work engagement y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021

**Autora:** Maria Esther Cabanillas Davila

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre work engagement y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>a) ¿Qué relación existe entre energía para el trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021?</p> <p>b) ¿Qué relación existe entre consagrado para su trabajo y productividad en docentes de la Red Salesiana de Escuelas de Lima, año 2021?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre abstraído en su trabajo y productividad en docentes de la Red Salesiana de Escuelas de Lima, año 2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre clima y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>a) Determinar la relación que existe entre energía para el trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.</p> <p>b) Determinar la relación que existe entre consagrado para su trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre abstraído en su trabajo y productividad en docentes de</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación significativa entre clima y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>a) Existe relación significativa entre energía para el trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.</p> <p>b) Existe relación significativa entre consagrado para su trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.</p> <p>c) Existe relación significativa entre abstraído en su trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año</p>	<p><b>Variable 1: Work engagement</b></p> <p>Es un estado mental positivo relacionado con el trabajo caracterizado por la energía desplegada en el trabajo, la forma consagrada con que se realiza y lo abstraído que los colaboradores pueden estar al realizar la actividad laboral, logrando ser un fenómeno individual que denota el entusiasmo, compromiso y el vínculo emocional de los colaboradores con su trabajo (Schaufeli y Salanova, 2016).</p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Energía para el trabajo	1.Fortaleza	1. Me siento con mucha fortaleza para realizar mi trabajo, alentando la productividad.	Ordinal politómica  Está conformada por 3 dimensiones y cada dimensión presenta 4 indicadores y 4 ítems.  Las alternativas son: Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1	Tabla de baremos. - Alto - Medio - Bajo
	2.Gran cantidad de energía	2. Siento que la fortaleza y la energía fluye cuando realizo mi trabajo, produciendo mejor.					
	3.Ganas de trabajar	3. Siento gran cantidad de energía para trabajar sin cansarme, optimizando mi productividad. 4. Siento gran cantidad de energía para trabajar y no me fatigo, mejorando mi productividad. 5. Todos los días me levanto con ganas de trabajar, y producir mejor cada día. 6. Los colegas notan las ganas de trabajar que tengo, viendo la calidad de mi producción.					

	instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.	2021.	Consagrado para su trabajo	<p>4.Persistencia</p> <p>5.Responsable</p> <p>6.Esfuerzo</p> <p>7.Inspirado</p> <p>8.Entusiasmo</p>	<p>7. Soy persistente en practicar nuevos métodos de trabajo en equipo optimizando mi productividad.</p> <p>8. Cuando quiero lograr un objetivo soy persistente.</p> <p>9. Soy responsable cumpliendo con mis labores.</p> <p>10. La responsabilidad es un valor que me caracteriza, para producir mejor.</p> <p>11. Me siento orgulloso del esfuerzo que pongo en mi trabajo, alentándome a ser productivo.</p> <p>12. El esfuerzo que pongo en clase se refleja en el interés de los estudiantes.</p> <p>13. Los retos en mi trabajo me inspiran a ser cada vez más creativo y productivo.</p> <p>14. Las motivaciones e interés de los estudiantes inspiran mi trabajo, conllevándome a ser más productivo.</p> <p>15. Me entusiasma el trabajo docente porque formo ciudadanos competentes.</p> <p>16. Con el entusiasmo que trabajo capto la atención de los estudiantes,</p>		
--	--	-------	----------------------------	---	--	--	--



					<p>mejora del rendimiento académico, promoviendo mi entusiasmo por el trabajo.</p> <p>3. Mediante el empleo de un cronograma he logrado cumplir con los objetivos y metas educativas.</p> <p>4. Con la participación del trabajo en equipo he logrado desarrollar empatía y entusiasmare más por mi trabajo.</p> <p>5. Al emplear un adecuado sistema de comunicación comparto metas y decisiones colegiadas con los docentes.</p> <p>6. He trabajado con mayor dedicación cumpliendo en menor tiempo con las metas educativas, motivando mi entusiasmo por el trabajo.</p> <p>7. He trabajado menos horas extra logrando presentar documentación en menor tiempo.</p> <p>8. Con la participación de pocos docentes ha sido posible desarrollar los diversos proyectos de áreas.</p> <p>9. Con pocos colegas ha sido posible realizar actividades virtuales institucionales,</p>	<p>de Siempre = 5; Casi siempre = 4; A veces = 3; Casi nunca = 2; Nunca = 1</p>
			Uso correcto de recursos	<p>2.Objetivos y metas</p> <p>3.Empatía</p> <p>4.Metas y decisiones colegiadas</p> <p>5.Tiempo</p> <p>6.Recursos humanos</p>		

			Logro de resultados deseados	<p>7.Recursos financieros</p> <p>8.Proactividad</p> <p>9.Innovación</p>	<p>demostrando entusiasmo por el trabajo.</p> <p>10. Ahorro recursos financieros empleando material digital.</p> <p>11. Invierto menos recursos financieros para producir material educativo de calidad demostrando entusiasmo por el trabajo.</p> <p>12. La proactividad de los docentes ha generado la actitud proactiva en los estudiantes.</p> <p>13. El desarrollo proactivo de las clases ha generado mayor participación de los estudiantes, realizándose con mucho entusiasmo en el trabajo.</p> <p>14. Realizo acciones proactivas de acompañamiento pedagógico al estudiantado, proyectando entusiasmo por mi trabajo.</p> <p>15. Mi actitud proactiva se anticipa a brindar solución ante cualquier conflicto demostrando el entusiasmo que se siente por el trabajo.</p> <p>16. Empleo técnicas de innovación didáctica mediante el empleo de aplicaciones educativas demostrando</p>	
--	--	--	---------------------------------	---	---	--

				10.Sinergia	<p>entusiasmo por el trabajo.</p> <p>17. La innovación de proyectos colaborativos ha permitido el desarrollo de las competencias en los estudiantes, alentando mi entusiasmo por mi trabajo.</p> <p>18. Empleo la gamificación como método de innovación didáctica realizando un aprendizaje de calidad, alentando mi entusiasmo por trabajar.</p> <p>19. La sinergia de los directivos ha optimizado la gestión organizacional, fortaleciendo mi entusiasmo por mi trabajo</p> <p>20. La sinergia entre coordinadores del área y docentes ha mejorado la planificación de clases, alentando mi entusiasmo por el trabajo.</p>		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística para utilizar			
<p><b>Tipo:</b> Básico</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental transversal y de corte correlacional</p>	<p><b>Población:</b> 120 docentes del nivel de educación primaria y secundaria de instituciones educativas privadas de Lima.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Work engagement</p> <p><b>Técnica:</b> Cuestionario</p> <p><b>Instrumento:</b> Escala de work engagement</p>		<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Se empleará estadística descriptiva de base porcentual</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Se empleará la prueba de normalidad Kolgomorov – Smirnov, tomando la decisión de emplear un estadístico no paramétrico como Rho de Spearman o un estadístico paramétrico como r de Pearson.</p>			

<p><b>Método:</b> Cuantitativo</p>	<p><b>Tipo de muestreo:</b> El tipo de muestreo es censal</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 120 docentes</p>	<p><b>Autora:</b> Cabanillas, M.</p> <p><b>Año:</b> 2021</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Organizacional en docentes de los niveles de educación primaria y secundaria</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Individual o colectiva</p> <hr/> <p><b>Variable 2:</b> Productividad</p> <p><b>Técnica:</b> Cuestionario</p> <p><b>Instrumento:</b> Escala de productividad</p> <p><b>Autora:</b> Cabanillas, M.</p> <p><b>Año:</b> 2021</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Organizacional en docentes de los niveles de educación primaria y secundaria</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Individual o colectiva</p>	
------------------------------------	---	--	--

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

#### WORK ENGAGEMENT Y PRODUCTIVIDAD EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE LIMA, AÑO 2021.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Variable 1 WORK ENGAGEMENT	“Es un estado mental positivo relacionado con el trabajo caracterizado por la energía desplegada en el trabajo, la forma consagrada con que se realiza y lo abstraído que los colaboradores pueden estar al realizar la actividad laboral, logrando ser un fenómeno individual que denota el entusiasmo, compromiso y el vínculo emocional de los colaboradores con su trabajo” (Schaufeli y Salanova, 2016).	Energía para el trabajo  Son los altos niveles de energía, esfuerzo y persistencia en el trabajo, reflejándose en individuos vigorosos suelen ser enérgicos, persistentes y mentalmente resilientes, aun frente a la presencia de situaciones adversas (Schaufeli y Salanova, 2016).	1.Fortaleza  2.Gran cantidad de energía  3.Ganas de trabajar  4.Persistencia	1. Me siento con mucha fortaleza para realizar mi trabajo, alentando la productividad. 2. Siento que la fortaleza y la energía fluye cuando realizo mi trabajo, produciendo mejor. 3. Siento gran cantidad de energía para trabajar sin cansarme, optimizando mi productividad. 4. Siento gran cantidad de energía para trabajar y no me fatigo, mejorando mi productividad. 5. Todos los días me levanto con ganas de trabajar, y producir mejor cada día. 6. Los colegas notan las ganas de trabajar que tengo, viendo la calidad de mi producción. 7. Soy persistente en practicar nuevos métodos de trabajo en equipo optimizando mi productividad. 8. Cuando quiero lograr un objetivo soy persistente.

		<p>Consagrado a su trabajo</p> <p>Es el otorgamiento de gran significado, entusiasmo y valoración al trabajo, notándose en colaboradores dedicados que suelen estar fuertemente implicados en su trabajo y experimentar inspiración, entusiasmo, orgullo y sentido de significado (Schaufeli y Salanova, 2016).</p> <p>Abstraído en su trabajo</p> <p>Es un estado de concentración plena y felicidad</p>	<p>5.Responsable</p> <p>6.Esfuerzo</p> <p>7.Inspirado</p> <p>8.Entusiasmo</p> <p>9.Absorto</p> <p>10.Concentrado</p>	<p>9. Soy responsable cumpliendo con mis labores.</p> <p>10. La responsabilidad es un valor que me caracteriza, para producir mejor.</p> <p>11. Me siento orgulloso del esfuerzo que pongo en mi trabajo, alentándome a ser productivo.</p> <p>12. El esfuerzo que pongo en clase se refleja en el interés de los estudiantes.</p> <p>13. Los retos en mi trabajo me inspiran a ser cada vez más creativo y productivo.</p> <p>14. Las motivaciones e interés de los estudiantes inspiran mi trabajo, conllevándome a ser más productivo.</p> <p>15. Me entusiasma el trabajo docente porque formo ciudadanos competentes.</p> <p>16. Con el entusiasmo que trabajo capto la atención de los estudiantes, produciendo mejores resultados.</p> <p>17. Cuando planifico clases me quedo absorto siendo beneficioso para la productividad.</p> <p>18. Estoy muy concentrado preparando clases con finalidad de lograr los resultados deseados en los estudiantes.</p>
--	--	---	--	--

		al trabajar, se nota en individuos con niveles elevados de absorción y que suelen experimentar un estado placentero, caracterizado por una total inmersión o concentración en el trabajo, hasta el punto en que sienten que el tiempo “se les pasa volando” (Schaufeli y Salanova, 2016).	11.Inmerso 12.Paso del tiempo	19. Cuando preparo clases quedo inmerso en la información que encuentro con la finalidad de lograr los objetivos esperados. 20. Cuando me involucro en la preparación de clases no me doy cuenta del paso del tiempo.
Variable 2 PRODUCTIVIDAD	“Es aquella capacidad de los colaboradores que mediante su trabajo alcancen la realización de tres factores, el de logros de objetivos esperados vinculados a mejora de rendimiento, cumplimiento de objetivos y metas,	Logro de objetivos esperados  Es la realización de objetivos esperados por la organización mediante las	1.Mejora del rendimiento  2.Objetivos y	1. He aplicado novedosas estrategias de enseñanza percibiéndose la mejora del rendimiento académico, alentando mi entusiasmo por el trabajo. 2. El empleo de diversas estrategias aplicadas en el área ha permitido la mejora del rendimiento académico, promoviendo mi entusiasmo por el trabajo. 3. Mediante el empleo de un cronograma he

	<p>empatía y clima social, compartir decisiones; segundo el del uso correcto de recursos como tiempo, humanos y financieros; y el tercer factor el de logro de resultados deseados, relacionados a aspectos de proactividad, innovación y sinergia, sobre la base de su actuación individual de tipo psicológica y psicosocial, que se manifiestan en los equipos y grupos de trabajo, durante el proceso productivo obteniendo el máximo provecho, con la finalidad de alcanzar mejores resultados para cumplir las metas en las organizaciones” (Louffat, 2017)</p>	<p>acciones necesarias para alcanzar las metas establecidas, para ello se contrasta a través de la evaluación el cumplimiento de lo propuesto, vinculado con el nivel de productividad cuantitativo, debiéndose entender como el grado en que se logran los objetivos propuestos para lo cual fueron diseñados, cumpliendo con la misión en el momento justo logrando las metas alcanzadas, denotando eficacia en los actos (Louffat, 2017).</p>	<p>metas</p> <p>3.Empatía</p> <p>4.Metas decisiones colegiadas</p> <p>y</p>	<p>logrado cumplir con los objetivos y metas educativas.</p> <p>4. Con la participación del trabajo en equipo he logrado desarrollar empatía y entusiasmarme más por mi trabajo.</p> <p>5. Al emplear un adecuado sistema de comunicación comparto metas y decisiones colegiadas con los docentes.</p>
--	---	--	---	--

		<p>Uso correcto de recursos</p> <p>Es el logro de objetivos, usando la menor cantidad de recursos financieros, humanos y tiempo. Es la expresión que se usa para evaluar la actuación de los trabajadores que permita alcanzar los objetivos planteados por la organización, teniendo en cuenta que se toma en cuenta la cantidad y no la calidad de lo producido, materializándolo en un análisis y control rigurosos de presupuesto y horas disponibles para el proceso</p>	<p>5.Tiempo</p> <p>6.Recursos humanos</p> <p>7.Recursos financieros</p>	<p>6. He trabajado con mayor dedicación cumpliendo en menor tiempo con las metas educativas, motivando mi entusiasmo por el trabajo.</p> <p>7. He trabajado menos horas extra logrando presentar documentación en menor tiempo.</p> <p>8. Con la participación de pocos docentes ha sido posible desarrollar los diversos proyectos de áreas</p> <p>9. Con pocos colegas ha sido posible realizar actividades virtuales institucionales, demostrando entusiasmo por el trabajo.</p> <p>10. Ahorro recursos financieros empleando material digital.</p> <p>11. Invierto menos recursos financieros para producir material educativo de calidad demostrando entusiasmo por el trabajo.</p>
--	--	---	---	--

		<p>productivo, denotando eficiencia (Louffat, 2017).</p> <p>Logro de resultados deseados</p> <p>Es el nivel de logro donde los colaboradores deben ser proactivos, conscientes de las decisiones que se toman, además de tener sinergia; es decir, que deban trabajar en equipo para garantizar la producción, además de mantener la innovación en el desarrollo del trabajo equilibrando logro de objetivos organizacionales</p>	<p>8.Proactividad</p> <p>9.Innovación</p> <p>10.Sinergia</p>	<p>12. La proactividad de los docentes ha generado la actitud proactiva en los estudiantes.</p> <p>13. El desarrollo proactivo de las clases ha generado mayor participación de los estudiantes, realizándose con mucho entusiasmo en el trabajo.</p> <p>14. Realizo acciones proactivas de acompañamiento pedagógico al estudiantado, proyectando entusiasmo por mi trabajo.</p> <p>15. Mi actitud proactiva se anticipa a brindar solución ante cualquier conflicto demostrando el entusiasmo que se siente por el trabajo.</p> <p>16. Empleo técnicas de innovación didáctica mediante el empleo de aplicaciones educativas demostrando entusiasmo por el trabajo.</p> <p>17. La innovación de proyectos colaborativos ha permitido el desarrollo de las competencias en los estudiantes, alentando mi entusiasmo por mi trabajo.</p> <p>18. Empleo la gamificación como método de innovación didáctica realizando un aprendizaje de calidad, alentando mi entusiasmo por trabajar.</p> <p>19. La sinergia de los directivos ha</p>
--	--	---	--	--

		y uso de recursos, logrando satisfacer a los colaboradores como a los clientes, denotando efectividad (Louffat, 2017).		optimizado la gestión organizacional, fortaleciendo mi entusiasmo por mi trabajo 20. La sinergia entre coordinadores del área y docentes ha mejorado la planificación de clases, alentando mi entusiasmo por el trabajo.
--	--	--	--	--



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE WORK ENGAGEMENT**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Energía para el trabajo</b>							
1	Me siento con mucha <b>fortaleza</b> para realizar mi trabajo, alentando la productividad.	X		X		X		
2	Siento que la <b>fortaleza</b> y la energía fluye cuando realizo mi trabajo, produciendo mejor.	X		X		X		
3	Siento <b>gran cantidad de energía</b> para trabajar sin cansarme, optimizando mi productividad.	X		X		X		
4	Siento <b>gran cantidad de energía</b> para trabajar y no me fatigo, mejorando mi productividad.	X		X		X		
5	Todos los días me levanto con <b>ganas de trabajar</b> y producir mejor cada día.	X		X		X		
6	Los colegas notan las <b>ganas de trabajar</b> que tengo, viendo la calidad de mi producción.	X		X		X		
7	Soy <b>persistente</b> en practicar nuevos métodos de trabajo en equipo optimizando mi productividad.	X		X		X		
8	Cuando quiero lograr un objetivo soy <b>persistente</b> .	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Consagrado a su trabajo</b>							
9	Soy <b>responsable</b> cumpliendo con mis labores.	X		X		X		
10	La <b>responsabilidad</b> es un valor que me caracteriza, para producir mejor.	X		X		X		
11	Me siento orgulloso del <b>esfuerzo</b> que pongo en mi trabajo, alentándome a ser productivo.	X		X		X		
12	El <b>esfuerzo</b> que pongo en clase se refleja en el interés de los estudiantes.	X		X		X		

13	Los retos en mi trabajo me <b>inspiran</b> a ser cada vez más creativo y productivo.	X		X		X	
14	Las motivaciones e interés de los estudiantes <b>inspiran</b> mi trabajo, conllevándome a ser más productivo.	X		X		X	
15	Me <b>entusiasma</b> el trabajo docente porque formo ciudadanos competentes.	X		X		X	
16	Con el <b>entusiasmo</b> que trabajo capto la atención de los estudiantes, produciendo mejores resultados.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3: Abstraído en su trabajo</b>	Si	No	Si	No	Si	No
17	Cuando planifico clases me quedo <b>absorto</b> siendo beneficioso para la productividad.	X		X		X	
18	Estoy muy <b>concentrado</b> preparando clases con finalidad de lograr los resultados deseados en los estudiantes.	X		X		X	
19	Cuando preparo clases quedo <b>inmerso</b> en la información que encuentro con la finalidad de lograr los objetivos esperados	X		X		X	
20	Cuando me involucro en la preparación de clases no me doy cuenta del <b>paso del tiempo</b> .	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_ Si hay Suficiencia\_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable ( X)    Aplicable después de corregir ( )    No aplicable ( )**

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg: Oscar Guillermo Chicchón Mendoza DNI: .....08478538.....

Especialidad del validador: .....Administración – Finanzas – Costos .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 5 de junio del 2021



.....  
Firma del experto Informante.

**Oscar Guillermo**

**Especialidad Administración – Finanzas - Costos**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Logro de objetivos esperados</b>							
1	He aplicado novedosas estrategias de enseñanza percibiéndose la <b>mejora del rendimiento</b> académico, alentando mi entusiasmo por el trabajo.	X		X		X		
2	El empleo de diversas estrategias aplicadas en el área ha permitido la <b>mejora del rendimiento</b> académico, promoviendo mi entusiasmo por el trabajo.	X		X		X		
3	Mediante el empleo de un cronograma he logrado cumplir con los <b>objetivos y metas</b> educativas.	X		X		X		
4	Con la participación del trabajo en equipo he logrado desarrollar <b>empatía</b> y entusiasarme más por mi trabajo.	X		X		X		
5	Al emplear un adecuado sistema de comunicación <b>comparto metas y decisiones colegiadas</b> con los docentes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Uso correcto de recursos</b>							
6	He trabajado con mayor dedicación cumpliendo en menor <b>tiempo</b> con las metas educativas, motivando mi entusiasmo por el trabajo.	X		X		X		
7	He trabajado menos horas extra logrando presentar documentación en menor <b>tiempo</b> .	X		X		X		
8	Con la participación de <b>pocos docentes</b> ha sido posible desarrollar los diversos proyectos de áreas.	X		X		X		
9	Con <b>pocos colegas</b> ha sido posible realizar actividades virtuales institucionales, demostrando entusiasmo por el trabajo.	X		X		X		
10	Ahorro <b>recursos financieros</b> empleando material digital.	X		X		X		
11	Invierto menos <b>recursos financieros</b> para producir material educativo de calidad demostrando entusiasmo por el trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Logro de resultados deseados</b>							
12	La <b>proactividad</b> de los docentes ha generado la actitud proactiva en los estudiantes.	X		X		X		
13	El desarrollo <b>proactivo</b> de las clases ha generado mayor participación de los estudiantes, realizándose con mucho entusiasmo en el trabajo.	X		X		X		
14	Realizo acciones <b>proactivas</b> de acompañamiento pedagógico al estudiantado, proyectando entusiasmo por mi trabajo.	X		X		X		
15	Mi actitud <b>proactiva</b> se anticipa a brindar solución ante cualquier conflicto demostrando el entusiasmo que	X		X		X		

	se siente por el trabajo.						
16	Empleo técnicas de <b>innovación</b> didáctica mediante el empleo de aplicaciones educativas demostrando entusiasmo por el trabajo.	X		X		X	
17	La <b>innovación</b> de proyectos colaborativos ha permitido el desarrollo de las competencias en los estudiantes, alentando mi entusiasmo por mi trabajo.	X		X		X	
18	Empleo la <b>gamificación</b> como método de innovación didáctica realizando un aprendizaje de calidad, alentando mi entusiasmo por trabajar,	X		X		X	
19	La <b>sinergia</b> de los directivos ha optimizado la gestión organizacional, fortaleciendo mi entusiasmo por mi trabajo	X		X		X	
20	La <b>sinergia</b> entre coordinadores del área y docentes ha mejorado la planificación de clases, alentando mi entusiasmo por el trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_ Si hay Suficiencia\_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable (X)**    **Aplicable después de corregir ( )**    **No aplicable ( )**

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Oscar Guillermo Chicchón Mendoza DNI: .....08478538.....

Especialidad del validador: .....Administración – Finanzas – Costos .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

/

**Especialidad Administración – Finanzas - Costos**



.....  
Firma del experto Informante.

**Oscar Guillermo**

**Escala de Work Engagement  
(Entusiasmo por el Trabajo)  
Cabanillas (2021)**

**Instrucciones:**

A continuación, se presenta una serie de enunciados planteados los cuales buscan recaudar información sobre el nivel de percepción del entusiasmo que usted tiene por su trabajo.

Por favor las afirmaciones que usted responderá realícelo con sinceridad, además, tome en cuenta que no existe respuesta correcta o incorrecta y que la información brindada es anónima.

Para responder deberá marcar considerando las alternativas siguientes:

1 = Nunca; 2 = casi nunca; 3 = alguna vez; 4 = casi siempre o 5 = siempre, acorde a lo que usted percibe en su ambiente de trabajo.

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	Alguna vez	Casi siempre	Siempre
1	<b>Dimensión energía para el trabajo</b>					
	Me siento con mucha <b>fortaleza</b> para realizar mi trabajo, alentando la productividad.					
2	Siento que la <b>fortaleza</b> y la energía fluye cuando realizo mi trabajo, produciendo mejor.					
3	Siento <b>gran cantidad de energía</b> para trabajar sin cansarme, optimizando mi productividad.					
4	Siento <b>gran cantidad de energía</b> para trabajar y no me fatigo, mejorando mi productividad.					
5	Todos los días me levanto con <b>ganas de trabajar</b> , y producir mejor cada día.					
6	Los colegas notan las <b>ganas de trabajar</b> que tengo, viendo la calidad de mi producción.					

7	Soy <b>persistente</b> en practicar nuevos métodos de trabajo en equipo optimizando mi productividad.					
8	Cuando quiero lograr un objetivo soy <b>persistente</b> ,					
9	<b>Dimensión consagrado para su trabajo</b>					
	Soy <b>responsable</b> cumpliendo con mis labores.					
10	La <b>responsabilidad</b> es un valor que me caracteriza, para producir mejor.					
11	Me siento orgulloso del <b>esfuerzo</b> que pongo en mi trabajo, alentándome a ser productivo.					
12	El <b>esfuerzo</b> que pongo en clase se refleja en el interés de los estudiantes.					
13	Los retos en mi trabajo me <b>inspiran</b> a ser cada vez más creativo y productivo.					
14	Las motivaciones e interés de los estudiantes <b>inspiran</b> mi trabajo, conllevándome a ser más productivo.					
15	Me <b>entusiasma</b> el trabajo docente porque formo ciudadanos competentes.					
16	Con el <b>entusiasmo</b> que trabajo capto la atención de los estudiantes, produciendo mejores resultados.					
17	<b>Dimensión abstraído en su trabajo</b>					
	Cuando planifico clases me quedo <b>absorto</b> siendo beneficioso para la productividad.					
18	Estoy muy <b>concentrado</b> preparando clases con finalidad de lograr los					

	resultados deseados en los estudiantes.					
<b>19</b>	Cuando preparo clases quedo <b>inmerso</b> en la información que encuentro con la finalidad de lograr los objetivos esperados.					
<b>20</b>	Cuando me involucro en la preparación de clases no me doy cuenta del <b>paso del tiempo</b> .					

**Escala de Productividad  
Cabanillas (2021)**

**Instrucciones:**

A continuación, se presenta una serie de enunciados planteados las cuales buscan recaudar información sobre su percepción sobre la productividad en su actividad laboral y el centro donde usted labora.

Por favor las afirmaciones que usted responderá realícelo con sinceridad, además, tome en cuenta que no existe respuesta correcta o incorrecta y que la información brindada es anónima.

Para responder deberá marcar considerando las alternativas siguientes:

1 = Nunca; 2 = casi nunca; 3 = alguna vez; 4 = casi siempre o 5 = siempre, acorde a lo que usted percibe en su ambiente de trabajo.

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	Alguna vez	Casi siempre	Siempre
1	<b>Dimensión logro de objetivos esperados</b>					
	He aplicado novedosas estrategias de enseñanza percibiéndose la <b>mejora del rendimiento</b> académico, alentando mi entusiasmo por el trabajo.					
2	El empleo de diversas estrategias aplicadas en el área ha permitido la <b>mejora del rendimiento</b> académico, promoviendo mi entusiasmo por el trabajo.					
3	Mediante el empleo de un cronograma he logrado cumplir con los <b>objetivos y metas</b> educativas.					
4	Con la participación del trabajo en equipo he logrado desarrollar <b>empatía</b> y entusiasme más por mi trabajo.					
5	Al emplear un adecuado sistema de comunicación <b>comparto metas y</b>					

	<b>decisiones colegiadas</b> con los docentes.					
<b>6</b>	<b>Dimensión uso correcto de recursos</b>					
	He trabajado con mayor dedicación cumpliendo en menor <b>tiempo</b> con las metas educativas, motivando mi entusiasmo por el trabajo.					
<b>7</b>	He trabajado menos horas extra logrando presentar documentación en menor <b>tiempo</b> .					
<b>8</b>	Con la participación de <b>pocos docentes</b> ha sido posible desarrollar los diversos proyectos de áreas.					
<b>9</b>	Con <b>pocos colegas</b> ha sido posible realizar actividades virtuales institucionales, demostrando entusiasmo por el trabajo.					
<b>10</b>	Ahorro <b>recursos financieros</b> empleando material digital.					
<b>11</b>	Invierto menos <b>recursos financieros</b> para producir material educativo de calidad demostrando entusiasmo por el trabajo					
<b>12</b>	<b>Dimensión logro de resultados deseados</b>					
	La <b>proactividad</b> de los docentes ha generado la actitud proactiva en los estudiantes.					
<b>13</b>	El desarrollo <b>proactivo</b> de las clases ha generado mayor participación de los estudiantes, realizándose con mucho entusiasmo en el trabajo.					
<b>14</b>	Realizo acciones <b>proactivas</b> de					

	acompañamiento pedagógico al estudiantado, proyectando entusiasmo por mi trabajo.					
15	Mi actitud <b>proactiva</b> se anticipa a brindar solución ante cualquier conflicto demostrando el entusiasmo que se siente por el trabajo.					
16	Empleo técnicas de <b>innovación</b> didáctica mediante el empleo de aplicaciones educativas demostrando entusiasmo por el trabajo.					
17	La <b>innovación</b> de proyectos colaborativos ha permitido el desarrollo de las competencias en los estudiantes, alentando mi entusiasmo por mi trabajo.					
18	Empleo la <b>gamificación</b> como método de innovación didáctica realizando un aprendizaje de calidad, alentando mi entusiasmo por trabajar..					
19	La <b>sinergia</b> de los directivos ha optimizado la gestión organizacional, fortaleciendo mi entusiasmo por mi trabajo					
20	La <b>sinergia</b> entre coordinadores del área y docentes ha mejorado la planificación de clases, alentando mi entusiasmo por el trabajo.					

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado Mg. Teodora Tenorio Guevara

### Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo hacer conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de Postgrado de la UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación para optar el grado de magister en administración de negocios.

La investigación se titula: “Work engagement y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021”, y siendo imprescindible contar con los docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación cuenta con la siguiente documentación:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

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

Atentamente



Firma

Cabanillas Davila, Maria Esther

D.N.I.: 40087185

## DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### **Variable 1: Work engagement**

#### **Work engagement**

Es un estado mental positivo relacionado con el trabajo caracterizado por la energía desplegada en el trabajo, la forma consagrada con que se realiza y lo abstraído que los colaboradores pueden estar al realizar la actividad laboral, logrando ser un fenómeno individual que denota el entusiasmo, compromiso y el vínculo emocional de los colaboradores con su trabajo (Schaufeli y Salanova, 2016).

#### **Dimensiones**

##### **Energía para el trabajo**

Son los altos niveles de energía, esfuerzo y persistencia en el trabajo, reflejándose en individuos vigorosos suelen ser enérgicos, persistentes y mentalmente resilientes, aun frente a la presencia de situaciones adversas (Schaufeli y Salanova, 2016).

##### **Consagrado a su trabajo**

Es el otorgamiento de gran significado, entusiasmo y valoración al trabajo, notándose en colaboradores dedicados que suelen estar fuertemente implicados en su trabajo y experimentar inspiración, entusiasmo, orgullo y sentido de significado (Schaufeli y Salanova, 2016).

##### **Abstraído en su trabajo**

Es un estado de concentración plena y felicidad al trabajar, se nota en individuos con niveles elevados de absorción y que suelen experimentar un estado placentero, caracterizado por una total inmersión o concentración en el trabajo, hasta el punto en que sienten que el tiempo “se les pasa volando” (Schaufeli y Salanova, 2016).

### **Variable 2: Productividad**

#### **Productividad**

Es aquella capacidad de los colaboradores que mediante su trabajo alcancen la realización de tres factores, el de logros de objetivos esperados el uso correcto de recursos y el de logro de resultados deseados, sobre la base de su actuación individual de tipo psicológica y psicosocial, que se manifiestan en los equipos y grupos de trabajo, durante el proceso productivo obteniendo el máximo provecho, con la finalidad de alcanzar mejores resultados para cumplir las metas en las organizaciones (Louffat, 2017).

## **Dimensiones**

### **Logro de los objetivos esperados**

Es la realización de objetivos esperados por la organización mediante las acciones necesarias para alcanzar las metas establecidas, para ello se contrasta a través de la evaluación el cumplimiento de lo propuesto, vinculado con el nivel de productividad cuantitativo, debiéndose entender como el grado en que se logran los objetivos propuestos para lo cual fueron diseñados, cumpliendo con la misión en el momento justo logrando las metas alcanzadas, denotando eficacia en los actos (Louffat, 2017).

### **Uso correcto de recursos**

Es el logro de objetivos, usando la menor cantidad de recursos financieros, humanos y tiempo. Es la expresión que se usa para evaluar la actuación de los trabajadores que permita alcanzar los objetivos planteados por la organización, teniendo en cuenta que se toma en cuenta la cantidad y no la calidad de lo producido, materializándolo en un análisis y control rigurosos de presupuesto y horas disponibles para el proceso productivo, denotando eficiencia (Louffat, 2017).

### **Logro de resultados deseados**

Es el nivel de logro donde los colaboradores deben ser proactivos, conscientes de las decisiones que se toman, además de tener sinergia; es decir, que deban trabajar en equipo para garantizar la producción, además de mantener la innovación en el desarrollo del trabajo equilibrando logro de objetivos organizacionales y uso de recursos, logrando satisfacer a los colaboradores como a los clientes, denotando efectividad (Louffat, 2017).

### Matriz de Consistencia

**Título:** Work engagement y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021

**Autora:** Maria Esther Cabanillas Davila

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores		
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre work engagement y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>a) ¿Qué relación existe entre energía para el trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021?</p> <p>b) ¿Qué relación existe entre consagrado para su trabajo y productividad en docentes de la Red Salesiana de Escuelas de Lima, año 2021?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre abstraído en su trabajo y productividad en docentes de la Red Salesiana de Escuelas de Lima, año 2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre clima y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>a) Determinar la relación que existe entre energía para el trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.</p> <p>b) Determinar la relación que existe entre consagrado para su trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre abstraído en su trabajo y productividad en docentes de</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación significativa entre clima y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>a) Existe relación significativa entre energía para el trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.</p> <p>b) Existe relación significativa entre consagrado para su trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.</p> <p>c) Existe relación significativa entre abstraído en su trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año</p>	<p><b>Variable 1: Work engagement</b></p> <p>Es un estado mental positivo relacionado con el trabajo caracterizado por la energía desplegada en el trabajo, la forma consagrada con que se realiza y lo abstraído que los colaboradores pueden estar al realizar la actividad laboral, logrando ser un fenómeno individual que denota el entusiasmo, compromiso y el vínculo emocional de los colaboradores con su trabajo (Schaufeli y Salanova, 2016).</p>		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems
Energía para el trabajo	1.Fortaleza	1. Me siento con mucha fortaleza para realizar mi trabajo, alentando la productividad.	Ordinal politómica  Está conformada por 3 dimensiones y cada dimensión presenta 4 indicadores y 4 ítems.  Las alternativas son: Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1	Tabla de baremos. - Alto - Medio - Bajo	
	2.Gran cantidad de energía	2. Siento que la fortaleza y la energía fluye cuando realizo mi trabajo, produciendo mejor.			
	3.Ganas de trabajar	3. Siento gran cantidad de energía para trabajar sin cansarme, optimizando mi productividad.			
	4.Persistencia	4. Siento gran cantidad de energía para trabajar y no me fatigo, mejorando mi productividad.			
		5. Todos los días me levanto con ganas de trabajar, y producir mejor cada día.			
		6. Los colegas notan las ganas de trabajar que tengo, viendo la calidad de mi producción.			
		7. Soy persistente en practicar nuevos métodos de trabajo en equipo optimizando mi productividad.			
		8. Cuando quiero lograr un objetivo soy <b>persistente</b> .			

	instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.	2021.	Consagrado para su trabajo	5.Responsable	9. Soy responsable cumpliendo con mis labores. 10. La responsabilidad es un valor que me caracteriza, para producir mejor. 11. Me siento orgulloso del esfuerzo que pongo en mi trabajo, alentándome a ser productivo.		
				6.Esfuerzo	12. El esfuerzo que pongo en clase se refleja en el interés de los estudiantes. 13. Los retos en mi trabajo me inspiran a ser cada vez más creativo y productivo.		
				7.Inspirado	14. Las motivaciones e interés de los estudiantes inspiran mi trabajo, conllevándome a ser más productivo.		
				8.Entusiasmo	15. Me entusiasma el trabajo docente porque formo ciudadanos competentes. 16. Con el entusiasmo que trabajo capto la atención de los estudiantes, produciendo mejores resultados.		
			Abstraído en su trabajo	9.Absorto	17. Cuando planifico clases me quedo absorto siendo beneficioso para la productividad.		
				10.Concentrado	18. Estoy muy concentrado preparando clases con finalidad de lograr los resultados deseados en los estudiantes.		
				11.Inmerso	19. Cuando preparo clases quedo inmerso en la información que encuentro con la finalidad de lograr los objetivos esperados.		
				12.Paso del tiempo	20. Cuando me involucro en la preparación de clases no me doy cuenta del paso del tiempo.		

<b>Productividad</b>				
Es aquella capacidad de los colaboradores que mediante su trabajo alcancen la realización de tres factores, el de logros de objetivos esperados el uso correcto de recursos y el de logro de resultados deseados, sobre la base de su actuación individual de tipo psicológica y psicosocial, que se manifiestan en los equipos y grupos de trabajo, durante el proceso productivo obteniendo el máximo provecho, con la finalidad de alcanzar mejores resultados para cumplir las metas en las organizaciones (Louffat, 2017).				
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
Logro de objetivos esperados	1.Mejora del rendimiento  2.Objetivos y metas  3.Empatía  4.Metas y decisiones colegiadas  5.Tiempo	1. He aplicado novedosas estrategias de enseñanza percibiéndose la mejora del rendimiento académico, alentando mi entusiasmo por el trabajo. 2. El empleo de diversas estrategias aplicadas en el área ha permitido la mejora del rendimiento académico, promoviendo mi entusiasmo por el trabajo. 3. Mediante el empleo de un cronograma he logrado cumplir con los objetivos y metas educativas. 4. Con la participación del trabajo en equipo he logrado desarrollar empatía y entusiasarme más por mi trabajo. 5. Al emplear un adecuado sistema de comunicación comparto metas y decisiones colegiadas con los docentes. 6. He trabajado con mayor dedicación cumpliendo en menor tiempo con las metas educativas, motivando mi entusiasmo por el trabajo. 7. He trabajado menos horas extra logrando presentar documentación en menor tiempo.	Ordinal politómica  Está conformada por 3 dimensiones y cada dimensión presenta 4 indicadores y 4 ítems.  Las alternativas son de: Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1	Tabla de baremos - Alto - Medio - Bajo



				10. Sinergia	<p>18. Empleo la gamificación como método de innovación didáctica realizando un aprendizaje de calidad, alentando mi entusiasmo por trabajar.</p> <p>19. La sinergia de los directivos ha optimizado la gestión organizacional, fortaleciendo mi entusiasmo por mi trabajo</p> <p>20. La sinergia entre coordinadores del área y docentes ha mejorado la planificación de clases, alentando mi entusiasmo por el trabajo.</p>		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística para utilizar			
<p><b>Tipo:</b> Básico</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental transversal y de corte correlacional</p> <p><b>Método:</b> Cuantitativo</p>	<p><b>Población:</b> 120 docentes del nivel de educación primaria y secundaria de instituciones educativas privadas de Lima.</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> El tipo de muestreo es censal</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 120 docentes</p>	<p><b>Variable 1:</b> Work engagement</p> <p><b>Técnica:</b> Cuestionario</p> <p><b>Instrumento:</b> Escala de work engagement</p> <p><b>Autora:</b> Cabanillas, M.</p> <p><b>Año:</b> 2021</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Organizacional en docentes de los niveles de educación inicial primaria y secundaria</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Individual o colectiva</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Se empleará estadística descriptiva de base porcentual</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Se empleará la prueba de normalidad Kolgomorov – Smirnov, tomando la decisión de emplear un estadístico no paramétrico como Rho de Spearman o un estadístico paramétrico como r de Pearson.</p>				

		<p><b>Variable 2:</b> Productividad</p> <p><b>Técnica:</b> Cuestionario</p> <p><b>Instrumento:</b> Escala de productividad</p> <p><b>Autora:</b> Cabanillas, M.</p> <p><b>Año:</b> 2021</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Organizacional en docentes de los niveles de educación inicial primaria y secundaria</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Individual o colectiva</p>	
--	--	--	--

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

#### WORK ENGAGEMENT Y PRODUCTIVIDAD EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE LIMA, AÑO 2021.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Variable 1 WORK ENGAGEMENT	“Es un estado mental positivo relacionado con el trabajo caracterizado por la energía desplegada en el trabajo, la forma consagrada con que se realiza y lo abstraído que los colaboradores pueden estar al realizar la actividad laboral, logrando ser un fenómeno individual que denota el entusiasmo, compromiso y el vínculo emocional de los colaboradores con su trabajo” (Schaufeli y Salanova, 2016).	Energía para el trabajo  Son los altos niveles de energía, esfuerzo y persistencia en el trabajo, reflejándose en individuos vigorosos suelen ser enérgicos, persistentes y mentalmente resilientes, aun frente a la presencia de situaciones adversas (Schaufeli y Salanova, 2016).	1.Fortaleza  2.Gran cantidad de energía  3.Ganas de trabajar  4.Persistencia	1. Me siento con mucha fortaleza para realizar mi trabajo, alentando la productividad.  2. Siento que la fortaleza y la energía fluye cuando realizo mi trabajo, produciendo mejor.  3. Siento gran cantidad de energía para trabajar sin cansarme, optimizando mi productividad.  4. Siento gran cantidad de energía para trabajar y no me fatigo, mejorando mi productividad.  5. Todos los días me levanto con ganas de trabajar, y producir mejor cada día.  6. Los colegas notan las ganas de trabajar que tengo, viendo la calidad de mi producción.  7. Soy persistente en practicar nuevos métodos de trabajo en equipo optimizando mi productividad.  8. Cuando quiero lograr un objetivo soy

		<p>Consagrado a su trabajo</p> <p>Es el otorgamiento de gran significado, entusiasmo y valoración al trabajo, notándose en colaboradores dedicados que suelen estar fuertemente implicados en su trabajo y experimentar inspiración, entusiasmo, orgullo y sentido de significado (Schaufeli y Salanova, 2016).</p> <p>Abstraído en su trabajo</p>	<p>5.Responsable</p> <p>6.Esfuerzo</p> <p>7.Inspirado</p> <p>8.Entusiasmo</p>	<p>persistente.</p> <p>9. Soy responsable cumpliendo con mis labores.</p> <p>10. La responsabilidad es un valor que me caracteriza, para producir mejor.</p> <p>11. Me siento orgulloso del esfuerzo que pongo en mi trabajo, alentándome a ser productivo.</p> <p>12. El esfuerzo que pongo en clase se refleja en el interés de los estudiantes.</p> <p>13. Los retos en mi trabajo me inspiran a ser cada vez más creativo y productivo.</p> <p>14. Las motivaciones e interés de los estudiantes inspiran mi trabajo, conllevándome a ser más productivo.</p> <p>15. Me entusiasma el trabajo docente porque formo ciudadanos competentes.</p> <p>16. Con el entusiasmo que trabajo capto la atención de los estudiantes, produciendo mejores resultados.</p>
--	--	--	---	---

		Es un estado de concentración plena y felicidad al trabajar, se nota en individuos con niveles elevados de absorción y que suelen experimentar un estado placentero, caracterizado por una total inmersión o concentración en el trabajo, hasta el punto en que sienten que el tiempo “se les pasa volando” (Schaufeli y Salanova, 2016).	9.Absorto 10.Concentrado 11.Inmerso 12.Paso del tiempo	17. Cuando planifico clases me quedo absorto siendo beneficioso para la productividad. 18. Estoy muy concentrado preparando clases con finalidad de lograr los resultados deseados en los estudiantes. 19. Cuando preparo clases quedo inmerso en la información que encuentro con la finalidad de lograr los objetivos esperados. 20. Cuando me involucro en la preparación de clases no me doy cuenta del paso del tiempo.
Variable 2 PRODUCTIVIDAD	“Es aquella capacidad de los colaboradores que mediante su trabajo alcancen la realización de tres factores, el de logros de objetivos esperados vinculados a mejora de rendimiento, cumplimiento de objetivos y metas, empatía y clima social,	Logro de objetivos esperados  Es la realización de objetivos esperados por la organización mediante las acciones	1.Mejora del rendimiento  2.Objetivos y	1. He aplicado novedosas estrategias de enseñanza percibiéndose la mejora del rendimiento académico, alentando mi entusiasmo por el trabajo. 2. El empleo de diversas estrategias aplicadas en el área ha permitido la mejora del rendimiento académico, promoviendo mi entusiasmo por el trabajo. 3. Mediante el empleo de un cronograma he

	<p>compartir decisiones; segundo el del uso correcto de recursos como tiempo, humanos y financieros; y el tercer factor el de logro de resultados deseados, relacionados a aspectos de proactividad, innovación y sinergia, sobre la base de su actuación individual de tipo psicológica y psicosocial, que se manifiestan en los equipos y grupos de trabajo, durante el proceso productivo obteniendo el máximo provecho, con la finalidad de alcanzar mejores resultados para cumplir las metas en las organizaciones” (Louffat, 2017)</p>	<p>necesarias para alcanzar las metas establecidas, para ello se contrasta a través de la evaluación el cumplimiento de lo propuesto, vinculado con el nivel de productividad cuantitativo, debiéndose entender como el grado en que se logran los objetivos propuestos para lo cual fueron diseñados, cumpliendo con la misión en el momento justo logrando las metas alcanzadas, denotando eficacia en los actos (Louffat, 2017).</p> <p>Uso correcto de</p>	<p>metas</p> <p>3.Empatía</p> <p>4.Metas y decisiones colegiadas</p>	<p>logrado cumplir con los objetivos y metas educativas.</p> <p>4. Con la participación del trabajo en equipo he logrado desarrollar empatía y entusiasarme más por mi trabajo.</p> <p>5. Al emplear un adecuado sistema de comunicación comparto metas y decisiones colegiadas con los docentes.</p>
--	---	--	--	---

		<p>recursos</p> <p>Es el logro de objetivos, usando la menor cantidad de recursos financieros, humanos y tiempo. Es la expresión que se usa para evaluar la actuación de los trabajadores que permita alcanzar los objetivos planteados por la organización, teniendo en cuenta que se toma en cuenta la cantidad y no la calidad de lo producido, materializándolo en un análisis y control rigurosos de presupuesto y horas disponibles para el proceso productivo, denotando</p>	<p>5.Tiempo</p> <p>6.Recursos humanos</p> <p>7.Recursos financieros</p>	<p>6. He trabajado con mayor dedicación cumpliendo en menor tiempo con las metas educativas, motivando mi entusiasmo por el trabajo.</p> <p>7. He trabajado menos horas extra logrando presentar documentación en menor tiempo.</p> <p>8. Con la participación de pocos docentes ha sido posible desarrollar los diversos proyectos de áreas.</p> <p>9. Con pocos colegas ha sido posible realizar actividades virtuales institucionales, demostrando entusiasmo por el trabajo.</p> <p>10. Ahorro recursos financieros empleando material digital.</p> <p>11. Invierto menos recursos financieros para producir material educativo de calidad demostrando entusiasmo por el trabajo.</p>
--	--	---	---	---

		<p>eficiencia (Louffat, 2017).</p> <p>Logro de resultados deseados</p> <p>Es el nivel de logro donde los colaboradores deben ser proactivos, conscientes de las decisiones que se toman, además de tener sinergia; es decir, que deban trabajar en equipo para garantizar la producción, además de mantener la innovación en el desarrollo del trabajo equilibrando logro de objetivos organizacionales y</p>	8.Proactividad	<p>12. La proactividad de los docentes ha generado la actitud proactiva en los estudiantes.</p> <p>13. El desarrollo proactivo de las clases ha generado mayor participación de los estudiantes, realizándose con mucho entusiasmo en el trabajo.</p> <p>14. Realizo acciones proactivas de acompañamiento pedagógico al estudiantado, proyectando entusiasmo por mi trabajo.</p> <p>15. Mi actitud proactiva se anticipa a brindar solución ante cualquier conflicto</p>
--	--	---	----------------	---



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE WORK ENGAGEMENT**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Energía para el trabajo</b>							
1	Me siento con mucha <b>fortaleza</b> para realizar mi trabajo, alentando la productividad.	X		X		X		
2	Siento que la <b>fortaleza</b> y la energía fluye cuando realizo mi trabajo, produciendo mejor.	X		X		X		
3	Siento <b>gran cantidad de energía</b> para trabajar sin cansarme, optimizando mi productividad.	X		X		X		
4	Siento <b>gran cantidad de energía</b> para trabajar y no me fatigo, mejorando mi productividad.	X		X		X		
5	Todos los días me levanto con <b>ganas de trabajar</b> y producir mejor cada día.	X		X		X		
6	Los colegas notan las <b>ganas de trabajar</b> que tengo, viendo la calidad de mi producción.	X		X		X		
7	Soy <b>persistente</b> en practicar nuevos métodos de trabajo en equipo optimizando mi productividad.	X		X		X		
8	Cuando quiero lograr un objetivo soy <b>persistente</b> .	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Consagrado a su trabajo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Soy <b>responsable</b> cumpliendo con mis labores.	X		X		X		
10	La <b>responsabilidad</b> es un valor que me caracteriza, para producir mejor.	X		X		X		
11	Me siento orgulloso del <b>esfuerzo</b> que pongo en mi trabajo, alentándome a ser productivo.	X		X		X		
12	El <b>esfuerzo</b> que pongo en clase se refleja en el interés de los estudiantes.	X		X		X		
13	Los retos en mi trabajo me <b>inspiran</b> a ser cada vez más creativo y productivo.	X		X		X		
14	Las motivaciones e interés de los estudiantes <b>inspiran</b> mi trabajo, conllevándome a ser más productivo.	X		X		X		
15	Me <b>entusiasma</b> el trabajo docente porque formo ciudadanos competentes.	X		X		X		
16	Con el <b>entusiasmo</b> que trabajo capto la atención de los estudiantes, produciendo mejores resultados.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Abstraído en su trabajo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Cuando planifico clases me quedo <b>absorto</b> siendo beneficioso para la productividad.	X		X		X		
18	Estoy muy <b>concentrado</b> preparando clases con finalidad de lograr los resultados deseados en los estudiantes.	X		X		X		
19	Cuando preparo clases quedo <b>inmerso</b> en la información que encuentro con la finalidad de lograr los objetivos esperados	X		X		X		
20	Cuando me involucro en la preparación de clases no me doy cuenta del <b>paso del tiempo</b> .	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):  Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable ( X)**      **Aplicable después de corregir ( )**      **No aplicable ( )**

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Teodora Tenorio Guevara DNI: .....25702119.....

Especialidad del validador: .....Gerencia Educativa.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 5 de junio del 2021

**Especialidad Gerencia Educativa**



Firma del experto Informante.

**Teodora Tenorio Guevara**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Logro de objetivos esperados</b>							
1	He aplicado novedosas estrategias de enseñanza percibiéndose la <b>mejora del rendimiento</b> académico, alentando mi entusiasmo por el trabajo.	X		X		X		
2	El empleo de diversas estrategias aplicadas en el área ha permitido la <b>mejora del rendimiento</b> académico, promoviendo mi entusiasmo por el trabajo.	X		X		X		
3	Mediante el empleo de un cronograma he logrado cumplir con los <b>objetivos y metas</b> educativas.	X		X		X		
4	Con la participación del trabajo en equipo he logrado desarrollar <b>empatía</b> y entusiasarme más por mi trabajo.	X		X		X		
5	Al emplear un adecuado sistema de comunicación <b>comparto metas y decisiones colegiadas</b> con los docentes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Uso correcto de recursos</b>							
6	He trabajado con mayor dedicación cumpliendo en menor <b>tiempo</b> con las metas educativas, motivando mi entusiasmo por el trabajo.	X		X		X		
7	He trabajado menos horas extra logrando presentar documentación en menor <b>tiempo</b> .	X		X		X		
8	Con la participación de <b>pocos docentes</b> ha sido posible desarrollar los diversos proyectos de áreas.	X		X		X		
9	Con <b>pocos colegas</b> ha sido posible realizar actividades virtuales institucionales, demostrando entusiasmo por el trabajo.	X		X		X		
10	Ahorro <b>recursos financieros</b> empleando material digital.	X		X		X		
11	Invierto menos <b>recursos financieros</b> para producir material educativo de calidad demostrando entusiasmo por el trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Logro de resultados deseados</b>							
12	La <b>proactividad</b> de los docentes ha generado la actitud proactiva en los estudiantes.	X		X		X		
13	El desarrollo <b>proactivo</b> de las clases ha generado mayor participación de los estudiantes, realizándose con mucho entusiasmo en el trabajo.	X		X		X		
14	Realizo acciones <b>proactivas</b> de acompañamiento pedagógico al estudiantado, proyectando entusiasmo por mi trabajo.	X		X		X		
15	Mi actitud <b>proactiva</b> se anticipa a brindar solución ante cualquier conflicto demostrando el entusiasmo que	X		X		X		

	se siente por el trabajo.						
16	Empleo técnicas de <b>innovación</b> didáctica mediante el empleo de aplicaciones educativas demostrando entusiasmo por el trabajo.	X		X		X	
17	La <b>innovación</b> de proyectos colaborativos ha permitido el desarrollo de las competencias en los estudiantes, alentando mi entusiasmo por mi trabajo.	X		X		X	
18	Empleo la <b>gamificación</b> como método de innovación didáctica realizando un aprendizaje de calidad, alentando mi entusiasmo por trabajar,	X		X		X	
19	La <b>sinergia</b> de los directivos ha optimizado la gestión organizacional, fortaleciendo mi entusiasmo por mi trabajo	X		X		X	
20	La <b>sinergia</b> entre coordinadores del área y docentes ha mejorado la planificación de clases, alentando mi entusiasmo por el trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_ Si hay Suficiencia\_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable ( X)    Aplicable después de corregir ( )    No aplicable ( )**

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Teodora Tenorio Guevara DNI: .....25702119.....

Especialidad del validador: .....Gerencia Educativa .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 5 de junio del 2021



**Firma del experto Informante.**

**Teodora Tenorio Guevara**

**Especialidad Gerencia Educativa**

**Escala de Work Engagement  
(Entusiasmo por el Trabajo)  
Cabanillas (2021)**

**Instrucciones:**

A continuación, se presenta una serie de enunciados planteados los cuales buscan recaudar información sobre el nivel de percepción del entusiasmo que usted tiene por su trabajo.

Por favor las afirmaciones que usted responderá realícelo con sinceridad, además, tome en cuenta que no existe respuesta correcta o incorrecta y que la información brindada es anónima.

Para responder deberá marcar considerando las alternativas siguientes:

1 = Nunca; 2 = casi nunca; 3 = alguna vez; 4 = casi siempre o 5 = siempre, acorde a lo que usted percibe en su ambiente de trabajo.

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	Alguna vez	Casi siempre	Siempre
1	<b>Dimensión energía para el trabajo</b>					
	Me siento con mucha <b>fortaleza</b> para realizar mi trabajo, alentando la productividad.					
2	Siento que la <b>fortaleza</b> y la energía fluye cuando realizo mi trabajo, produciendo mejor.					
3	Siento <b>gran cantidad de energía</b> para trabajar sin cansarme, optimizando mi productividad.					
4	Siento <b>gran cantidad de energía</b> para trabajar y no me fatigo, mejorando mi productividad.					
5	Todos los días me levanto					

	con <b>ganas de trabajar</b> , y producir mejor cada día.					
6	Los colegas notan las <b>ganas de trabajar</b> que tengo, viendo la calidad de mi producción.					
7	Soy <b>persistente</b> en practicar nuevos métodos de trabajo en equipo optimizando mi productividad.					
8	Cuando quiero lograr un objetivo soy <b>persistente</b> ,					
	<b>Dimensión consagrado para su trabajo</b>					
9	Soy <b>responsable</b> cumpliendo con mis labores.					
10	La <b>responsabilidad</b> es un valor que me caracteriza, para producir mejor.					
11	Me siento orgulloso del <b>esfuerzo</b> que pongo en mi trabajo, alentándome a ser productivo.					
12	El <b>esfuerzo</b> que pongo en clase se refleja en el interés de los estudiantes.					
13	Los retos en mi trabajo me <b>inspiran</b> a ser cada vez más creativo y productivo.					
14	Las motivaciones e interés de los estudiantes <b>inspiran</b> mi trabajo, conllevándome a ser más productivo.					
15	Me <b>entusiasma</b> el trabajo					

	docente porque formo ciudadanos competentes.					
16	Con el <b>entusiasmo</b> que trabajo capto la atención de los estudiantes, produciendo mejores resultados.					
17	<b>Dimensión abstraído en su trabajo</b>					
	Cuando planifico clases me quedo <b>absorto</b> siendo beneficioso para la productividad.					
18	Estoy muy <b>concentrado</b> preparando clases con finalidad de lograr los resultados deseados en los estudiantes.					
19	Cuando preparo clases quedo <b>inmerso</b> en la información que encuentro con la finalidad de lograr los objetivos esperados.					
20	Cuando me involucro en la preparación de clases no me doy cuenta del <b>paso del tiempo</b> .					

**Escala de Productividad**  
**Cabanillas (2021)**

**Instrucciones:**

A continuación, se presenta una serie de enunciados planteados las cuales buscan recaudar información sobre su percepción sobre la productividad en su actividad laboral y el centro donde usted labora.

Por favor las afirmaciones que usted responderá realícelo con sinceridad, además, tome en cuenta que no existe respuesta correcta o incorrecta y que la información brindada es anónima.

Para responder deberá marcar considerando las alternativas siguientes:

1 = Nunca; 2 = casi nunca; 3 = alguna vez; 4 = casi siempre o 5 = siempre, acorde a lo que usted percibe en su ambiente de trabajo.

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	Alguna vez	Casi siempre	Siempre
1	<b>Dimensión logro de objetivos esperados</b>					
	He aplicado novedosas estrategias de enseñanza percibiéndose la <b>mejora del rendimiento</b> académico, alentando mi entusiasmo por el trabajo.					
2	El empleo de diversas estrategias aplicadas en el área ha permitido la <b>mejora del rendimiento</b> académico, promoviendo mi entusiasmo por el trabajo.					
3	Mediante el empleo de un cronograma he logrado cumplir con los <b>objetivos y metas</b> educativas.					
4	Con la participación del trabajo en equipo he logrado desarrollar					

	<b>empatía</b> y entusiasme más por mi trabajo.					
<b>5</b>	Al emplear un adecuado sistema de comunicación <b>comparto metas y decisiones colegiadas</b> con los docentes.					
	<b>Dimensión uso correcto de recursos</b>					
<b>6</b>	He trabajado con mayor dedicación cumpliendo en menor <b>tiempo</b> con las metas educativas, motivando mi entusiasmo por el trabajo.					
<b>7</b>	He trabajado menos horas extra logrando presentar documentación en menor <b>tiempo</b> .					
<b>8</b>	Con la participación de <b>pocos docentes</b> ha sido posible desarrollar los diversos proyectos de áreas.					
<b>9</b>	Con <b>pocos colegas</b> ha sido posible realizar actividades virtuales institucionales, demostrando entusiasmo por el trabajo.					
<b>10</b>	Ahorro <b>recursos financieros</b> empleando material digital.					
<b>11</b>	Invierto menos <b>recursos financieros</b> para producir material educativo de calidad demostrando entusiasmo por el trabajo					
	<b>Dimensión logro de</b>					

	<b>resultados deseados</b>					
<b>12</b>	La <b>proactividad</b> de los docentes ha generado la actitud proactiva en los estudiantes.					
<b>13</b>	El desarrollo <b>proactivo</b> de las clases ha generado mayor participación de los estudiantes, realizándose con mucho entusiasmo en el trabajo.					
<b>14</b>	Realizo acciones <b>proactivas</b> de acompañamiento pedagógico al estudiantado, proyectando entusiasmo por mi trabajo.					
<b>15</b>	Mi actitud <b>proactiva</b> se anticipa a brindar solución ante cualquier conflicto demostrando el entusiasmo que se siente por el trabajo.					
<b>16</b>	Empleo técnicas de <b>innovación</b> didáctica mediante el empleo de aplicaciones educativas demostrando entusiasmo por el trabajo.					
<b>17</b>	La <b>innovación</b> de proyectos colaborativos ha permitido el desarrollo de las competencias en los estudiantes, alentando mi entusiasmo por mi trabajo.					
<b>18</b>	Empleo la <b>gamificación</b> como método de innovación didáctica realizando un aprendizaje de calidad, alentando mi					

	entusiasmo por trabajar..					
<b>19</b>	La <b>sinergia</b> de los directivos ha optimizado la gestión organizacional, fortaleciendo mi entusiasmo por mi trabajo					
<b>20</b>	La <b>sinergia</b> entre coordinadores del área y docentes ha mejorado la planificación de clases, alentando mi entusiasmo por el trabajo.					

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado Mg. Josué Manuel Revilla Diaz

### Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo hacer conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de Postgrado de la UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación para optar el grado de magister en administración de negocios.

La investigación se titula: “Work engagement y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021”, y siendo imprescindible contar con los docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación cuenta con la siguiente documentación:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

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

Atentamente



Firma

Cabanillas Davila, Maria Esther

D.N.I.: 40087185

## DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### **Variable 1: Work engagement**

#### **Work engagement**

Es un estado mental positivo relacionado con el trabajo caracterizado por la energía desplegada en el trabajo, la forma consagrada con que se realiza y lo abstraído que los colaboradores pueden estar al realizar la actividad laboral, logrando ser un fenómeno individual que denota el entusiasmo, compromiso y el vínculo emocional de los colaboradores con su trabajo (Schaufeli y Salanova, 2016).

#### **Dimensiones**

##### **Energía para el trabajo**

Son los altos niveles de energía, esfuerzo y persistencia en el trabajo, reflejándose en individuos vigorosos suelen ser enérgicos, persistentes y mentalmente resilientes, aun frente a la presencia de situaciones adversas (Schaufeli y Salanova, 2016).

##### **Consagrado a su trabajo**

Es el otorgamiento de gran significado, entusiasmo y valoración al trabajo, notándose en colaboradores dedicados que suelen estar fuertemente implicados en su trabajo y experimentar inspiración, entusiasmo, orgullo y sentido de significado (Schaufeli y Salanova, 2016).

##### **Abstraído en su trabajo**

Es un estado de concentración plena y felicidad al trabajar, se nota en individuos con niveles elevados de absorción y que suelen experimentar un estado placentero, caracterizado por una total inmersión o concentración en el trabajo, hasta el punto en que sienten que el tiempo “se les pasa volando” (Schaufeli y Salanova, 2016).

### **Variable 2: Productividad**

#### **Productividad**

Es aquella capacidad de los colaboradores que mediante su trabajo alcancen la realización de tres factores, el de logros de objetivos esperados el uso correcto de recursos y el de logro de resultados deseados, sobre la base de su actuación individual de tipo psicológica y psicosocial, que se manifiestan en los equipos y grupos de trabajo, durante el proceso productivo obteniendo el máximo provecho, con la finalidad de alcanzar mejores resultados para cumplir las metas en las organizaciones (Louffat, 2017).

## **Dimensiones**

### **Logro de los objetivos esperados**

Es la realización de objetivos esperados por la organización mediante las acciones necesarias para alcanzar las metas establecidas, para ello se contrasta a través de la evaluación el cumplimiento de lo propuesto, vinculado con el nivel de productividad cuantitativo, debiéndose entender como el grado en que se logran los objetivos propuestos para lo cual fueron diseñados, cumpliendo con la misión en el momento justo logrando las metas alcanzadas, denotando eficacia en los actos (Louffat, 2017).

### **Uso correcto de recursos**

Es el logro de objetivos, usando la menor cantidad de recursos financieros, humanos y tiempo. Es la expresión que se usa para evaluar la actuación de los trabajadores que permita alcanzar los objetivos planteados por la organización, teniendo en cuenta que se toma en cuenta la cantidad y no la calidad de lo producido, materializándolo en un análisis y control rigurosos de presupuesto y horas disponibles para el proceso productivo, denotando eficiencia (Louffat, 2017).

### **Logro de resultados deseados**

Es el nivel de logro donde los colaboradores deben ser proactivos, conscientes de las decisiones que se toman, además de tener sinergia; es decir, que deban trabajar en equipo para garantizar la producción, además de mantener la innovación en el desarrollo del trabajo equilibrando logro de objetivos organizacionales y uso de recursos, logrando satisfacer a los colaboradores como a los clientes, denotando efectividad (Louffat, 2017).

### Matriz de Consistencia

**Título:** Work engagement y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021

**Autora:** Maria Esther Cabanillas Davila

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre work engagement y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>a) ¿Qué relación existe entre energía para el trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021?</p> <p>b) ¿Qué relación existe entre consagrado para su trabajo y productividad en docentes de la Red Salesiana de Escuelas de Lima, año 2021?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre abstraído en su trabajo y productividad en docentes de la Red Salesiana de Escuelas de Lima, año 2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre clima y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>a) Determinar la relación que existe entre energía para el trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.</p> <p>b) Determinar la relación que existe entre consagrado para su trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre abstraído en su trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación significativa entre clima y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>a) Existe relación significativa entre energía para el trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.</p> <p>b) Existe relación significativa entre consagrado para su trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.</p> <p>c) Existe relación significativa entre abstraído en su trabajo y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.</p>	<p><b>Variable 1: Work engagement</b></p> <p>Es un estado mental positivo relacionado con el trabajo caracterizado por la energía desplegada en el trabajo, la forma consagrada con que se realiza y lo abstraído que los colaboradores pueden estar al realizar la actividad laboral, logrando ser un fenómeno individual que denota el entusiasmo, compromiso y el vínculo emocional de los colaboradores con su trabajo (Schaufeli y Salanova, 2016).</p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			<p>Energía para el trabajo</p>	<p>1.Fortaleza</p> <p>2.Gran cantidad de energía</p> <p>3.Ganas de trabajar</p>	<p>1. Me siento con mucha fortaleza para realizar mi trabajo, alentando la productividad.</p> <p>2. Siento que la fortaleza y la energía fluye cuando realizo mi trabajo, produciendo mejor.</p> <p>3. Siento gran cantidad de energía para trabajar sin cansarme, optimizando mi productividad.</p> <p>4. Siento gran cantidad de energía para trabajar y no me fatigo, mejorando mi productividad.</p> <p>5. Todos los días me levanto con ganas de trabajar, y producir mejor cada día.</p> <p>6. Los colegas notan las ganas de trabajar que tengo, viendo la calidad de mi producción.</p> <p>7. Soy persistente en practicar nuevos métodos de trabajo en equipo optimizando mi</p>	<p>Ordinal politómica</p> <p>Está conformada por 3 dimensiones y cada dimensión presenta 4 indicadores y 4 ítems. Las alternativas son:</p> <p>Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1</p>	<p>Tabla de baremos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alto</li> <li>- Medio</li> <li>- Bajo</li> </ul>

	instituciones educativas privadas de Lima, año 2021.	2021.	<p>Consagrado para su trabajo</p> <p>Abstraído en su trabajo</p>	<p>4.Persistencia</p> <p>5.Responsable</p> <p>6.Esfuerzo</p> <p>7.Inspirado</p> <p>8.Entusiasmo</p> <p>9.Absorto</p> <p>10.Concentrado</p>	<p>productividad.</p> <p>8. Cuando quiero lograr un objetivo soy persistente.</p> <p>9. Soy responsable cumpliendo con mis labores.</p> <p>10. La responsabilidad es un valor que me caracteriza, para producir mejor.</p> <p>11. Me siento orgulloso del esfuerzo que pongo en mi trabajo, alentándome a ser productivo.</p> <p>12. El esfuerzo que pongo en clase se refleja en el interés de los estudiantes.</p> <p>13. Los retos en mi trabajo me inspiran a ser cada vez más creativo y productivo.</p> <p>14. Las motivaciones e interés de los estudiantes inspiran mi trabajo, conllevándome a ser más productivo.</p> <p>15. Me entusiasma el trabajo docente porque formo ciudadanos competentes.</p> <p>16. Con el entusiasmo que trabajo capto la atención de los estudiantes, produciendo mejores resultados.</p> <p>17. Cuando planifico clases me quedo absorto siendo beneficioso para la productividad</p> <p>Q</p>		
--	--	-------	--	--	---	--	--



			Uso correcto de recursos	<p>4. Metas y decisiones colegiadas</p> <p>5. Tiempo</p> <p>6. Recursos humanos</p> <p>7. Recursos financieros</p> <p>8. Proactividad</p>	<p>entusiasmar más por mi trabajo.</p> <p>5. Al emplear un adecuado sistema de comunicación comparto metas y decisiones colegiadas con los docentes.</p> <p>6. He trabajado con mayor dedicación cumpliendo en menor tiempo con las metas educativas, motivando mi entusiasmo por el trabajo.</p> <p>7. He trabajado menos horas extra logrando presentar documentación en menor tiempo.</p> <p>8. Con la participación de pocos docentes ha sido posible desarrollar una feria de ciencias virtual.</p> <p>9. Con pocos colegas ha sido posible realizar una maratón virtual de matemática, demostrando entusiasmo por el trabajo.</p> <p>10. Ahorro recursos financieros empleando material digital.</p> <p>11. Invierto menos recursos financieros para producir material educativo de calidad demostrando entusiasmo por el trabajo.</p> <p>12. La proactividad de los docentes ha generado la actitud proactiva en los estudiantes.</p> <p>13. El desarrollo proactivo de las clases ha generado mayor participación de los estudiantes, realizándose</p>		
--	--	--	--------------------------	---	--	--	--



Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística para utilizar
<p><b>Tipo:</b> Básico</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental transversal y de corte correlacional</p> <p><b>Método:</b> Cuantitativo</p>	<p><b>Población:</b> 120 docentes del nivel de educación primaria y secundaria de instituciones educativas privadas de Lima.</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> El tipo de muestreo es censal</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 120 docentes</p>	<p><b>Variable 1:</b> Work engagement</p> <p><b>Técnica:</b> Cuestionario</p> <p><b>Instrumento:</b> Escala de work engagement</p> <p><b>Autora:</b> Cabanillas, M.</p> <p><b>Año:</b> 2021</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Organizacional en docentes de los niveles de educación inicial primaria y secundaria</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Individual o colectiva</p> <hr/> <p><b>Variable 2:</b> Productividad</p> <p><b>Técnica:</b> Cuestionario</p> <p><b>Instrumento:</b> Escala de productividad</p> <p><b>Autora:</b> Cabanillas, M.</p> <p><b>Año:</b> 2021</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Organizacional en docentes de los niveles de educación inicial primaria y secundaria</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Individual o colectiva</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Se empleará estadística descriptiva de base porcentual</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Se empleará la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov, tomando la decisión de emplear un estadístico no paramétrico como Rho de Spearman o un estadístico paramétrico como r de Pearson.</p>

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

#### WORK ENGAGEMENT Y PRODUCTIVIDAD EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE LIMA, AÑO 2021.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Variable 1 WORK ENGAGEMENT	“Es un estado mental positivo relacionado con el trabajo caracterizado por la energía desplegada en el trabajo, la forma consagrada con que se realiza y lo abstraído que los colaboradores pueden estar al realizar la actividad laboral, logrando ser un fenómeno individual que denota el entusiasmo, compromiso y el vínculo emocional de los colaboradores con su trabajo” (Schaufeli y Salanova, 2016).	Energía para el trabajo  Son los altos niveles de energía, esfuerzo y persistencia en el trabajo, reflejándose en individuos vigorosos suelen ser enérgicos, persistentes y mentalmente resilientes, aun frente a la presencia de situaciones adversas (Schaufeli y Salanova, 2016).	1.Fortaleza  2.Gran cantidad de energía  3.Ganas de trabajar  4.Persistencia	1. Me siento con mucha fortaleza para realizar mi trabajo, alentando la productividad.  2. Siento que la fortaleza y la energía fluye cuando realizo mi trabajo, produciendo mejor.  3. Siento gran cantidad de energía para trabajar sin cansarme, optimizando mi productividad.  4. Siento gran cantidad de energía para trabajar y no me fatigo, mejorando mi productividad.  5. Todos los días me levanto con ganas de trabajar, y producir mejor cada día.  6. Los colegas notan las ganas de trabajar que tengo, viendo la calidad de mi producción.  7. Soy persistente en practicar nuevos métodos de trabajo en equipo optimizando mi productividad.  8. Cuando quiero lograr un objetivo soy persistente.

		<p>Consagrado a su trabajo</p> <p>Es el otorgamiento de gran significado, entusiasmo y valoración al trabajo, notándose en colaboradores dedicados que suelen estar fuertemente implicados en su trabajo y experimentar inspiración, entusiasmo, orgullo y sentido de significado (Schaufeli y Salanova, 2016).</p> <p>Abstraído en su trabajo</p>	<p>5.Responsable</p> <p>6.Esfuerzo</p> <p>7.Inspirado</p> <p>8.Entusiasmo</p>	<p>9. Soy responsable cumpliendo con mis labores.</p> <p>10. La responsabilidad es un valor que me caracteriza, para producir mejor.</p> <p>11. Me siento orgulloso del esfuerzo que pongo en mi trabajo, alentándome a ser productivo.</p> <p>12. El esfuerzo que pongo en clase se refleja en el interés de los estudiantes.</p> <p>13. Los retos en mi trabajo me inspiran a ser cada vez más creativo y productivo.</p> <p>14. Las motivaciones e interés de los estudiantes inspiran mi trabajo, conllevándome a ser más productivo.</p> <p>15. Me entusiasma el trabajo docente porque formo ciudadanos competentes.</p> <p>16. Con el entusiasmo que trabajo capto la atención de los estudiantes, produciendo mejores resultados.</p>
--	--	--	---	---

		Es un estado de concentración plena y felicidad al trabajar, se nota en individuos con niveles elevados de absorción y que suelen experimentar un estado placentero, caracterizado por una total inmersión o concentración en el trabajo, hasta el punto en que sienten que el tiempo “se les pasa volando” (Schaufeli y Salanova, 2016).	9.Absorto 10.Concentrado 11.Inmerso 12.Paso del tiempo	17. Cuando planifico clases me quedo absorto siendo beneficioso para la productividad. 18. Estoy muy concentrado preparando clases con finalidad de lograr los resultados deseados en los estudiantes. 19. Cuando preparo clases quedo inmerso en la información que encuentro con la finalidad de lograr los objetivos esperados. 20. Cuando me involucro en la preparación de clases no me doy cuenta del paso del tiempo.
Variable 2 PRODUCTIVIDAD	“Es aquella capacidad de los colaboradores que mediante su trabajo alcancen la realización de tres factores, el de logros de objetivos esperados vinculados a mejora de	Logro de objetivos esperados  Es la realización	1.Mejora del rendimiento	1. He aplicado novedosas estrategias de enseñanza percibiéndose la mejora del rendimiento académico, alentando mi entusiasmo por el trabajo.  2. El empleo de diversas estrategias aplicadas en el área ha permitido la mejora del rendimiento

	<p>rendimiento, cumplimiento de objetivos y metas, empatía y clima social, compartir decisiones; segundo el del uso correcto de recursos como tiempo, humanos y financieros; y el tercer factor el de logro de resultados deseados, relacionados a aspectos de proactividad, innovación y sinergia, sobre la base de su actuación individual de tipo psicológica y psicosocial, que se manifiestan en los equipos y grupos de trabajo, durante el proceso productivo obteniendo el máximo provecho, con la finalidad de alcanzar mejores resultados para cumplir las metas en las organizaciones” (Louffat, 2017)</p>	<p>de objetivos esperados por la organización mediante las acciones necesarias para alcanzar las metas establecidas, para ello se contrasta a través de la evaluación el cumplimiento de lo propuesto, vinculado con el nivel de productividad cuantitativo, debiéndose entender como el grado en que se logran los objetivos propuestos para lo cual fueron diseñados, cumpliendo con la misión en el momento justo logrando las</p>	<p>2.Objetivos metas y 3.Empatía 4.Metas decisiones colegiadas y</p>	<p>académico, promoviendo mi entusiasmo por el trabajo.</p> <p>3. Mediante el empleo de un cronograma he logrado cumplir con los objetivos y metas educativas.</p> <p>4. Con la participación del trabajo en equipo he logrado desarrollar empatía y entusiasme más por mi trabajo.</p> <p>5. Al emplear un adecuado sistema de comunicación comparto metas y decisiones colegiadas con los docentes.</p>
--	---	---	--	---

		<p>metas alcanzadas, denotando eficacia en los actos (Louffat, 2017).</p> <p>Uso correcto de recursos</p> <p>Es el logro de objetivos, usando la menor cantidad de recursos financieros, humanos y tiempo. Es la expresión que se usa para evaluar la actuación de los trabajadores que permita alcanzar los objetivos planteados por la organización, teniendo en cuenta que se</p>	<p>5.Tiempo</p> <p>6.Recursos humanos</p> <p>7.Recursos financieros</p>	<p>6. He trabajado con mayor dedicación cumpliendo en menor tiempo con las metas educativas, motivando mi entusiasmo por el trabajo.</p> <p>7. He trabajado menos horas extra logrando presentar documentación en menor tiempo.</p> <p>8. Con la participación de pocos docentes ha sido posible desarrollar los diversos proyectos de áreas.</p> <p>9. Con pocos colegas ha sido posible realizar actividades virtuales institucionales, demostrando entusiasmo por el trabajo.</p> <p>10. Ahorro recursos financieros empleando material digital.</p> <p>11. Invierto menos recursos financieros para producir material educativo de calidad demostrando entusiasmo por el trabajo.</p>
--	--	--	---	---

		<p>toma en cuenta la cantidad y no la calidad de lo producido, materializándolo en un análisis y control rigurosos de presupuesto y horas disponibles para el proceso productivo, denotando eficiencia (Louffat, 2017).</p> <p>Logro de resultados deseados</p> <p>Es el nivel de logro donde los colaboradores deben ser proactivos, conscientes de las decisiones que se toman, además de tener</p>	<p>8.Proactividad</p>	<p>12. La proactividad de los docentes ha generado la actitud proactiva en los estudiantes.</p> <p>13. El desarrollo proactivo de las clases ha generado mayor participación de los estudiantes, realizándose con mucho entusiasmo en el trabajo.</p> <p>14. Realizo acciones proactivas de acompañamiento pedagógico al estudiantado, proyectando entusiasmo por mi trabajo.</p> <p>15. Mi actitud proactiva se anticipa a brindar</p>
--	--	---	-----------------------	---

		<p>sinergia; es decir, que deban trabajar en equipo para garantizar la producción, además de mantener la innovación en el desarrollo del trabajo equilibrando logro de objetivos organizacionales y uso de recursos, logrando satisfacer a los colaboradores como a los clientes, denotando efectividad (Louffat, 2017).</p>	<p>9.Innovación</p> <p>10.Sinergia</p>	<p>solución ante cualquier conflicto demostrando el entusiasmo que se siente por el trabajo.</p> <p>16. Empleo técnicas de innovación didáctica mediante el empleo de aplicaciones educativas demostrando entusiasmo por el trabajo.</p> <p>17. La innovación de proyectos colaborativos ha permitido el desarrollo de las competencias en los estudiantes, alentando mi entusiasmo por mi trabajo.</p> <p>18. Empleo la gamificación como método de innovación didáctica realizando un aprendizaje de calidad, alentando mi entusiasmo por trabajar.</p> <p>19. La sinergia de los directivos ha optimizado la gestión organizacional, fortaleciendo mi entusiasmo por mi trabajo</p> <p>20. La sinergia entre coordinadores del área y docentes ha mejorado la planificación de clases, alentando mi entusiasmo por el trabajo.</p>
--	--	--	--	---



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE WORK ENGAGEMENT

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Energía para el trabajo</b>							
1	Me siento con mucha <b>fortaleza</b> para realizar mi trabajo, alentando la productividad.	X		X		X		
2	Siento que la <b>fortaleza</b> y la energía fluye cuando realizo mi trabajo, produciendo mejor.	X		X		X		
3	Siento <b>gran cantidad de energía</b> para trabajar sin cansarme, optimizando mi productividad.	X		X		X		
4	Siento <b>gran cantidad de energía</b> para trabajar y no me fatigo, mejorando mi productividad.	X		X		X		
5	Todos los días me levanto con <b>ganas de trabajar</b> y producir mejor cada día.	X		X		X		
6	Los colegas notan las <b>ganas de trabajar</b> que tengo, viendo la calidad de mi producción.	X		X		X		
7	Soy <b>persistente</b> en practicar nuevos métodos de trabajo en equipo optimizando mi productividad.	X		X		X		
8	Cuando quiero lograr un objetivo soy <b>persistente</b> .	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Consagrado a su trabajo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Soy <b>responsable</b> cumpliendo con mis labores.	X		X		X		
10	La <b>responsabilidad</b> es un valor que me caracteriza, para producir mejor.	X		X		X		
11	Me siento orgulloso del <b>esfuerzo</b> que pongo en mi trabajo, alentándome a ser productivo.	X		X		X		
12	El <b>esfuerzo</b> que pongo en clase se refleja en el interés de los estudiantes.	X		X		X		
13	Los retos en mi trabajo me <b>inspiran</b> a ser cada vez más creativo y productivo.	X		X		X		
14	Las motivaciones e interés de los estudiantes <b>inspiran</b> mi trabajo, conllevándome a ser más productivo.	X		X		X		
15	Me <b>entusiasma</b> el trabajo docente porque formo ciudadanos competentes.	X		X		X		
16	Con el <b>entusiasmo</b> que trabajo capto la atención de los estudiantes, produciendo mejores resultados.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Abstraído en su trabajo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Cuando planifico clases me quedo <b>absorto</b> siendo beneficioso para la productividad.	X		X		X		
18	Estoy muy <b>concentrado</b> preparando clases con finalidad de lograr los resultados deseados en los estudiantes.	X		X		X		
19	Cuando preparo clases quedo <b>inmerso</b> en la información que encuentro con la finalidad de lograr los objetivos esperados	X		X		X		
20	Cuando me involucro en la preparación de clases no me doy cuenta del <b>paso del tiempo</b> .	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):      Si hay Suficiencia\_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable ( X)**    **Aplicable después de corregir ( )**    **No aplicable ( )**

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Josué Manuel Revilla Diaz DNI: .....06667006.....

Especialidad del validador: .....Gestión y docencia.....

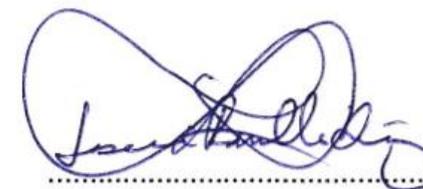
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 5 de junio del 2021



Firma del experto  
**Josué Manuel Revilla Diaz**

**Especialidad Gestión y Docencia**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Logro de objetivos esperados</b>							
1	He aplicado novedosas estrategias de enseñanza percibiéndose la <b>mejora del rendimiento</b> académico, alentando mi entusiasmo por el trabajo.	X		X		X		
2	El empleo de diversas estrategias aplicadas en el área ha permitido la <b>mejora del rendimiento</b> académico, promoviendo mi entusiasmo por el trabajo.	X		X		X		
3	Mediante el empleo de un cronograma he logrado cumplir con los <b>objetivos y metas</b> educativas.	X		X		X		
4	Con la participación del trabajo en equipo he logrado desarrollar <b>empatía</b> y entusiasarme más por mi trabajo.	X		X		X		
5	Al emplear un adecuado sistema de comunicación <b>comparto metas y decisiones colegiadas</b> con los docentes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Uso correcto de recursos</b>							
6	He trabajado con mayor dedicación cumpliendo en menor <b>tiempo</b> con las metas educativas, motivando mi entusiasmo por el trabajo.	X		X		X		
7	He trabajado menos horas extra logrando presentar documentación en menor <b>tiempo</b> .	X		X		X		
8	Con la participación de <b>pocos docentes</b> ha sido posible desarrollar los diversos proyectos de áreas.	X		X		X		
9	Con <b>pocos colegas</b> ha sido posible realizar actividades virtuales institucionales, demostrando entusiasmo por el trabajo.	X		X		X		
10	Ahorro <b>recursos financieros</b> empleando material digital.	X		X		X		
11	Invierto menos <b>recursos financieros</b> para producir material educativo de calidad demostrando entusiasmo por el trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Logro de resultados deseados</b>							
12	La <b>proactividad</b> de los docentes ha generado la actitud proactiva en los estudiantes.	X		X		X		
13	El desarrollo <b>proactivo</b> de las clases ha generado mayor participación de los estudiantes, realizándose con mucho entusiasmo en el trabajo.	X		X		X		
14	Realizo acciones <b>proactivas</b> de acompañamiento pedagógico al estudiantado, proyectando entusiasmo por mi trabajo.	X		X		X		

15	Mi actitud <b>proactiva</b> se anticipa a brindar solución ante cualquier conflicto demostrando el entusiasmo que se siente por el trabajo.	X		X		X		
16	Empleo técnicas de <b>innovación</b> didáctica mediante el empleo de aplicaciones educativas demostrando entusiasmo por el trabajo.	X		X		X		
17	La <b>innovación</b> de proyectos colaborativos ha permitido el desarrollo de las competencias en los estudiantes, alentando mi entusiasmo por mi trabajo.	X		X		X		
18	Empleo la <b>gamificación</b> como método de innovación didáctica realizando un aprendizaje de calidad, alentando mi entusiasmo por trabajar,	X		X		X		
19	La <b>sinergia</b> de los directivos ha optimizado la gestión organizacional, fortaleciendo mi entusiasmo por mi trabajo	X		X		X		
20	La <b>sinergia</b> entre coordinadores del área y docentes ha mejorado la planificación de clases, alentando mi entusiasmo por el trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_ Si hay Suficiencia\_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable ( X)    Aplicable después de corregir ( )    No aplicable ( )**

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Josué Manuel Revilla Díaz DNI: .....06667006.....

Especialidad del validador: .....Gestión y docencia.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 5 de junio del 2021

**Especialidad Gestión y Docencia**

Firma del experto

**Josué Manuel Revilla Díaz**

**Escala de Work Engagement  
(Entusiasmo por el Trabajo)  
Cabanillas (2021)**

**Instrucciones:**

A continuación, se presenta una serie de enunciados planteados los cuales buscan recaudar información sobre el nivel de percepción del entusiasmo que usted tiene por su trabajo.

Por favor las afirmaciones que usted responderá realícelo con sinceridad, además, tome en cuenta que no existe respuesta correcta o incorrecta y que la información brindada es anónima.

Para responder deberá marcar considerando las alternativas siguientes:

1 = Nunca; 2 = casi nunca; 3 = alguna vez; 4 = casi siempre o 5 = siempre, acorde a lo que usted percibe en su ambiente de trabajo.

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	Alguna vez	Casi siempre	Siempre
1	<b>Dimensión energía para el trabajo</b>					
	Me siento con mucha <b>fortaleza</b> para realizar mi trabajo, alentando la productividad.					
2	Siento que la <b>fortaleza</b> y la energía fluye cuando realizo mi trabajo, produciendo mejor.					
3	Siento <b>gran cantidad de energía</b> para trabajar sin cansarme, optimizando mi productividad.					
4	Siento <b>gran cantidad de energía</b> para trabajar y no me fatigo, mejorando mi productividad.					
5	Todos los días me levanto					

	con <b>ganas de trabajar</b> , y producir mejor cada día.					
6	Los colegas notan las <b>ganas de trabajar</b> que tengo, viendo la calidad de mi producción.					
7	Soy <b>persistente</b> en practicar nuevos métodos de trabajo en equipo optimizando mi productividad.					
8	Cuando quiero lograr un objetivo soy <b>persistente</b> ,					
	<b>Dimensión consagrado para su trabajo</b>					
9	Soy <b>responsable</b> cumpliendo con mis labores.					
10	La <b>responsabilidad</b> es un valor que me caracteriza, para producir mejor.					
11	Me siento orgulloso del <b>esfuerzo</b> que pongo en mi trabajo, alentándome a ser productivo.					
12	El <b>esfuerzo</b> que pongo en clase se refleja en el interés de los estudiantes.					
13	Los retos en mi trabajo me <b>inspiran</b> a ser cada vez más creativo y productivo.					
14	Las motivaciones e interés de los estudiantes <b>inspiran</b> mi trabajo, conllevándome a ser más productivo.					
15	Me <b>entusiasma</b> el trabajo					

	docente porque formo ciudadanos competentes.					
16	Con el <b>entusiasmo</b> que trabajo capto la atención de los estudiantes, produciendo mejores resultados.					
17	<b>Dimensión abstraído en su trabajo</b>					
	Cuando planifico clases me quedo <b>absorto</b> siendo beneficioso para la productividad.					
18	Estoy muy <b>concentrado</b> preparando clases con finalidad de lograr los resultados deseados en los estudiantes.					
19	Cuando preparo clases quedo <b>inmerso</b> en la información que encuentro con la finalidad de lograr los objetivos esperados.					
20	Cuando me involucro en la preparación de clases no me doy cuenta del <b>paso del tiempo</b> .					

**Escala de Productividad  
Cabanillas (2021)**

**Instrucciones:**

A continuación, se presenta una serie de enunciados planteados las cuales buscan recaudar información sobre su percepción sobre la productividad en su actividad laboral y el centro donde usted labora.

Por favor las afirmaciones que usted responderá realícelo con sinceridad, además, tome en cuenta que no existe respuesta correcta o incorrecta y que la información brindada es anónima.

Para responder deberá marcar considerando las alternativas siguientes:

1 = Nunca; 2 = casi nunca; 3 = alguna vez; 4 = casi siempre o 5 = siempre, acorde a lo que usted percibe en su ambiente de trabajo.

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	Alguna vez	Casi siempre	Siempre
1	<b>Dimensión logro de objetivos esperados</b>					
	He aplicado novedosas estrategias de enseñanza percibiéndose la <b>mejora del rendimiento</b> académico, alentando mi entusiasmo por el trabajo.					
2	El empleo de diversas estrategias aplicadas en el área ha permitido la <b>mejora del rendimiento</b> académico, promoviendo mi entusiasmo por el trabajo.					
3	Mediante el empleo de un cronograma he logrado cumplir con los <b>objetivos y metas</b> educativas.					
4	Con la participación del trabajo en equipo he logrado desarrollar					

	<b>empatía</b> y entusiasmo más por mi trabajo.					
<b>5</b>	Al emplear un adecuado sistema de comunicación <b>comparto metas y decisiones colegiadas</b> con los docentes.					
	<b>Dimensión uso correcto de recursos</b>					
<b>6</b>	He trabajado con mayor dedicación cumpliendo en menor <b>tiempo</b> con las metas educativas, motivando mi entusiasmo por el trabajo.					
<b>7</b>	He trabajado menos horas extra logrando presentar documentación en menor <b>tiempo</b> .					
<b>8</b>	Con la participación de <b>pocos docentes</b> ha sido posible desarrollar los diversos proyectos de áreas.					
<b>9</b>	Con <b>pocos colegas</b> ha sido posible realizar actividades virtuales institucionales, demostrando entusiasmo por el trabajo.					
<b>10</b>	Ahorro <b>recursos financieros</b> empleando material digital.					
<b>11</b>	Invierto menos <b>recursos financieros</b> para producir material educativo de calidad demostrando entusiasmo por el trabajo					
	<b>Dimensión logro de</b>					

	<b>resultados deseados</b>					
<b>12</b>	La <b>proactividad</b> de los docentes ha generado la actitud proactiva en los estudiantes.					
<b>13</b>	El desarrollo <b>proactivo</b> de las clases ha generado mayor participación de los estudiantes, realizándose con mucho entusiasmo en el trabajo.					
<b>14</b>	Realizo acciones <b>proactivas</b> de acompañamiento pedagógico al estudiantado, proyectando entusiasmo por mi trabajo.					
<b>15</b>	Mi actitud <b>proactiva</b> se anticipa a brindar solución ante cualquier conflicto demostrando el entusiasmo que se siente por el trabajo.					
<b>16</b>	Empleo técnicas de <b>innovación</b> didáctica mediante el empleo de aplicaciones educativas demostrando entusiasmo por el trabajo.					
<b>17</b>	La <b>innovación</b> de proyectos colaborativos ha permitido el desarrollo de las competencias en los estudiantes, alentando mi entusiasmo por mi trabajo.					
<b>18</b>	Empleo la <b>gamificación</b> como método de innovación didáctica realizando un aprendizaje de calidad, alentando mi entusiasmo por trabajar..					

19	La <b>sinergia</b> de los directivos ha optimizado la gestión organizacional, fortaleciendo mi entusiasmo por mi trabajo					
20	La <b>sinergia</b> entre coordinadores del área y docentes ha mejorado la planificación de clases, alentando mi entusiasmo por el trabajo.					

## Anexo 5

### Carta de autorización de la Institución Educativa



## CONGREGACIÓN SALESIANA DEL PERÚ RED SALESIANA DE ESCUELAS

Av. Brasil 218 - Apart. Postal 071 - Lima 5 Perú Telfs: (51) (1) 425 - 0880 / 4250909 / 425 - 5276 Fax (51) (1) 425 - 0191  
www.salesianos.pe e-mail: redescuelas@salesianos.edu.pe

Lima, 28 de junio 2021

#### CARTA N° 011-2021-RSE

**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
**Escuela de Postgrado**  
**Universidad César Vallejo**

De mi especial consideración:

La presente tiene por finalidad dar respuesta a la carta cursada el día 31 de mayo del 2021, con la referencia P. 0258-2021-UCV-VA-EPG-F01/J, documento en el que se solicita autorización para que la Sra. CABANILLAS DAVILA, MARIA ESTHER; identificada con DNI N° 40087185 y con código de matrícula N° 7000324945 realice el recojo de información para la investigación titulada: **WORK ENGAGEMENT Y PRODUCTIVIDAD EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE LIMA, AÑO 2021**, conducente a la obtención del grado de Magíster.

Se le informa que la Sra. Cabañillas tiene autorización para aplicar sus instrumentos de recojo de información en el: Colegio Salesiano San Francisco de Sales, Colegio Salesiano Rosenthal de la Puente y Colegio Salesiano Don Bosco – Callao. Así mismo, se le recuerda a la Sra. Cabañillas la exigencia de mantener la privacidad de la información recogida y de los resultados de su estudio.

Atentamente,



**Gina Canales Gonzales**  
**Coordinadora Nacional Red Salesiana de Escuelas**

## Anexo 6

### Matriz de tabulación de datos (30) (120) Excel

Work Engagement																								
Puntuaciones Ítems																								
	D. Energía para el trabajo								Su bto tal	D. Consagrado a su trabajo						Su bto tal	D. Abstraído en su trabajo					Sub tot al	TOT AL	
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14		15	16	17	18	19			20
Suj																								
1	4	4	4	3	4	5	4	4	32	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	4	4	3	16	87
2	4	4	3	3	4	3	4	5	30	5	5	5	4	5	5	5	4	38	5	4	4	4	17	85
3	5	5	5	5	5	5	3	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	5	17	95
4	5	5	3	3	3	5	5	5	34	5	5	5	5	5	4	5	5	39	4	5	5	5	19	92
5	5	5	5	5	5	3	4	5	37	5	5	5	4	5	5	4	5	38	4	5	4	5	18	93
6	3	4	3	3	4	3	5	5	30	5	3	3	3	3	4	4	4	29	3	3	4	4	14	73
7	4	5	3	2	5	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	4	4	4	14	77
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	5	4	5	5	5	4	37	5	4	5	5	19	88
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	100
10	5	4	4	4	4	4	4	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	19	93
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	1	16	96
12	5	5	5	5	5	4	4	5	38	5	5	5	4	5	5	5	4	38	4	4	4	5	17	93
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	100
14	4	5	4	3	5	4	4	5	34	5	5	5	5	4	4	4	4	36	4	5	5	5	19	89
15	5	4	4	3	4	5	5	5	35	5	5	5	5	5	4	4	4	37	3	4	4	5	16	88
16	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	5	4	17	95
17	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	3	17	96
18	4	4	4	3	5	4	4	5	33	4	4	5	5	5	5	5	5	38	4	4	4	4	16	87
19	5	5	4	4	4	5	5	5	37	5	5	5	5	5	4	5	5	39	4	5	5	5	19	95
20	4	5	4	3	5	5	4	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	5	19	94
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	19	99
22	5	5	4	4	3	3	3	4	31	3	4	4	3	5	3	5	4	31	4	4	4	5	17	79
23	4	4	3	3	4	3	3	4	28	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3	4	4	4	15	74
24	5	5	4	5	4	4	5	5	37	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	20	96
25	4	4	4	4	4	3	3	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	2	2	2	8	70
26	4	5	4	4	5	4	4	5	35	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4	5	4	5	18	92
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	4	5	4	5	5	5	38	4	4	4	3	15	85
28	4	4	4	4	4	4	5	5	34	5	5	5	4	4	4	5	5	37	5	4		4	13	84
29	4	4	3	3	3	4	3	4	28	4	4	5	4	3	4	4	4	32	3	4	4	3	14	74
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	100

Productividad																								
Puntuaciones Ítems																								
	D. Logro de objetivos esperados					Sub total	D. Uso correcto de recursos					Sub total	Logro de resultados deseados										Sub total	TOT AL
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
Suj																								
1	4	5	5	4	5	23	4	4	1	1	5	5	20	4	5	4	4	4	4	3	3	35	78	
2	4	4	5	5	5	23	4	4	1	1	3	3	16	4	4	5	5	3	3	5	5	5	39	78
3	4	5	5	5	5	24	5	5	1	1	4	4	20	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	88
4	3	4	4	4	4	19	3	3	3	3	4	4	20	4	4	4	4	3	3	3	4	4	33	72
5	4	4	5	4	4	21	4	3	1	1	4	4	17	4	4	4	4	4	4	1	3	5	33	71
6	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	3	20	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34	74
7	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	3	4	25	4	5	4	5	5	5	5	4	5	42	92
8	5	5	4	4	4	22	4	3	2	2	3	4	18	4	5	5	5	5	5	5	3	4	41	81
9	5	5	5	5	5	25	5	4	1	1	5	5	21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	91
10	4	4	4	4	4	20	4	4	3	2	3	3	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	75
11	5	5	5	5	5	25	5	3	3	3	3	3	20	4	5	5	5	5	5	4	4	4	41	86
12	4	4	5	4	4	21	4	5	1	1	5	5	21	4	4	4	5	4	4	1	4	5	35	77
13	5	4	4	4	4	21	4	3	3	4	4	4	22	4	5	4	5	4	5	4	4	4	39	82
14	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	5	26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	95
15	5	5	4	4	5	23	5	3	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	96
16	5	4	4	5	5	23	5	2	2	2	5	5	21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	89
17	4	5	5	4	4	22	4	2	3	3	1	1	14	4	4	5	5	4	4	5	5	5	41	77
18	4	5	5	5	4	23	4	4	3	3	5	5	24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	91
19	4	5	4	4	5	22	4	4	5	3	4	4	24	4	5	5	4	5	4	4	5	5	41	87
20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	81
21	3	4	4	4	3	18	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	4	4	4	4	33	72
22	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43	95
23	2	2	2	3	2	11	3	2	2	3	1	1	12	3	3	3	3	2	2	2	1	1	20	43
24	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	4	23	5	5	4	5	4	4	4	3	4	38	81
25	4	5	4	5	4	22	4	2	2	2	4	4	18	5	4	4	4	4	4	5	4	4	38	78
26	3	4	3	3	4	17	3	3	4	5	4	4	23	4	4	4	4	3	3	3	4	4	33	73
27	5	5	5	5	5	25	5	2	2	2	2	2	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	85
28	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	78
29	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	78
30	5	5	5	5	5	25	5	5	2	2	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	94

Work Engagement																								
Puntuaciones ítems																								
Subj.	D. Energía para el trabajo								Subt. total	D. Conseguido en su trabajo								Subt. total	D. Absorbido en su trabajo				Subt. total	TOT. AL.
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15	16		17	18	19	20		
1	4	4	4	4	5	4	5	4	39	5	5	5	5	4	5	5	39	5	4	4	5	18	67	
2	4	4	4	4	5	4	5	4	39	5	5	5	5	4	5	5	39	5	4	4	4	17	65	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	6	40	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	4	5	5	39	4	5	5	5	19	92	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	60	
6	3	4	3	3	4	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	4	4	14	73	
7	4	5	4	5	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32	2	4	4	4	14	77	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	5	19	86	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	100	
10	5	4	4	4	4	4	4	4	34	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	4	19	85	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	19	85	
12	5	5	5	5	5	4	4	4	36	5	5	5	4	5	5	5	36	4	4	4	4	17	93	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	100	
14	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	6	40	
15	5	4	4	4	4	4	4	4	35	5	5	5	5	4	4	4	37	5	4	4	4	18	86	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	17	93	
17	5	5	5	5	5	4	4	4	39	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	5	19	98	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	16	87	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5	5	37	4	4	4	4	17	93	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	19	98	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	4	19	99	
22	5	5	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	17	79	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	15	74	
24	5	5	5	5	5	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	39	5	5	5	5	20	98	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	32	2	2	2	2	6	70	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	35	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	4	4	16	92	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	4	4	4	36	4	4	4	4	15	85	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	34	5	5	5	5	4	4	4	37	4	4	4	4	15	85	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	14	74	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	100	
31	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	6	40	
32	2	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	4	60	
33	5	4	4	4	4	4	4	4	34	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	4	19	93	
34	5	5	5	5	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	39	5	5	5	5	18	93	
35	2	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	4	60	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	4	19	93	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	14	81	
38	5	5	5	5	5	4	4	4	37	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	4	4	18	98	
39	2	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	4	60	
40	5	5	5	5	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	17	89	
41	5	5	5	5	5	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	4	18	94	
42	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	6	40	
43	4	4	4	4	4	4	4	4	31	5	5	5	4	4	4	4	35	4	4	4	4	17	78	
44	5	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	99	
45	5	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	4	4	4	4	39	4	4	4	4	16	91	
46	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	6	40	
47	4	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	17	85	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	14	81	
49	5	5	5	5	5	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	98	
50	5	4	4	4	4	4	4	4	35	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	16	93	
51	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	20	98	
52	5	5	5	5	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	24	5	5	5	5	12	60	
53	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	6	40	
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	16	83	
55	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	38	4	4	4	4	16	91	
56	4	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	15	82	
57	5	5	5	5	5	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	40	2	4	4	4	15	93	
58	5	5	5	5	5	5	5	5	34	4	4	4	4	4	4	4	39	5	4	4	4	16	91	
59	5	5	5	5	5	5	5	5	37	4	4	4	4	4	4	4	35	5	5	5	5	20	92	
60	5	5	5	5	5	5	5	5	37	4	4	4	4	4	4	4	35	5	5	5	5	20	92	
61	5	5	5	5	5	5	5	5	37	4	4	4	4	4	4	4	35	5	5	5	5	20	92	
62	4	4	4	4	4	4	4	4	37	5	5	5	5	4	4	4	35	4	4	4	4	19	85	
63	4	4	4	4	4	4	4	4	37	5	5	5	5	4	4	4	35	4	4	4	4	19	85	
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	4	4	4	35	4	4	4	4	19	85	
65	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	4	4	4	35	4	4	4	4	19	85	
66	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	4	4	4	35	4	4	4	4	19	85	
67	5	4	4	4	4	4	4	4	35	5	5	5	4	4	4	4	35	4	4	4	4	18	86	
68	5	4	4	4	4	4	4	4	34	5	5	5	4	4	4	4	35	4	4	4	4	18	86	
69	5	5	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	98	
70	5	5	5	5	5	5	5	5	34	4	4	4	4	4	4	4	35	5	5	5	5	19	86	
71	5	5	5	5	5	5	5	5	36	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	17	87	
72	5	5	5	5	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	24	5	5	5	5	12	60	
73	4	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	17	93	
74	4	4	4	4	4	4	4	4	37	5	5	5	5	4	4	4	39	4	4	4	4	18	93	
75	4	4	4	4	4	4	4	4	35	5	5	5	5	4	4	4	39	4	4	4	4	17	92	
76	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	100	
77	5	5	4	4	4	4	4	4	31	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	14	71	
78	4	4	4	4	4	4	4	4	26	5	5	5	4	4	4	4	39	4	4	4	4	19	86	
79	2	2	2	2	2																			

Productividad																								
Subj.	D. Logro de objetivos					Subt. etal	D. Uso correcto de recursos					Subt. etal	Logro de resultados deseados										Subt. etal	TOT. AL.
	1	2	3	4	5		7	8	9	10	11		12	13	14	15	16	17	18	19	20			
1	4	5	5	4	5	23	4	4	1	1	5	5	20	4	4	4	4	4	4	4	55	78		
2	4	4	5	5	5	23	4	4	1	1	5	5	18	4	4	4	4	4	4	4	55	78		
3	4	4	5	5	5	23	4	4	1	1	5	5	18	4	4	4	4	4	4	4	55	82		
4	4	4	4	4	4	19	4	4	1	1	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	53	72		
5	4	4	4	4	4	21	4	4	1	1	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	53	71		
6	4	4	4	4	4	20	4	4	1	1	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	54	74		
7	4	4	4	4	4	21	4	4	1	1	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	55	78		
8	4	4	4	4	4	15	4	4	1	1	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	53	82		
9	4	4	4	4	4	25	4	4	1	1	5	5	21	4	4	4	4	4	4	4	55	91		
10	4	4	4	4	4	20	4	4	1	1	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	54	75		
11	4	4	4	4	4	25	4	4	1	1	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	55	88		
12	4	4	4	4	4	20	4	4	1	1	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	54	85		
13	4	4	4	4	4	21	4	4	1	1	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	55	85		
14	4	4	4	4	4	25	4	4	1	1	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	56	95		
15	1	1	2	3	4	11	4	4	2	2	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	41	75		
16	4	4	4	4	4	15	4	4	1	1	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	53	82		
17	4	4	4	4	4	22	4	4	1	1	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	53	89		
18	4	4	4	4	4	23	4	4	1	1	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	54	91		
19	4	4	4	4	4	24	4	4	1	1	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	55	93		
20	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	24	80		
21	4	4	4	4	4	18	4	4	1	1	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	53	72		
22	4	4	4	4	4	23	4	4	1	1	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	54	95		
23	2	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	20	83		
24	4	4	4	4	4	20	4	4	1	1	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	53	81		
25	4	4	4	4	4	22	4	4	1	1	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	53	78		
26	4	4	4	4	4	17	4	4	1	1	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	54	71		
27	4	4	4	4	4	25	4	4	1	1	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	45	85		
28	4	4	4	4	4	20	4	4	1	1	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	54	78		
29	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	24	80		
30	4	4	4	4	4	25	4	4	1	1	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	55	94		
31	4	4	4	4	4	20	4	4	1	1	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	54	82		
32	4	4	4	4	4	21	4	4	1	1	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	54	75		
33	4	4	4	4	4	22	4	4	1	1	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	54	75		
34	4	4	4	4	4	18	4	4	1	1	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	53	82		
35	4	4	4	4	4	25	4	4	1	1	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	55	90		
36	4	4	4	4	4	18	4	4	1	1	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	52	87		
37	4	4	4	4	4	15	4	4	1	1	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	53	82		
38	4	4	4	4	4	21	4	4	1	1	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	54	95		
39	4	4	4	4	4	25	4	4	1	1	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	55	88		
40	4	4	4	4	4	20	4	4	1	1	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	54	78		
41	4	4	4	4	4	23	4	4	1	1	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	55	94		
42	4	4	4	4	4	20	4	4	1	1	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	53	73		
43	4	4	4	4	4	23	4	4	1	1	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	54	95		
44	4	4	4	4	4	19	4	4	1	1	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	53	78		
45	4	4	4	4	4	24	4	4	1	1	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	54	82		
46	4	4	4	4	4	20	4	4	1	1	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	54	85		
47	4	4	4	4	4	22	4	4	1	1	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	54	83		
48	4	4	4	4	4	25	4	4	1	1	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	55	92		
49	4	4	4	4	4	15	4	4	1	1	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	53	82		
50	4	4	4	4	4	25	4	4	1	1	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	55	92		
51	4	4	4	4	4	23	4	4	1	1	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	55	98		
52	4	4	4	4	4	21	4	4	1	1	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	54	93		
53	4	4	4	4	4	23	4	4	1	1	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	55	95		
54	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	21	83		
55	4	4	4	4	4	24	4	4	1	1	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	54	88		
56	4	4	4	4	4	20	4	4	1	1	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	54	85		
57	4	4	4	4	4	23	4	4	1	1	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	54	85		
58	4	4	4	4	4	24	4	4	1	1	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	55	94		
59	4	4	4	4	4	15	4	4	1	1	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	53	85		
60	4	4	4	4	4	25	4	4	1	1	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	55	95		
61	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	24	80		
62	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	2	2	30	84		
63	4	4	4	4	4	20	4	4	1	1	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	54	89		
64	4	4	4	4	4	25	4	4	1	1	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	55	93		
65	4	4	4	4	4	25	4	4	1	1	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	55	92		
66	4	4	4	4	4	23	4	4	1	1	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	54	91		
67	4	4	4	4	4	15	4	4	1	1	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	53	82		
68	4	4	4	4	4	25	4	4	1	1	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	55	93		
69	4	4	4	4	4	21	4	4	1	1	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	54	85		
70	4	4	4	4	4	20	4	4	1	1	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	54	94		
71	4	4	4	4	4	25	4	4	1	1	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	55	78		
72	4	4	4	4	4	23	4	4	1	1	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	54	84		
73	4	4	4	4	4	20	4	4	1	1	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	53	73		
74	4	4	4	4	4	23	4	4	1	1	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	54	95		
75	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	24	80		
76	4	4	4	4	4	24	4	4	1	1	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	54	88		
77	4	4	4	4	4	24	4	4	1	1	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	54	99		
78	4	4	4	4	4	22	4	4	1	1	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	54	83		
79	4	4	4	4	4	25	4	4	1	1	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	55	92		
80	4	4	4	4	4	15	4	4	1	1	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	53	82		
81	4	4	4	4	4	25	4	4	1	1	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	55	92		
82	4	4	4	4	4	21	4	4	1	1	4	4	2											

# Anexo 7

## Informe del Turnitin

feedback studio MARIA ESTHER CABANILLAS DAVILA | Work engagement y productividad en docentes de I... /100 7 de 14

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Work engagement y productividad en docentes de  
instituciones educativas privadas de Lima, año 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**AUTORA:**  
Dra. Cabanillas Davila, Maria Esther (0100-2010-0202000-4001-0581-0699)

**ASESOR:**  
Mg. Chocón Merino, Oscar Guillermo (0100-2010-0202000-0001-0219-7030)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

Lima - Perú  
2021

**Resumen de coincidencias**

**19 %**

1	repositorio.ucv.edu.pe	5 %
2	Entregado a Universida...	3 %
3	tesis.pucp.edu.pe	2 %
4	www.elsevier.es	1 %
5	www.scielo.org.co	1 %
6	repositorio.up.edu.pe	1 %
7	core.ac.uk	<1 %
8	www.redalyc.org	<1 %

## Anexo 8

### Confiabilidad de los instrumentos mediante Prueba Piloto

#### Work engagement Total

```
NEW FILE.
DATASET NAME Conjunto_de_datos17 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
  /VARIABLES=EnergiaConsagradoAbastraido TotalTrabajo
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

### Confiabilidad

		Notas	
Salida creada			10-JUL-2021 11:56:51
Comentarios			
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos17	
	Filtro	<ninguno>	
	Ponderación	<ninguno>	
	Segmentar archivo	<ninguno>	
	N de filas en el archivo de datos de trabajo		30
	Entrada de matriz		
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.	
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.	
Sintaxis		RELIABILITY /VARIABLES=Energia Consagrado Abastraido TotalTrabajo Logros Recursos Resultados TotalProductividad /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Recursos	Tiempo de procesador		00:00:00,00
	Tiempo transcurrido		00:00:00,00

[Conjunto\_de\_datos17]

### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0

Total	30	100,0
-------	----	-------

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	4

```
Work Engagement
RELIABILITY
/VARIABLES=Energia TotalTrabajo
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

## Confiabilidad

### Notas

Salida creada		11-JUL-2021 17:33:17
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos17
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	30
	Entrada de matriz	
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis		RELIABILITY /VARIABLES=Energia TotalTrabajo /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,00
	Tiempo transcurrido	00:00:00,01

## Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	30	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
------------------	----------------

,804	2
------	---

```
RELIABILITY
/VARIABLES=TotalTrabajo Consagrado
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

## Confiabilidad

Notas		
Salida creada		11-JUL-2021 17:33:35
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos17
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	30
	Entrada de matriz	
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis		RELIABILITY /VARIABLES=TotalTrabajo Consagrado /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,02
	Tiempo transcurrido	00:00:00,05

## Escala: ALL VARIABLES

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	2

```
RELIABILITY
/VARIABLES=TotalTrabajo Abastraido
```

```

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Confiabilidad

		Notas	
Salida creada			11-JUL-2021 17:33:49
Comentarios			
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos17	
	Filtro	<ninguno>	
	Ponderación	<ninguno>	
	Segmentar archivo	<ninguno>	
	N de filas en el archivo de datos de trabajo		30
	Entrada de matriz		
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.	
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.	
Sintaxis		RELIABILITY /VARIABLES=TotalTrabajo Abastracto /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Recursos	Tiempo de procesador		00:00:00,00
	Tiempo transcurrido		00:00:00,03

## Escala: ALL VARIABLES

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	2

### Productividad Total

NEW FILE.

DATASET NAME Conjunto\_de\_datos17 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

/VARIABLES=Logros Recursos Resultados TotalProductividad

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

## Confiabilidad

		Notas	
Salida creada			10-JUL-2021 11:57:53
Comentarios			
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos17	
	Filtro	<ninguno>	
	Ponderación	<ninguno>	
	Segmentar archivo	<ninguno>	
	N de filas en el archivo de datos de trabajo		30
	Entrada de matriz		
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.	
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.	
Sintaxis		RELIABILITY /VARIABLES= Logros Recursos Resultados TotalProductividad /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Recursos	Tiempo de procesador		00:00:00,00
	Tiempo transcurrido		00:00:00,00

[Conjunto\_de\_datos17]

## Escala: ALL VARIABLES

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	4

Productividad

RELIABILITY

/VARIABLES=Logros TotalProductividad

```

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Confiabilidad

Notas		
Salida creada		11-JUL-2021 17:34:10
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo Filtro Ponderación Segmentar archivo N de filas en el archivo de datos de trabajo Entrada de matriz	Conjunto_de_datos17 <ninguno> <ninguno> <ninguno>  30
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia  Casos utilizados	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos. Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis		RELIABILITY /VARIABLES=Logros TotalProductividad /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Recursos	Tiempo de procesador Tiempo transcurrido	00:00:00,02 00:00:00,01

## Escala: ALL VARIABLES

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	2

```

RELIABILITY
/VARIABLES=TotalProductividad Recursos
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Confiabilidad

**Notas**

Salida creada		11-JUL-2021 17:34:21
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo Filtro Ponderación Segmentar archivo N de filas en el archivo de datos de trabajo Entrada de matriz	Conjunto_de_datos17 <ninguno> <ninguno> <ninguno> 30
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia Casos utilizados	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos. Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis		RELIABILITY /VARIABLES=TotalProductividad Recursos /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Recursos	Tiempo de procesador Tiempo transcurrido	00:00:00,00 00:00:00,02

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	2

```
RELIABILITY
/VARIABLES=TotalProductividad Resultados
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

**Confiabilidad**

**Notas**

Salida creada		11-JUL-2021 17:34:32
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo Filtro Ponderación Segmentar archivo N de filas en el archivo de datos de trabajo	Conjunto_de_datos17 <ninguno> <ninguno> <ninguno> 30

	Entrada de matriz		
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia		Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados		Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis			RELIABILITY /VARIABLES=TotalProductividad
			Resultados /SCALE("ALL VARIABLES") ALL /MODEL=ALPHA.
Recursos	Tiempo de procesador		00:00:00,00
	Tiempo transcurrido		00:00:00,01

## Escala: ALL VARIABLES

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	2

## Anexo 9

### Resultados de las Correlaciones

```
Work engagement/productividad
DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos18.
NEW FILE.
DATASET NAME Conjunto_de_datos19 WINDOW=FRONT.
NPAR TESTS
  /K-S(NONORMAL)=TotalWork TotalProduc
  /MISSING ANALYSIS.
```

### Pruebas NPar

Notas		
Salida creada		11-JUL-2021 17:42:38
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos19
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	120
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Los estadísticos para cada prueba se basan en todos los casos con datos válidos para las variables utilizadas en dicha prueba.
Sintaxis		NPAR TESTS /K-S(NONORMAL)=TotalWork TotalProduc /MISSING ANALYSIS.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,00
	Tiempo transcurrido	00:00:00,02
	Número de casos permitidos <sup>a</sup>	157286

a. Se basa en la disponibilidad de memoria de espacio de trabajo.

[Conjunto\_de\_datos19]

#### Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		TotalWork	TotalProduc
N		120	120
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	88,9333	85,3833
	Desviación estándar	7,42439	9,21379
Máximas diferencias	Absoluta	,095	,178

extremas	Positivo	,071	,125
	Negativo	-,095	-,178
Estadístico de prueba		,095	,178
Sig. asintótica (bilateral)		,009 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

- a. La distribución de prueba es no normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=TotalWork TotalProduc
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlaciones

Notas		
Salida creada		11-JUL-2021 17:43:10
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos19
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	120
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.
Sintaxis		CORRELATIONS /VARIABLES=TotalWork TotalProduc /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,00
	Tiempo transcurrido	00:00:00,00

### Correlaciones

		TotalWork	TotalProduc
TotalWork	Correlación de Spearman	1	,689*
	Sig. (bilateral)		,037
	N	120	120
TotalProduc	Correlación de Spearman	,689*	1
	Sig. (bilateral)	,037	
	N	120	120

\*La correlación es significativa a nivel.05 (2 colas)

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=TotalProduc Energia
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlaciones

### Notas

Salida creada		11-JUL-2021 17:43:42
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos19
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	120
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.
Sintaxis		CORRELATIONS /VARIABLES=TotalProduc Energia /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,00
	Tiempo transcurrido	00:00:00,01

### Correlaciones

		TotalProduc	Energia
TotalProduc	Correlación de Spearman	1	,789*
	Sig. (bilateral)		,036
	N	120	120
Energia	Correlación de Spearman	,789*	1
	Sig. (bilateral)	,036	
	N	120	120

\*La correlación es significativa a nivel.05(2 colas)

### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=TotalProduc Consagrado
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

### Correlaciones

### Notas

Salida creada		11-JUL-2021 17:44:14
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos19
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	120
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.

Sintaxis		CORRELATIONS /VARIABLES=TotalProduc Consagrado /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Recursos	Tiempo de procesador		00:00:00,03
	Tiempo transcurrido		00:00:00,03

### Correlaciones

		TotalProduc	Consagrado
TotalProduc	Correlación de Spearman	1	,817*
	Sig. (bilateral)		,021
	N	120	120
Consagrado	Correlación de Spearman	,817*	1
	Sig. (bilateral)	,021	
	N	120	120

\*La correlación es significativa a nivel.05(2 colas)

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=TotalProduc Abstraido
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Correlaciones

#### Notas

Salida creada		11-JUL-2021 17:44:44
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos19
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	120
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.
Sintaxis		CORRELATIONS /VARIABLES=TotalProduc Abstraido /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,02
	Tiempo transcurrido	00:00:00,02

### Correlaciones

		TotalProduc	Abstraido
TotalProduc	Correlación de Spearman	1	,868**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	120	120

Abstraido	Correlación de Spearman	,868**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	120	120

\*\*La correlación es significativa a nivel.01(2 colas)

## RESOLUCIÓN JEFATURAL Nº 3613-2021-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 12 de octubre de 2021

### VISTO:

El expediente presentado por **CABANILLAS DAVILA, MARIA ESTHER** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **Work engagement y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021**; y

### CONSIDERANDO:

Que el(la) bachiller **CABANILLAS DAVILA, MARIA ESTHER**, ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestra está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *“Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis”*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

### SE RESUELVE:

**Art. 1°.-** AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada: **Work engagement y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021** presentado por **CABANILLAS DAVILA, MARIA ESTHER**.

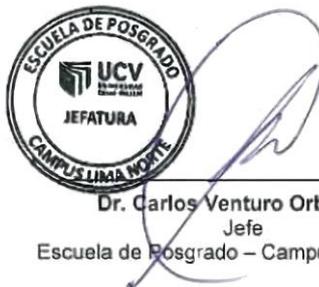
**Art. 2°.-** DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:

Presidente	: Dr. Quinteros Gómez Yakov
Secretario	: Mg. Vilcapoma Pérez César
Vocal (Asesor de la tesis)	: Mg. Oscar Guillermo Chicchon Mendoza

**Art. 3°.-** SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

Lugar	: Posgrado
Día	: 15 de octubre de 2021
Hora	: 10:15 a.m.

**Regístrese, comuníquese y archívese.**



Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe  
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

