



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Engagement y Rendimiento Laboral en colaboradores de
empresas de calzado del distrito El Porvenir, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Juarez Espinoza, Aldo Max (ORCID: 0000-0001-7759-6277)

Paredes Castañeda, Saida Catherine (ORCID: 0000-0001-9101-3269)

ASESORA:

Dra. Fernandez Mantilla, Mirtha Mercedes (ORCID: 0000-0002-8711-7660)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO — PERÚ

2022

DEDICATORIA

Este proyecto de investigación está dedicado en primer lugar a mí misma, por haber llegado hasta este punto a pesar de los obstáculos. En segundo lugar, a mi tía Liliana, quien me apoyó en todo momento para que pudiera alcanzar mis metas. Por último, dedico esta tesis a mi familia, porque comparten mi alegría en cada logro. Saida Paredes Castañeda.

Dedico este proyecto, a Dios, por su infinita misericordia y bondad, por ser mi fuerza y mi guía que conduce mi camino y A mis padres; Máximo Juarez Espinoza y Vilma Isabel Espinoza Quevedo, quienes han sido mis pilares para seguir adelante. es para mí una gran satisfacción poder dedicarles a ellos, que con mucho esfuerzo, esmero y trabajo me lo he ganado. Aldo Max Juarez Espinoza.

AGRADECIMIENTO

Primero agradezco a Dios, porque en sus planes estuvo permitirme llegar hasta aquí, agradezco también al esfuerzo y bondad de mi tía Liliana, porque gracias a ella obtengo estos gratos resultados. A mis tías maternas, quienes siempre me impulsaron a seguir estudiando y no rendirme en el camino. Por último, a mis hermanas Carmen Paola de los Milagros, Claudia Fernanda y a mi madre, Marcia del Carmen, por brindarme apoyo y momentos de alegría. Saida Paredes Castañeda.

Agradecemos a Dios por bendecirme la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a mis padres: Máximo y Vilma; y, a mis hermanos Diana, Paul. Jazmín y a mi novia Roxana, por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado.

Agradecemos a nuestros docentes de la Escuela de Psicología de la Universidad Privada Cesar Vallejo de Trujillo, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión, Aldo Max Juarez Espinoza.

Índice De Contenidos

| | |
|---|-----|
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de Contenidos | iv |
| Índice de Tablas | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 5 |
| III. METODOLOGÍA..... | 11 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación..... | 11 |
| 3.2 Variables y operacionalización | 11 |
| 3.3 Población, muestra y muestreo | 12 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 13 |
| 3.5 Procedimientos..... | 14 |
| 3.6 Método de análisis de datos..... | 15 |
| 3.7 Aspectos éticos | 16 |
| IV. RESULTADOS | 17 |
| V. DISCUSIÓN..... | 22 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 27 |
| RECOMENDACIONES | 28 |
| REFERENCIAS..... | 29 |
| ANEXOS | 35 |

Índice de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Características Sociodemográficas de los participantes | 13 |
| Tabla 2. Pruebas de normalidad - Kolmogoro Smirnof..... | 17 |
| Tabla 3. Correlación entre la variable Engagement y Rendimiento Laboral..... | 18 |
| Tabla 4. Relación entre las dimensiones de las variables de estudio | 19 |
| Tabla 5. Niveles de Engagement en la muestra..... | 20 |
| Tabla 6. Niveles de Rendimiento Laboral en la muestra | 21 |

Resumen

Por ser el área organizacional una de las áreas principalmente afectadas durante el estado de emergencia sanitaria que atraviesa el país por la COVID 19, la presente investigación tuvo como objetivo principal hallar el nivel de correlación entre Engagement y rendimiento laboral, así mismo el nivel de ambas variables en la muestra la cual, estuvo compuesta por 203 trabajadores del distrito del Porvenir en Lima, los resultados hallados evidenciaron que existe una correlación directa alta y muy significativa entre ambas variables ($r = 0.644$, $p < 0.001$), así mismo se pudo evidenciar que el nivel de Engagement en los trabajadores del Porvenir se distribuyó de la siguiente forma alto en un 27.2%, promedio un 46.5%, y bajo un 26.2% y Rendimiento Laboral alta un 24.3%, promedio un 49.5%, y finalmente baja un 26.2%.

Palabras Clave: Engagement, Rendimiento Laboral, Trabajadores.

Abstract

Since the organizational area is one of the areas mainly affected during the state of health emergency that the country is going through due to COVID 19, the main objective of this research was to find the level of correlation between Engagement and work performance, as well as the level of both variables in the sample which was composed of 203 workers in the district of Porvenir in Lima, the results found showed that there is a high and very significant direct correlation between the two variables ($r = 0.644$, $p < 0.001$), likewise it could be seen that the level of Engagement in the workers of Porvenir was distributed as follows: high 27.2%, average 46.5%, and low 26.2% and Work Performance high 24.3%, average 49.5%, and finally low 26.2%.

Keywords: Engagement, Work Performance, Workers.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, debido a la pandemia por la Covid-19, la situación laboral se ha agravado, presentando más desafíos para los empleados al momento de cumplir sus labores y para los empleadores para cumplir sus obligaciones y conseguir alta eficiencia y productividad (Organización Internacional del trabajo [OIT], 2020a). Debido a las medidas impuestas, se perdieron empleos de alto riesgo y horas de trabajo, por el contacto entre personas y se estimaba que este fenómeno iría en aumento (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2020).

Por lo que se planteó como posible solución, el uso del teletrabajo, sin embargo, por la naturaleza de algunos empleos, que requieren producción presencial, no se puede implementar esta modalidad en todos los rubros (OIT, 2020b; ONU, 2020). Es por ello que, la seguridad en el trabajo ha cobrado más énfasis, sobre todo para aquellas ocupaciones, permitidas por las medidas de restricción, que requieren una labor presencial o con contacto de persona a persona (OIT, 2020a). Por ende, la pandemia ha provocado una disyuntiva entre seguridad versus empleo, puesto que a pesar de haber sensación de temor, existe la necesidad de estar empleado (OIT, 2020a), donde el compromiso de los trabajadores se refleja por un fin personal, en lugar de estar alineado con los objetivos de la empresa, por lo que es relevante retomar el uso de estrategias que permitan lograr resultados a largo plazo, como a través de la instauración de la identificación con el centro laboral, proveyendo recursos que satisfagan sus necesidades, entre otras herramientas (Aslam et al., 2020; Zondo, 2019).

Ante lo expuesto, nos ubicamos en la realidad peruana, que, debido a la situación expuesta, entre abril y junio del año 2020 la población empleada formalmente se redujo a 6.7 millones, teniendo como consecuencia el aumento de personas desempleadas y trabajadores informales (OIT, 2020c); siendo uno de los sectores más afectados, las organizaciones de calzado, que representan a nivel nacional alrededor de 5 600 empresas, de las cuales, el 93% son microempresas localizadas en Lima y Trujillo, principalmente en el distrito El Porvenir, y que a raíz del estado de emergencia ha generado que alrededor del 30% de las empresas de calzado desaparecerían, donde aproximadamente 90 000 colaboradores manufactureros de calzado del distrito El Porvenir como

cortadores, perfiladores, armadores, alistadores y vendedores quedaron desempleados (Posada, 2020; Meregildo, 2020; Redacción La Industria, 2020).

En paralelo, un estudio realizado por la consultoría Gallup (Crabtree, 2018) reflejó que el 21% de los colaboradores peruanos están plenamente comprometidos con su trabajo, el 62% carece de motivación y compromiso laboral, mientras que el 17% están desconectados, transmitiendo desmotivación, poca productividad y negatividad en los compañeros de la organización. Consecuentemente, las organizaciones para mantener un adecuado desempeño o rendimiento laboral por parte de sus colaboradores deben mantenerlos capacitados y actualizados, establecer relaciones interpersonales adecuadas en los equipos de trabajo, la calidad en los resultados debe de medirse bajo herramientas cualitativas y cuantitativas, mantener un clima emocionalmente estable y desarrollar habilidades blandas y analíticas en sus trabajadores con el propósito de asegurar el compromiso laboral, su crecimiento organizacional, así como el desarrollo profesional de los colaboradores (Universidad ESAN, 2019).

En tal sentido, se analizó la problemática presente de los colaboradores de calzado del distrito El Porvenir, bajo las variables de estudio engagement y rendimiento laboral, donde se observa que los trabajadores tienden a laborar más de 10 horas diarias, generándoles cansancio físico, pero que no es impedimento para empezar su nuevo día laboral lleno de energía y con ganas de trabajar, demostrando capacidad para trabajar durante largos periodos de tiempo durante su jornada laboral, al grado que para ellos el tiempo trabajado no es un inconveniente ya que están concentrados; se sienten orgullosos del trabajo que realizan debido a la relevancia que tiene para colectividad, manifestando que su trabajo es significativo y motivador por el sentido de emprendimiento que les genera. No obstante, los colaboradores manifiestan que en las empresas donde laboran, la mayoría no cuenta con los ambientes y herramientas necesarias para ejercer sus funciones adecuadamente, pero se adaptan a esas circunstancias, el clima laboral es adecuado, pero a veces se presentan problemas entre colaboradores; y perciben que el salario no es bien remunerado por el tiempo que trabajan y lo que producen en su jornada laboral.

Una de las estrategias más mencionadas y usadas en planes de intervención a nivel laboral en Latinoamérica, es el engagement, puesto que demostró ser muy eficiente en mejorar la satisfacción con el trabajo (Go Integro, 2018), además, de ser un mediador para la proactividad, genera alto rendimiento, eficiencia y productividad organizacional (Aslam et al., 2020). Pero esto implica un esfuerzo de la empresa, ya que debe haber un trabajo de gestión para que exista una planificación, la cual es clave para lograr no solo engagement sino el liderazgo, la competitividad e incluso la iniciativa de desarrollar capacidades para obtener mejores resultados (Saavedra et al., 2020).

En un estudio en el que se examinaba la implicancia entre la iniciativa personal y el engagement laboral, se mostró que ambas tienen un alto grado de vigor y dedicación, sin embargo, se especifica que el compromiso laboral (engagement) promovía ser una persona emprendedora y proactiva, dedicada y perseverante cuando se presentan dificultades, mientras que la iniciativa personal se apoya para su desarrollo de la dedicación y el vigor, no significa que implique acciones, al igual que con la dedicación, se queda en aprendizaje pero no en conductas, a diferencia del engagement que encamina las herramientas aprendidas a acciones eficaces y beneficiosas para la organización (Lisbona et al., 2018).

Sin embargo, el engagement en las organizaciones no es un elemento que trabaja por sí solo, sino que se cimienta con el conocimiento emocional, que es una variable importante, ya que ayuda a que los colaboradores puedan estar capacitados a reconocer sus emociones y necesidades, y esto a su vez servirá de ayuda a los altos mandos para generar soluciones a los problemas, ya que no se puede hacer un cambio en la cultura o en la estructura organizacional sin este elemento básico. Es así la importancia del personal de recursos humanos para poder identificar trabajadores que posean estabilidad, compromiso con los objetivos de la empresa, dedicación, apego ocupacional y se realice las tareas de manera enérgica y productiva (Rahimi & Rostami, 2018).

Ante lo mencionado, y por la relevancia de la problemática, se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe relación entre el engagement y rendimiento laboral en colaboradores de empresas de calzado del distrito El Porvenir, 2021?

Dentro de este marco, el estudio propuesto se justifica considerando los criterios de Hernández et al. (2014). En efecto, es conveniente y relevante, porque servirá para determinar la relación del engagement en el rendimiento laboral de los colaboradores de calzado del distrito El Porvenir, fomentando en las organizaciones, promuevan estrategias de engagement y rendimiento laboral en sus colaboradores en pro de sus objetivos organizacionales. Asimismo, su implicancia práctica, proporcionará medir, correlacionar y conocer el nivel de engagement y rendimiento laboral de los colaboradores de calzado de dicha población de estudio, y ante los resultados, se impulsen estrategias de intervención pertinentes. Su valor teórico, permitirá establecer la relación entre las variables de engagement y rendimiento laboral, bajo el apoyo y desarrollo de las teorías propuestas por Schaufeli y Bakker (2003) y Koopmans et Al. (2014), lo que representa un aporte para conocer sobre los indicadores y herramientas que contribuyen en el compromiso y rendimiento laboral de los colaboradores; por ende, se aportará una evidencia bibliográfica para posteriores estudios de interés. Asimismo, su utilidad metodológica facilitará la aplicación de los instrumentos válidos y confiables de las variables objeto de estudio, donde se identificará las evidencias de validez y de confiabilidad por consistencia interna.

Por consiguiente, se estableció como objetivo principal: Determinar la relación entre Engagement Y Rendimiento Laboral en colaboradores de empresas de calzado del distrito El Porvenir, 2021, asimismo, se planteó como objetivos específicos: Establecer si las dimensiones del Engagement se relacionan con las dimensiones del rendimiento laboral en los colaboradores de empresas de calzado del distrito El Porvenir, además de conocer el nivel de Engagement e Identificar el nivel de rendimiento laboral de los colaboradores de empresas de calzado del distrito El Porvenir, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el siguiente apartado, se presentan trabajos previos, en el ámbito internacional, Lupano y Waisman (2019), realizaron una investigación en la que evaluaron la relación entre el engagement, el performance (rendimiento) y la satisfacción laboral, en una muestra de 100 trabajadores argentinos que participaron de manera voluntaria. Hallando que existe una correlación directa estadísticamente significativa entre rendimiento individual y organizacional con las dimensiones del engagement, de igual forma se halló una correlación positiva y significativa estadísticamente entre satisfacción laboral y engagement. Sin embargo, todas las variables presentaron tamaños del efecto pequeños.

En el sur de China, Yongxing et al. (2017), hicieron un estudio en trabajadores de atención al cliente, en el que se examinó la relación del engagement y el rendimiento laboral, dentro del modelo de Soporte Organizacional Percibido (SOP), el cual fue evaluado, encontrando que reportaba adecuados índices de ajuste de bondad ($\chi^2/df=1.30$, RMSEA=.04, CFI=.92, GFI=0.90, TLI = .91.). Los resultados mostraron que el compromiso positivo tiene una relación directa y significativa con el desempeño objetivo, asimismo, y el SOP funciona como variable moderadora entre el vínculo del engagement y rendimiento laboral.

En el ámbito nacional, Castillo (2020), realizó un estudio en el que se pretendió analizar la relación entre el engagement y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de Chorrillos, encontrando que las variables presentan una correlación positiva y significativa ($p < .01$) con un tamaño del efecto pequeño, por otro lado, nos muestra la relación entre satisfacción laboral con las dimensiones de la variable engagement, hallando correlaciones positivas, significativas estadísticamente con tamaños del efecto entre .16 y .21, sin embargo al evaluar el engagement con las dimensiones de la satisfacción laboral, se halló que solo 3 de las 4 dimensiones se relacionan de manera estadísticamente significativa, siendo el factor beneficios económicos el que no posee una relación significativa.

Por su parte, Messarina (2019), también evaluó el engagement y la satisfacción laboral en operarios de una empresa limeña, en la que como paso previo se

realizó la evaluación de las propiedades psicométricas de los instrumentos. Se halló que la variable engagement se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa ($r=.30$; $p < .01$), además encontró que la edad y el tiempo de permanencia se relacionaban negativamente con la satisfacción laboral y no tenían relación con el engagement, asimismo, en la evaluación de la relación entre el grado de instrucción y las variables engagement y satisfacción, no se encontró una correlación.

El término Engagement, se puede traducir como compromiso, y es usado para explicar la sensación de deber ante una persona, situación u organización, partiendo de la etimología, proviene de las palabras latinas *cum* que quiere decir junto y *promissus*, que significa promesa (López & Chiclana, 2017). Conceptualmente, se concibe que comprende las dimensiones, psicológica, comportamental, interacción, participación e involucramiento para conseguir una meta a nivel individual u organizacional (Johnston, 2018).

A nivel personal involucra el área cognitiva, que se refiere al interés y atención que se le dedica a un tema, afectiva, es decir las reacciones emocionales frente a un tema y comportamental, que son conceptos de colaboración e interacción, cuyo fin es el logro del desarrollo personal (Johnston, 2018; López & Chiclana, 2017), asimismo, existe un nivel colectivo de engagement en el que estas características se vuelven propias de un grupo y los integrantes comienzan a compartir metas en común, por lo que al usarlo como una estrategia a nivel organizacional, tendría éxito, teniendo solo que alinear las metas a la participación, compromiso y satisfacción hacia la empresa con el fin de potenciar la organización (Johnston, 2018).

Desde la perspectiva de Schaufeli y Bakker (2003), autores del Utrecht Work Engagement Scale (UWES), uno de los cuestionarios más usados, el engagement es un concepto opuesto al síndrome de Burnout explicado por Maslach, que se define como “un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción” (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2001 en Schaufeli & Barker, 2003), es decir los trabajadores que posean engagement, se caracterizan por sentirse llenos de vitalidad y emoción por sus actividades laborales, y creen que

tienen la capacidad suficiente para hacer frente a las necesidades de sus actividades (Schaufeli & Barker, 2003; Schaufeli & Barker, 2010).

Como se mencionó el engagement implica la presencia de tres elementos, el vigor, la dedicación y la absorción, por lo que es importante conocer a qué hacen referencia cada uno de esos conceptos, y que implican dentro de la Escala Utrecht. En primera instancia, el vigor, es entendido como la presencia de niveles altos de energía y resiliencia mental en el momento del trabajo, la voluntad de dedicarse a las labores y la persistencia ante las posibles complicaciones propias de las tareas, además no fatigarse con facilidad (Flores et al., 2015; Valdez y Ron, 2011).

Se dedican seis ítems en la versión del 2003 del Utrecht, traducida por Valdez y Ron (2011), en los que una calificación alta en esta dimensión significaría que se tiene a un trabajador que por lo regular es energético, entusiasta, resiste en el trabajo, por otro lado, los que obtengan puntuaciones bajas, serían los empleados que poseen menos energía, no son entusiastas, ni resistentes en el área laboral.

La segunda dimensión, dedicación, hace referencia a la fuerte motivación en el trabajo y al sentido de significancia y ser entusiasta, estar inspirado, orgulloso y sentirse desafiado por sus labores (Flores et al., 2015; Valdez y Ron, 2011). Presenta cinco reactivos en la escala, al obtener una alta puntuación, se puede afirmar que, presentan una fuerte identificación con su empleo por lo que su experiencia es significativa, inspiradora y desafiante, mientras que, los puntajes bajos, son empleados que no sienten identificación con sus labores, por lo que su experiencia no es inspiradora ni desafiante y no se sienten orgullosos (Valdez y Ron, 2011).

La tercera, y última dimensión es la absorción, la cual se describe como estar en un estado de completa concentración e involucramiento con el trabajo, tener dificultad para dejar de lado las labores que se relaciones ligadas al empleo, percepción de que el tiempo pasa rápidamente debido a que se disfruta lo que se realiza (Flores et al., 2015; Valdez y Ron, 2011). Está representado por seis ítems y una calificación alta significa estar regularmente contentos de estar

involucrados en su empleo, se sienten parte de él, les es difícil dejarlo porque las actividades son recompensantes, a diferencia de un puntaje bajo, que significa no sentirse involucrado, percepción de que el tiempo pasa muy lento, mayor atención al entorno que a las actividades (Valdez y Ron, 2011).

Ante lo expuesto anteriormente, el engagement favorece a que el trabajador esté comprometido e involucrado con la empresa, además de tener la disposición y energía para realizar sus labores, asumiendo los desafíos y complicaciones que esto implica, es decir, que como ha sido demostrado en cuantiosos estudios, esta una variable que influye en el rendimiento laboral, generando un beneficio para el empleado y para la organización (Juyumaya, 2018; Lozano y Forero, 2020; Lupano y Waisman, 2019; Yongxing et al., 2017).

Por lo que es importante conocer que implica el rendimiento laboral, en primera instancia, es importante señalar que existe discrepancia al momento de definirla debido a las distintas perspectivas desde las que se aborda, uno de los autores más reconocidos es Motowildo, quien define el rendimiento laboral como se define el valor esperado por la organización del comportamiento del empleado en un tiempo determinado (Motowildo, Borman y Schmit, 1997 en Motowildo, 2003), es decir implica el comportamiento, el cual puede ser determinante para las metas a nivel organizacional (Motowildo, 2003).

Por otro lado, Chiavenato (2011), define el rendimiento laboral desde otra perspectiva, en función a la cantidad de producción, señalando que el fin último que tienen las organizaciones es la elaboración de un bien o brindar un servicio, para lo cual deben hacer un buen uso ya sea de materia prima o de recursos humanos, es decir, las empresas se ven en la necesidad de hacer uso del servicio del capital humano para producir y lograr los objetivos.

Ante las distintas perspectivas, se halló la necesidad de esclarecer la definición para poder evaluar el constructo, teniendo varios modelos, que no solo conceptualizaban el rendimiento sino lo dimensionaban, como la perspectiva de Campbell (1990 en Borman et al., 2003), quien bajo el modelo multifactor concebía el rendimiento laboral en una estructura de ocho factores, la cual describía como suficiente para explicar el constructo, las cuales son: la primera,

competencia en tareas específicas del trabajo, en segundo lugar, la competencia en tareas no específicas del trabajo, la tercera que se denomina comunicaciones escritas y orales, la cuarta, demostrar esfuerzo, la quinta es mantener la disciplina personal, en sexto lugar, está facilitar el desempeño del equipo y de los compañeros, la séptima es la supervisión, finalmente, la octava es la gestión y administración.

Otro modelo, es el de Murphy y Cleveland (1995), quien al igual que Motowildo concibe el rendimiento como comportamiento, y lo explica a partir de las siguientes categorías, conductas orientadas a la tarea, mantenimiento de relaciones interpersonales, conductas que provocan inactividad y conductas destructivas. Asimismo, menciona puntos importantes en la evaluación del rendimiento, teniendo en cuenta diversos puntos, no solo en cuanto al rendimiento individual sino a los factores organizacionales que puedan influir negativa o positivamente en este (Cleveland et al. 1989).

En el presente estudio, se hará énfasis en la perspectiva de Koopmans et Al. (2014), quienes consideran que el rendimiento laboral son los comportamientos o acciones que son relevantes para los objetivos de la organización, por lo que, está definida en base a las conductas o acciones de los empleados en lugar de los resultados de estas, asimismo, el rendimiento laboral individual, son conductas que están reguladas por la persona excluyendo los comportamientos restringidos por el entorno. Este constructo, está dividido en cuatro dimensiones: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto, comportamientos contraproducentes y rendimiento adaptativo.

La primera dimensión denominada rendimiento en la tarea, refiere a la eficiencia con la que el trabajador realiza sus labores principales, teniendo en cuenta las herramientas, técnicas y recursos personales que use (Gabini y Salessi, 2016; Koopmans et al. (2014). En segundo lugar, el rendimiento en el contexto incluye a los comportamientos de los trabajadores que favorecen el entorno organizacional, social y psicológico en el que se desarrollan las principales labores (Gabini y Salessi, 2016; Koopmans et al., 2014).

Como tercera dimensión se encuentran los comportamientos contraproducentes que refieren a toda conducta perjudicial para el bienestar de la organización, teniendo en cuenta que hayan sido acciones intencionales con el interés de causar un daño o actuar en su propio favor (Gabini y Salessi, 2016; Koopmans et al., 2014). Finalmente, la cuarta dimensión se denomina rendimiento adaptativo y se refiere a la competencia de un trabajador para adecuarse a los cambios ya sea relacionados a las funciones de un puesto o al entorno en el que se desempeña las labores (Gabini y Salessi, 2016; Koopmans et al., 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es de tipo básica, debido a que se pretendió comprender la relación entre los fenómenos o variables de estudio (Concytec, 2018). El diseño es no experimental, puesto que no se manipulo la variable, mas solo se limitó a observarla en su contexto (Ato & Vallejo, 2015).

Además, corresponde al diseño correlacional simple, debido a que se buscó describir la relación de las variables, sin contemplar la manipulación ni control de las variables extrañas (Hernández et al., 2014).

Asimismo, es de corte es transversal, ya que la recolección de la información a través de encuestas se dio en un solo momento determinado de la investigación (Hernández et al., 2014).

3.2 Variables y operacionalización

Variable Engagement

Definición conceptual: Se define como engagement al “estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción” (Schaufeli et al., 2001 como se citó en Schaufeli & Barker, 2003).

Definición operacional: Para la evaluación de la variable engagement, se hará uso del Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en su versión traducida (Schaufeli & Bekker, 2003).

Indicadores: el autor no presenta indicadores

Escala de medición: Los ítems se presentan de forma categórica ordenada, y las dimensiones por intervalos.

Variable Rendimiento Laboral

Definición conceptual: Se define como rendimiento laboral, comportamientos o acciones que son relevantes para los objetivos de la organización (Koopmans et al., 2014).

Definición operacional: La variable rendimiento laboral será evaluada a través de la Escala de Rendimiento Laboral Individual de Koopmans et al. (2012) validada al español por Gabini y Salessi (2016).

Indicadores: el autor no presenta indicadores

Escala de medición: Los ítems se presentan de forma categórica ordenada, y las dimensiones por intervalos.

3.3 Población, muestra y muestreo

Siendo la población un conjunto de individuos que comparten características en común (Hernández et al. 2014). En ese sentido, la población de la presente investigación estuvo compuesta por 1500 colaboradores de 15 organizaciones formales e informales del rubro calzado en el distrito del Porvenir.

Para la selección de la muestra, se empleó el muestreo no probabilístico de tipo intencional puesto que, la elección no dependió de la probabilidad sino de la disponibilidad de los participantes (Hernández et al. 2014), en ese sentido se utilizó para el cálculo de la muestra, la fórmula de poblaciones finitas, considerando criterios de un nivel de confianza de 99% y margen de error de 5%:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{(N - 1) e^2 - (Z^2 * p * q)}$$

Asimismo, la muestra representa una porción significativa de la población que cumple con las características y es representativa de la misma (Hernández et al., 2014), por lo tanto, la muestra estuvo constituida por 202 trabajadores del rubro de calzado, los cuales tuvieron que cumplir con los siguientes criterios:

Criterios de Inclusión: Pertenecer a una empresa de calzado ubicada en el distrito El Porvenir, laborar un mínimo de 6 meses, los participantes deben tener una edad que oscile entre los 18 a 60 años, y aceptar formar parte del estudio.

Criterios de Exclusión: Trabajadores que no pertenezcan a la empresa del rubro y el distrito anteriormente mencionados, que no estén en el rango de edad entre los 18 y 60 años, finalmente aquellos que no deseen participar voluntariamente en la investigación.

Tabla 1. Características Sociodemográficas de los participantes

| Variables | total (N =202) | |
|-------------------------|----------------|-----|
| | f | % |
| Sexo | | |
| Femenino | 76 | 38% |
| Masculino | 126 | 62% |
| Grupo etario | | |
| Jóvenes (18 a 24 años) | 103 | 51% |
| Adultos (25 a 59 años) | 99 | 49% |
| Tiempo laborando | | |
| Menos de un año | 18 | 9% |
| 1 año | 51 | 25% |
| 2 años | 24 | 12% |
| 3 años | 17 | 8% |
| 4 años | 18 | 9% |
| 5 años a más | 74 | 37% |

NOTA: F = Frecuencia

En la tabla 1 podemos apreciar las principales características sociodemográficas de los participantes en ese sentido se observó que en su mayoría la muestra estuvo compuesta por el sexo masculino con un 62% y femenino un 38%, así mismo las edades estuvieron distribuidas en jóvenes un 51% y adultos un 49%, finalmente el tiempo de labores en los trabajadores se conformó de la siguiente manera, menos de un año un 9%, un año un 25%, dos años un 12%, tres años un 8%, cuatro años un 9%, y por ultimo de 5 años a más un 37%.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la evaluación de la variable Engagement laboral, se uso el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (Schaufeli & Bekker, 2003), el cual está conformado por 17 ítems, distribuidos en tres dimensiones: Vigor, Dedicación y Absorción. Las opciones de respuesta son en una escala de Likert que van del 0 al 6 con opciones de nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre y siempre, las categorías para su interpretación son, puntuaciones menores a 53 bajo, entre 54 y 79 promedio, de 80 en adelante alto.

En cuanto a su análisis psicométrico, se halló que, en el análisis de las evidencias de validez por estructura interna, obtuvieron adecuados puntajes en

sus índices de ajuste (GFI: .89, AGFI: .86, RMSEA: .08, CFI: .85 (Schaufeli & Bekker, 2003). En cuanto a las evidencias de confiabilidad por la estrategia consistencia interna, se evaluó el coeficiente α , hallando que Vigor obtuvo .82, Dedicación .89 y Absorción .86, asimismo reportaron un coeficiente total de .93 (Schaufeli & Bekker, 2003). Asimismo, se hará un proceso de validación como tomando en cuenta las evidencias de confiabilidad como las evidencias de validez por estructura interna del instrumento respecto a la muestra evaluada.

Por otro lado, para la evaluación de la variable rendimiento laboral, se empleó la Escala de rendimiento laboral Individual (Koopmans et al., 2012) validada al español por Gabini y Salessi (2016), la cual está conformada por 13 ítems distribuidos en tres factores: Rendimiento en la tarea, Comportamientos contraproducentes y Rendimiento en el contexto. Las opciones de respuesta corresponden a una escala Likert que van del 1 al 5 con opciones de Nunca hasta siempre, las categorías para su interpretación son, puntuaciones menores a 43 bajo, entre 43 y 50 promedio, de 51 en adelante alto..

En cuanto a sus propiedades psicométricas, se evaluó las evidencias de confiabilidad por consistencia interna, hallando los siguientes resultados por dimensión: Rendimiento en la tarea: $\alpha=.76$, Comportamientos contraproducentes: $\alpha = .76$, y Rendimiento, en el contexto: $\alpha = .72$. Por otro lado, en la evaluación de las evidencias de validez, tras la evaluación de las evidencias de validez de contenido, se realizó el análisis factorial confirmatorio para la evaluación de las evidencias de validez por estructura interna, hallando los siguientes índices de ajuste para el modelo re especificado de 13 ítems X^2/gl : 2.40, CFI: .95, GFI .97, RSMEA .04, es decir un adecuado ajuste. Puesto que el instrumento muestra adecuados valores en su traducción al español, se realizará un proceso de validación como parte del procedimiento, hallando tanto las evidencias de confiabilidad como las evidencias de validez por estructura interna.

3.5 Procedimientos

En cuanto al proceso, el presente estudio inició con la selección del tema de investigación, posteriormente se buscó y sistematizó la información encontrada

en revistas de investigación, se seleccionó los cuestionarios a utilizar para la evaluación de las variables y se solicitó los permisos para su uso.

Posterior a la redacción del proyecto, para la recolección de la muestra, debido al estado de emergencia por la Covid-19, se realizará un formulario de Google, el cual contendrá el consentimiento informado y los cuestionarios, para aplicarlo de manera virtual. La difusión de este formulario será por redes sociales como Facebook y Whatsapp, y también de ser posible de forma presencial previo permiso a la empresa para aplicación.

3.6 Método de análisis de datos

Para evaluar los datos hallados en la recolección en la muestra, se construyó una base de datos en el programa Microsoft Excel para en primera instancia, realizar la limpieza de la base datos, eliminando casos que no cumplan con los criterios de selección, posteriormente, mediante el programa Jamovi versión 1.6 (The jamovi Project, 2021), se evaluaron los estadísticos descriptivos de las variables, como el mínimo, el máximo, la media, la desviación estándar, la asimetría y la curtosis, la cual debe ubicarse en puntajes de deben ubicarse dentro del rango de +/-1 para considerarse en valores óptimos (George & Mallery, 2019).

Luego se procedió a analizar las evidencias de confiabilidad por consistencia interna, tomando en cuenta el coeficiente alfa, cuyos valores aceptables son mayores o iguales a .70 (Campo-Arias & Oviedo, 2008). Como siguiente paso, se procedió a someter la data recolectada a la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov, para determinar si se encuentra normalidad univariada, de ser el caso se usará el coeficiente de R de Pearson, y si la distribución es no normal se usará la prueba de Rango de Spearman de Correlación de Orden, en donde, las categorías de las puntuaciones se distribuyen de la siguiente forma entre .10 a .29 pequeño, entre .30 a .49 mediano y de .50 en adelante grande, Además, se realizó el cálculo del tamaño del efecto, cuyos puntos para interpretación son, menor a .10 es pequeño, entre .10 y .24 es mediano y de .25 en adelante es grande (Cohen, 1988).

3.7 Aspectos éticos

Se consideraron como principales principios éticos, en primera instancia el rigor científico, el cual refiere a la relevancia de realizar un reporte de manera honesta de los datos hallados en el proceso de la investigación, inclusive si los datos no son los que se esperan, como segundo punto, se consideró de suma importancia la garantía de los derechos de los participantes, en este punto se debe considerar el principal objetivo es resguardar la salud en todos los aspectos de las personas que participen del proceso de la investigación, asimismo, se debe considerar el consentimiento informado, el cual debe contener la información necesaria (APA, 2010; Colegio de Psicólogos del Perú ,2017).

Asimismo, el estudio se ajustó bajo el código de ética establecido por el Colegio de Psicólogos del Perú (2017), considerando los artículos 24, 26, 45 y 57, sosteniendo que en estudios con personas, todo psicólogo debe contar con el consentimiento informado de los participantes; no debe plagiar o falsificar información en la publicación sobre estudios psicológicos; deberá cumplir con las exigencias científicas y técnicas de procedimiento; y al presentar de manera oral, audiovisual, escrita y tecnológica con propósitos educativos o de publicación científica, deberá informar sin la identificación de las personas u organizaciones.

Como tercer punto, se consideró la protección de la propiedad intelectual, es decir practicar los valores fundamentales de la integridad académica, como la honestidad y responsabilidad, en la citación (Turnitin, 2016), siguiendo las normas internacionales y nacionales (Colegio de Psicólogos del Perú ,2018), teniendo en cuenta que cada información consultada deberá de ser citada de manera oportuna y adecuada, asimismo se deberá de contar con los permisos pertinentes para el uso de las escalas que evalúan las variables (APA, 2010).

IV. RESULTADOS

Tabla 2. Pruebas de normalidad - Kolmogoro Smirnof

| | Estadístico | Sig. |
|-----------------------------------|-------------|-------|
| Vigor | 0.820 | 0.002 |
| Dedicación | 0.098 | 0.000 |
| Absorción | 0.087 | 0.001 |
| Rendimiento en la tarea | 0.062 | 0.060 |
| Comportamientos contraproducentes | 0.138 | 0.000 |
| Rendimiento en el contexto | 0.094 | 0.000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 6 se presenta la prueba de normalidad empleada en la base de datos, en donde se puede observar que las dimensiones de la variable Engagement, Vigor, dedicación y abstracción, todas se establecieron por debajo de 0.05 respecto al P valor, del mismo modo las dimensiones de la variable rendimiento laboral, Rendimiento en la tarea, Comportamientos contraproducentes y Rendimiento en el contexto, todas también se ubicaron por debajo del mismo punto de corte lo que indicaría una distribución no normal de la información a nivel inferencial (Pedrosa, et.al, 2015), por lo tanto con base en estos supuestos se procedió a emplear un análisis no paramétrico el Rho de Spearman como lo sugiere Badii, Guillen, Lugo Serrato, y Aguilar (2014)

Tabla 3. Correlación entre la variable Engagement y Rendimiento Laboral

| Variables de Estudio | | Rendimiento Laboral |
|----------------------|-------|---------------------|
| Engagement | r_s | 0.644** |
| | r^2 | 0.414 |

*Nota: ** La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral), * La correlación es significativa en el nivel .05 (bilateral), r_s = Test de Rango de Spearman de Correlación de Orden, r^2 =coeficiente de Tamaño de efecto.*

En la tabla 7 podemos apreciar la correlación que se desprende de las dos variables de estudio de la presente investigación, en ese sentido, se pudo observar que la variable Engagement y Rendimiento laboral correlacionaron de forma directa alta y muy significativa (,644**) así mismo también se evidencio un tamaño del efecto alto (0.414), todos los puntos de corte anteriormente mencionados se avalan en los parámetros establecidos por Cohen (1988).

Tabla 4. Relación entre las dimensiones de las variables de estudio

| | Vigor | | | Dedicación | | | Abstracción | | |
|-----------------------------------|--------|------|---------|------------|------|---------|-------------|------|---------|
| | r_s | p | r_s^2 | r_s | p | r_s^2 | r_s | p | r_s^2 |
| Rendimiento en la tarea | ,599** | ,000 | 0.358 | ,628** | ,000 | 0.394 | ,463** | ,000 | 0.214 |
| Comportamientos contraproducentes | -,138 | ,051 | 0.019 | -,045 | ,523 | 0.002 | -,116 | ,100 | 0.013 |
| Rendimiento en el contexto | ,596** | ,000 | 0.355 | ,567** | ,000 | 0.321 | ,534** | ,000 | 0.285 |

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), rs^2 = Tamaño de efecto.

A continuación, en la tabla 7 se presentan las correlaciones halladas entre las dimensiones de las variables Engagement y Rendimiento laboral, en donde, se pudo observar que la dimensión Vigor se relacionó de forma directa, alta y significativa con las dimensiones Rendimiento en la tarea ($,599^{**}$) y Rendimiento en el contexto ($,596^{**}$), ambas correlaciones con tamaños del efecto altas (0.358, 0.355), además también correlaciono de forma inversa, pequeña y no significativa con la dimensión Comportamientos contraproducentes ($-,138$), esta correlación presento un tamaño del efecto pequeño (0.019). Por otro lado, la dimensión Dedicación se relacionó de forma directa, alta y significativa con las dimensiones Rendimiento en la tarea ($,628^{**}$) y Rendimiento en el contexto ($,567^{**}$), ambas correlaciones con tamaños del efecto altos (0.394, 0.321), además también correlaciono de forma inversa, pequeña y no significativa con la dimensión Comportamientos contraproducentes ($-,045$), esta correlación presento un tamaño del efecto pequeño (0.002). Por otra parte, la dimensión Abstracción se relacionó de forma directa, alta y significativa con las dimensiones Rendimiento en la tarea ($,463^{**}$) y Rendimiento en el contexto ($,534^{**}$), ambas correlaciones con tamaños del efecto altos (0.214, 0.285), además también correlaciono de forma inversa, pequeña y no significativa con la dimensión Comportamientos contraproducentes ($-,116$), esta correlación presento un tamaño del efecto pequeño (0.013), todas las correlaciones anteriormente mencionadas se basaron en los puntos de corte recomendados por Cohen (1988).

Tabla 5. Niveles de Engagement en la muestra

| Niveles | Trabajadores del Porvenir | |
|----------|---------------------------|------------|
| | Frecuencia | Porcentaje |
| Bajo | 53 | 26.2 % |
| Promedio | 94 | 46.5 % |
| Alto | 55 | 27.2 % |
| Total | 202 | 100 % |

En la tabla 9 se presentan los niveles hallados en la muestra de la investigación en ese sentido se halló que un 26.5% de los trabajadores del porvenir presentan niveles bajos de Engagement en su centro de labores, así mismo un 46.5% se ubicaron en la categoría promedio y un 27.2 % se identificó con un nivel alto respecto a esta variable.

Tabla 6. Niveles de Rendimiento Laboral en la muestra

| Trabajadores del Porvenir | | |
|----------------------------------|------------|------------|
| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
| Bajo | 53 | 26.2 % |
| Promedio | 100 | 49.5 % |
| Alto | 49 | 24.3 % |
| Total | 202 | 100 % |

En la tabla 10 a continuación se enuncian los niveles hallados en la muestra de la investigación en ese sentido se halló que un 26.2% de los trabajadores del porvenir presentaron niveles bajos en el Rendimiento Laboral en su centro de labores, así mismo un 49.5% se ubicó en la categoría promedio y un 24.3 % se identificó con un nivel alto respecto a la medición de esta variable.

V. DISCUSIÓN

Dada la situación de emergencia dentro del contexto de emergencia por la pandemia de la COVID 19, se evidencio en un inicio en distintas partes del mundo el cese de muchas actividades económicas, y posteriormente un reinicio gradual de algunos sectores económicos, del mismo modo se ha podido observar también las consecuencias de naturaleza psicológica en los trabajadores que laboran en las mismas, esto ha influido en gran medida en factores como el rendimiento en los centros de trabajo, en ese sentido la presente investigación es una respuesta a la problemática que se ha alojado en muchos rubros del sector organizacional, por lo tanto se consideró pertinente analizar la relación existente entre las variables Rendimiento laboral y Engagement dentro de un contexto de pandemia como la que se atraviesa en la actualidad.

Por lo anteriormente mencionado y siguiendo la secuencia de los objetivos establecidos en esta investigación, y en relación al objetivo principal planteado se puede decir que, con base en los resultados hallados se evidencio una relación positiva moderada y significativa entre la variable Rendimiento laboral y Engagement ($r = 0.644$, $p < 0.001$) con un tamaño de efecto también grande ($r_s^2 = 0.414$) estos resultados obtenidos guardan relación con los hallados por Castillo (2020) en donde, del mismo modo se evidenció una correlación positiva pequeña y significativa entre ambas variables ($r = 0.34$, $p < 0.001$) así como en los resultados hallados en los trabajos realizados por Yongxing et al. (2017) ($r = 0.16$, $p < 0.001$) y Messarina (2019) ($r = 0.30$, $p < 0.001$) lo que indicaría que los trabajadores del sector textil del distrito del Porvenir al establecerse en ellos la sensación de compromiso con su labor y la suficiente capacidad de hacer frente a las necesidades dentro de su centro de labores, paralelamente sienten que su capacidad de efectividad y producción se elevan con ello. Por otro lado, es resaltante mencionar que los estudios mencionados en los antecedentes en su mayoría se llevaron a cabo fuera de la problemática actual que se desarrolla con respecto a la pandemia, sin embargo, podemos hallar ciertas similitudes con respecto a la relación que existe entre ambas variables.

Por otro lado, con respecto al primer objetivo específico planteado se logró evidenciar las relaciones halladas entre las dimensiones de las variables de

estudio, en donde se observa que, la dimensión Vigor correlaciono de forma positiva grande y muy significativa con las dimensiones Rendimiento En La Tarea ($r = 0.599$, $p < 0.001$) y Rendimiento En El Contexto ($r = 0.596$, $p < 0.001$) ambas correlaciones con un tamaño de efecto también grande ($r_s^2 = 0.358$, 0.355) estos resultados indicarían que muchos de los trabajadores del distrito del Porvenir en esta investigación reflejan niveles altos de energía y resiliencia mental a la hora de estar laborando, sin dificultades para mantener el ritmo en las labores que llevan a cabo y que esto guarda relación con la eficiencia con la que el trabajador realiza sus labores con base en el uso de distintas técnicas y recursos, y del mismo modo con la presencia de comportamientos que favorecen un adecuado ambiente de trabajo a nivel social como psicológico, estos resultados coinciden con lo hallado y reportado por Lupano y Waisman (2019), Castillo (2020) y otras investigaciones que correlacionan el Engagement con otras variables similares al Rendimiento Laboral como el de Messarina (2019). Por otra parte se evidencio también que la dimensión Vigor correlaciono de forma negativa pequeña y no significativa con la dimensión Comportamientos Contraproducentes ($r = -0.13$, $p > 0.05$) paralelamente esta correlación obtuvo un tamaño de efecto pequeño ($r_s^2 = 0.019$) esto concuerda con lo reportado por Castillo (2020), esto sugiere que, muy pocos trabajadores del sector calzado al presentar la vitalidad necesaria para llevar a cabo sus actividades en sus centros de trabajo, menos tienden a accionar de forma negativa respecto a los intereses que persigue la organización, en otras palabras no afectan los intereses de la misma de forma intencional.

Relacionado a lo anteriormente expuesto también se pudo evidenciar que, la dimensión Dedicación correlaciono de forma positiva grande y muy significativa con la dimensión Rendimiento En La Tarea ($r = 0.628$, $p < 0.001$) con un tamaño de efecto grande ($r_s^2 = 0.358$) lo que indicaría que, muchos de los trabajadores del sector calzado en esta investigación al sentirse identificados y motivados con su trabajo se sentirían inspirados a afrontar desafíos y que en ese sentido, concurrentemente tenderían a tener una vitalidad que les permite desarrollar sin dificultades las actividades que demanden un alto consumo de energía, esto concuerda con lo hallado por Castillo (2020) y otros trabajos similares como los de Lupano y Waisman (2019), del mismo modo, se evidencio que la dimensión

Dedicación correlaciono de forma positiva grande y muy significativa con la dimensión Rendimiento En El Contexto ($r = 0.567$, $p < 0.001$) esta correlación tuvo un tamaño de efecto grande ($r_s^2 = 0.358$) estos hallazgos señalaría que a medida que un trabajador se siente comprometido y motivado con su trabajo, también se incrementa la capacidad que este tiene para influir en su entorno laboral tanto en lo social como en lo anímico, finalmente se pudo evidenciar también que la dimensión Dedicación correlaciono de forma negativa pequeña y no significativa con la dimensión Comportamientos Contraproducentes ($r = -0.045$, $p > 0.05$) y a su vez presento un tamaño del efecto pequeño ($r_s^2 = 0.002$) lo cual coincide con lo hallado por Castillo (2020), esto quiere decir que, muy pocos de los trabajadores encuestados al sentirse motivados e inspirados con sus labores diarias, paralelamente, no cometerían conductas que desfavorecieran el correcto funcionamiento de la organización donde trabajan.

Así mismo también se observó que la dimensión Abstracción correlaciono de forma positiva moderada y muy significativa con la dimensión Rendimiento En La Tarea ($r = 0.463$, $p < 0.001$) con un tamaño del efecto mediano ($r_s^2 = 0.214$) esto nos indicaría que, los trabajadores del sector calzado del distrito del porvenir al presentarse en ellos niveles altos en características como una buena concentración e involucramiento con sus actividades laborales y con ello sensaciones de un rápido desplazamiento en el tiempo, esto coincidiría con un incremento en la capacidad de eficiencia con respecto a sus principales funciones, ya sea en el uso de herramientas, técnicas o recursos, por otro lado, también se pudo apreciar que la dimensión Abstracción correlaciono de forma negativa pequeña y no significativa con la dimensión comportamientos contraproducentes ($r = -0.116$, $p > 0.05$) esta correlación presento un valor en el tamaño de efecto que se estableció como pequeño ($r_s^2 = 0.013$), estos resultados intentarían comunicar que muy pocos de los trabajadores del distrito del porvenir al encontrarse concentrados e involucrados con sus labores diarias dentro de sus centros de trabajo, no tenderían a presentar acciones que perjudiquen la actividad del centro donde realizan sus funciones o interferir en los objetivos organizacionales que esta intenta alcanzar. Finalmente, además de lo anteriormente mencionado se hallaron evidencias que avalan una correlación de orientación positiva, grado alto y muy significativa entre las dimensiones

Abstracción y Rendimiento En El Contexto ($r = 0.534$, $p < 0.001$), así mismo esta correlación presento un tamaño de efecto de categoría grande ($r_s^2 = 0.285$), estos resultados revelarían que los trabajadores al estar concentrados y con ello involucrados con sus funciones, proporcionalmente se evidenciaría un incremento en el bienestar del ambiente laboral y con ello también una mejora a nivel psicológico de los colaboradores.

Como parte del segundo objetivo específico planteado podemos evidenciar que los niveles hallados en la muestra respecto a la variable Engagement se distribuyeron de la siguiente manera, alto un 27.2%, promedio un 46.5%, y finalmente bajo un 26.2% estos resultados se asimilan a los presentados por Castillo (2020) en donde se evidencio puntuaciones por encima del promedio diferenciadas en grupos de edad y sexo, lo que indicaría niveles adecuados de Engagement en la mayoría de la muestra encuestada, así mismo también concuerda con resultados de otros trabajos que emplearon instrumentos similares que miden la misma variable como los reportados por Lupano y Waisman (2019), estos resultados señalarían a su vez que, los trabajadores del porvenir del sector calzado en su mayoría se encuentran comprometidos, concentrados, y con la vitalidad adecuada para cumplir cabalmente sus labores diarias, no obstante hay un 26.2% de ellos que necesitan mejorar estos indicadores.

Por otro lado, se evidencio que la variable Rendimiento Laboral presento niveles distribuidos de la siguiente manera, en la categoría alta un 24.3%, promedio un 49.5%, y finalmente baja 26.2%, estos resultados guardan relación con los hallados por Yongxing et al. (2017), no obstante, en este último con la finalidad de medir el rendimiento se creó un instrumento diferente al empleado en esta investigación, en donde se tomaron como indicadores la capacidad de producción, horas de trabajo, entre otros, del mismo modo se pudo evidenciar similitudes con otros trabajos como los de Lupano y Waisman (2019), Castillo (2020) y Messarina (2019), en donde, se empleó variables de naturaleza similar al Rendimiento Laboral, se evidenciaron frecuencias que se establecen por encima de la media lo que afianzaría los resultados hallados en esta investigación, en donde estos mismos indicarían que los trabajadores del distrito del porvenir en su mayoría se encuentran en un nivel adecuado, en donde

emplean adecuadamente técnicas y recursos, además de facilitar un ambiente saludable de trabajo.

Una de las principales limitaciones halladas durante el proceso de desarrollo de la presente investigación abarco muchos aspectos, entre ellos, hallar un tamaño muestral adecuado que representara justamente los resultados que se pretenden generalizar en la muestra estudiada, esto se agravo por la situación de emergencia sanitaria que atraviesa el país por la COVID 19, otra limitación fue establecer horarios que pudieran coincidir con los participantes para llevar a cabo las encuestas en los establecimientos donde laboran los trabajadores del distrito del porvenir, además del control de ciertos aspectos ligados a la comprensión de los ítems en los instrumentos empleados, esto último limito el uso de los diferentes medios digitales, los cuales se solucionaron con el empleo de una metodología de tipo presencial para la resolución inmediata de dudas a la hora de contestar las encuestas.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una correlación positiva grande y muy significativa entre las variables de estudio Engagement y Rendimiento laboral ($r = 0.644$, $p < 0.001$) en los trabajadores del rubro de calzado en el distrito del Porvenir.
2. Existe una correlación positiva grande y muy significativa entre las dimensiones Vigor, Rendimiento en la tarea ($r = 0.599$, $p < 0.001$) y Rendimiento en el Contexto ($r = 0.596$, $p < 0.001$) además de una correlación negativa pequeña y no significativa con la dimensión Comportamientos contraproducentes ($r = -0.13$, $p > 0.05$), por otro lado una correlación positiva grande y muy significativa entre la Dedicación, Rendimiento en la tarea ($r = 0.628$, $p < 0.001$) y Rendimiento en el Contexto ($r = 0.567$, $p < 0.001$) además de una correlación negativa pequeña y no significativa con la dimensión Comportamientos contraproducentes ($r = -0.045$, $p > 0.05$), simultáneamente una correlación positiva moderada y muy significativa entre la Abstracción y el Rendimiento en la tarea ($r = 0.463$, $p < 0.001$), y una grande con Rendimiento en el Contexto ($r = 0.534$, $p < 0.001$), además de una correlación negativa pequeña y no significativa con la dimensión Comportamientos contraproducentes ($r = -0.116$, $p > 0.05$) en los trabajadores en el distrito del porvenir.
3. Se determinó que el nivel de Engagement en los trabajadores del distrito del porvenir es alto en un 27.2%, promedio un 46.5%, y bajo un 26.2%, por otro lado, el nivel de Rendimiento Laboral se establece en la categoría alta un 24.3%, promedio un 49.5%, y finalmente baja un 26.2%.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda seguir aportando al estudio de las variables Engagement y Rendimiento laboral con la finalidad de expandir el conocimiento en el área organizacional.
2. Se recomienda en futuras investigaciones complementar estableciendo diferencias en grupos que se basen en las variables sociodemográficas de estudio, como el sexo, la edad, el estrato social, entre otros.
3. Facilitar una muestra de mayor proporción con la finalidad de representar de una forma más realista los resultados que se intentan generalizar en la muestra estudiada.
4. Se sugiere para futuras investigaciones con el estudio de las mismas variables, tener en consideración el nivel de análisis de los participantes con respecto al entendimiento de los instrumentos empleados.

REFERENCIAS

- American Psychological Association. (2010). *Publication Manual American Psychology Association* (6ta. Ed.). London: Autor
- Aslam, M.Z., Mohd, M.N., Omar, S. & Bustaman, H.A. (2020). Predicting proactive service performance: The role of employee engagement and positive emotional labor among frontline hospitality employees, *Cogent Business & Management*, 7(1), 1771117. DOI: 10.1080/23311975.2020.1771117
- Ato, M & Vallejo, G. (2015). *Diseños de investigación en Psicología*. Editorial: Pirámide. Madrid.
- Borman, W.C., Ilgen, D.R., Klimoski, R.J. & George, M.U. (2003). *Handbook of psychology: industrial and organizational psychology Vol. 12*. Nueva York: John Wiley & Sons.
https://www.academia.edu/25238239/HANDBOOK_of_PSYCHOLOGY_VOLUME_12_INDUSTRIAL_AND_ORGANIZATIONAL_PSYCHOLOGY
- Campo-Arias, A. & Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Rev Salud Pública*, 10 (5), pp. 831-839
- Castillo, G.J. (2020). *Engagement y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de servicios para carga pesada, distrito de Chorrillos, Lima, 2020*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47409/Castillo_GGJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. (5° edición). Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Cleveland, J.N., Murphy, K.R., & Williams, R.E. (1989). Multiple uses of performance appraisal: Prevalence and correlates. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 130-135. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.1.130>

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2° ed.). New York: Lawrence Erlbaum Associates.

Colegio de Psicólogos del Perú. (16 de julio de 2017). *Código de ética y deontología*. Lima: Autor. Recuperado de https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19), Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Santiago: OIT. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45557/S2000307_es.pdf

[Crabtree](#), S. (02 de junio de 2021). En todo el mundo, el 13% de los empleados están comprometidos con el trabajo. Gallup. <https://news.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx>

Universidad ESAN (5 de febrero de 2019). ¿Qué evaluar en el desempeño de los empleados? Conexión ESAM. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/02/que-evaluar-en-el-desempeno-de-los-empleados/>

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), 195-206. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a03v21n2.pdf>

Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1). <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>

George, D. & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 25 Step by Step: A Simple Guide and Reference*. (15th ed.). Boston, MA: Taylor & Francis.

- Go Integro. (2018). Resultados del 2do Estudio Latinoamericano de Employee Engagement. Chile: Asociación Nacional de Avisadores de Chile. <https://mktg.gointegro.com/hubfs/PDF/2do%20Estudio%20Latinoamericano%20de%20Employee%20Engagement/GOintegro%20%5B2do%20Estudio%20Latinoamericano%20de%20Employee%20Engagement%5D.pdf?hsCtaTracking=56e01f7c-11c4-4551-bc16-7afb628aef3a%7Cb1cbbd36-b22d-4a06-8326-171036a11004&t=1539698398758>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (Sexta ed.). México: McGraw-Hill /Interamericana editores, S.A.
- Jaramillo, M.y Ñopo, H. (2020). Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú. Lima: Grade. <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADEdi106.pdf>
- Johnston, K. A. (2018). Engagement. The International Encyclopedia of Strategic Communication, 1-9. <https://doi.org/10.1002/9781119010722.iesc0070>
- Juyumaya, J. (2018). Work engagement, job satisfaction and performance: the role of organizational culture. Estudios de Administración, 25(1), 32-49. doi:10.5354/0719-0816.2018.55392
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C., & Van der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. Work, 48(2), 229-238. Doi: 10.3233/WOR-131659
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. International Journal of Productivity and Performance Management, 62(1), 6-28. doi: 10.1108/17410401311285273

- Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M., & Frese, M. (2018). The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance. *Psicothema*, 30(1), 89-96. doi: 10.7334/psicothema2016.245
- López, D. F. J., & Chiclana, D. C. (2018). Engagement, a platform for personal growth. *Comunicación Y Hombre*, (14), 55-64. <https://doi.org/10.32466/eufv-cyh.2018.14.274.55-64>
- Lozano, P.A. y Forero, J.E. (2020). Estrategias del engagement para el clima laboral. [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional UCC.]. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/20199>
- Lupano, m.L. y Waisman, S. (2019). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Psicodebate*, 18(2), 77-89. <http://dx.doi.org/10.18682/pd.v18i2.808>
- Meregildo, J. (23 de abril de 2020). El 30% de empresas de calzado desaparecerían por estado de emergencia. *La República*. <https://larepublica.pe/sociedad/2020/04/23/el-30-de-empresas-de-calzado-desaparecerian-por-estado-de-emergencia-trujillo-lrnd/>
- Messarina, A.K. (2019). Engagement y Satisfacción Laboral en operarios de una empresa privada de Lima. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. <https://doi.org/10.19083/tesis/625100>
- Motowidlo, S.J. (2003). Job performance. En W.C. Borman, D.R. Ilgen, R.J. Klimoski & M.U. George, *Handbook of psychology: industrial and organizational psychology*, Vol 12 (pp. 39-53). Nueva York: John Wiley & Sons. https://www.academia.edu/25238239/HANDBOOK_of_PSYCHOLOGY_VOLUME_12_INDUSTRIAL_AND_ORGANIZATIONAL_PSYCHOLOGY
- Murphy K.R. y Cleveland, J.N. (1995). *Understanding Performance Appraisal*, Thousand Oaks, CA: Sage.

- Organización de las Naciones Unidas. (2020). Documento de políticas: El mundo del trabajo y la COVID-19. Nueva York: ONU.
https://peru.un.org/sites/default/files/2020-08/sg_policy_brief_world_of_work_and_covid_19_spanish.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020a). Frente a la pandemia: Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. Geneva: OIT.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020b). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica. Geneva: OIT.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Posada, C. (12 de octubre de 2020). Nuevas oportunidades para el calzado peruano. La Cámara. <https://lacamara.pe/nuevas-oportunidades-para-el-calzado-peruano/>
- Rahimi, M., & Rostami, A. (2018). The effect of emotional intelligence on job engagement and organizational performance. ECORFAN-Mexico Journal, 9(20), 1-14.
https://ecorfan.org/journal/v9n20/ECORFAN_Journal_Mexico_V9_N20_1.pdf
- Redacción La Industria (24 de junio de 2020). El Porvenir: más de 90 000 trabajadores de calzado se quedaron sin empleo. La Industria.
<http://laindustria.pe/nota/15125-el-porvenir-mas-de-90-000-trabajadores-de-calzado-se-que-daron-sin-empleo>
- Saavedra, F., Delgado, J.M. y Saldaña, C.A. (2020). Gestión engagement en la satisfacción laboral de los Colaboradores de las instituciones públicas, Horizonte empresarial, 7(2), 185-198,
<https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1484>

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht work engagement scale. Ultech: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES.pdf
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (p. 10–24). Psychology Press
- The jamovi project (2021). Jamovi (Version 1.6) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>
- Turnitin. (2016). *Academic Integrity in a digital world: Consequences on plagiarism*. United States of America: Author. Retrieved from <http://turnitin.com/reosources>
- Valdez, H. y Ron, C. (2011). UWES Manual – Español. Módulo de Atención Integral de la Comisaría General de Prevención y Reinserción Social del Estado de Jalisco. México. [https://fatunasam.com/fatdocs/UP2018/Test_manual_UWES_Espanol%20\(1\)%20\(1\).pdf](https://fatunasam.com/fatdocs/UP2018/Test_manual_UWES_Espanol%20(1)%20(1).pdf)
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Annals of Psychology*, 33(3), 708-713. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>
- Zondo, R.W.D. (2020). The influence of employee engagement on labour productivity in an automotive assembly organisation in South Africa. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 23(1), <https://doi.org/10.4102/sajems.v23i1.3043>

ANEXOS

Anexo 1: Tablas

Tabla 7. Análisis descriptivo de los ítems de la Escala que mide Engagement

| Ítems | Min | Max | M | DE | g^1 | g^2 | RITC |
|---------|-----|-----|------|-------|--------|--------|-------|
| Ítem 1 | 0 | 6 | 3.85 | 1.499 | -0.075 | -1.198 | 0.661 |
| Ítem 2 | 0 | 6 | 4.06 | 1.525 | -0.220 | -1.165 | 0.631 |
| Ítem 3 | 1 | 6 | 3.97 | 1.365 | -0.079 | -1.160 | 0.411 |
| Ítem 4 | 0 | 6 | 4.07 | 1.416 | -0.294 | -0.834 | 0.712 |
| Ítem 5 | 0 | 6 | 4.16 | 1.491 | -0.420 | -0.797 | 0.641 |
| Ítem 6 | 0 | 6 | 3.58 | 1.482 | 0.085 | -1.158 | 0.366 |
| Ítem 7 | 0 | 6 | 4.23 | 1.480 | -0.324 | -0.982 | 0.711 |
| Ítem 8 | 0 | 6 | 3.77 | 1.633 | -0.222 | -1.029 | 0.719 |
| Ítem 9 | 1 | 6 | 3.81 | 1.363 | -0.014 | -1.169 | 0.573 |
| Ítem 10 | 1 | 6 | 4.84 | 1.244 | -0.965 | 0.088 | 0.646 |
| Ítem 11 | 0 | 6 | 4.06 | 1.377 | -0.442 | -0.606 | 0.544 |
| Ítem 12 | 0 | 6 | 3.98 | 1.457 | -0.142 | -1.058 | 0.473 |
| Ítem 13 | 0 | 6 | 3.75 | 1.737 | -0.285 | -0.954 | 0.485 |
| Ítem 14 | 0 | 6 | 3.29 | 1.518 | 0.175 | -0.949 | 0.600 |
| Ítem 15 | 1 | 6 | 4.17 | 1.387 | -0.315 | -1.044 | 0.658 |
| Ítem 16 | 0 | 6 | 2.85 | 1.589 | 0.359 | -0.689 | 0.536 |
| Ítem 17 | 0 | 6 | 4.21 | 1.526 | -0.611 | -0.471 | 0.520 |

Nota. M: Media, DE: Desviación estándar, g^1 : coeficiente de asimetría de Fisher; g^2 : coeficiente de curtosis de Fisher, RITC: Correlación ítem-test corregida.

En la tabla 2 se presentan a continuación los resultados de naturaleza descriptiva de la escala que mide el Engagement en donde se puede evidenciar que la media con respecto a las puntuaciones recepcionadas por los participantes se establecen entre 3.29 y 4.23, por otro lado la desviación estándar entre 1.363 y 1.526, así mismo se puede observar que la asimetría y la curtosis se encontraron dentro de los parámetros esperados de +/- 1.5 como lo recomiendan Forero et al. (2007) lo cual nos indicaría la existencia de una distribución normal univariada de la información, del mismo modo se puede dilucidar que la relación ítem - test corregida empleada en la escala señalaría en todos los reactivos un punto de

corte superior a .30 lo que indicaría una adecuada identificación de los ítems respecto al instrumento (Martinez et al., 2018)

Tabla 8. Análisis descriptivo de los ítems de la Escala que mide Rendimiento Laboral

| Ítems | Min | Max | M | DE | g^1 | g^2 | RITC |
|---------|-----|-----|------|-------|--------|--------|-------|
| Ítem 1 | 1 | 4 | 3.08 | 0.815 | -0.323 | -0.990 | 0.642 |
| Ítem 2 | 0 | 4 | 2.70 | 0.854 | -0.150 | -0.379 | 0.676 |
| Ítem 3 | 0 | 4 | 2.46 | 0.817 | 0.239 | -0.176 | 0.624 |
| Ítem 4 | 0 | 4 | 2.50 | 0.888 | -0.129 | -0.122 | 0.516 |
| Ítem 5 | 1 | 4 | 2.95 | 0.793 | -0.144 | -0.847 | 0.602 |
| Ítem 6 | 1 | 4 | 2.80 | 0.889 | -0.019 | -1.028 | 0.674 |
| Ítem 7 | 0 | 4 | 2.67 | 1.043 | -0.522 | 0.008 | 0.610 |
| Ítem 8 | 0 | 4 | 2.68 | 1.185 | -0.586 | -0.495 | 0.528 |
| Ítem 9 | 0 | 4 | 2.93 | 1.113 | -0.758 | -0.223 | 0.667 |
| Ítem 10 | 0 | 4 | 3.41 | 0.990 | -1.709 | 2.295 | 0.696 |
| Ítem 11 | 0 | 4 | 3.22 | 1.077 | -1.494 | 1.761 | 0.671 |
| Ítem 12 | 0 | 4 | 3.14 | 1.053 | -1.092 | 0.545 | 0.666 |
| Ítem 13 | 0 | 4 | 2.69 | 0.837 | -0.345 | 0.633 | 0.537 |
| Ítem 14 | 0 | 4 | 2.78 | 0.893 | -0.275 | -0.488 | 0.603 |
| Ítem 15 | 0 | 4 | 3.11 | 0.859 | -0.602 | -0.280 | 0.593 |
| Ítem 16 | 0 | 4 | 3.12 | 0.785 | -0.658 | 0.394 | 0.549 |

Nota. M: Media, DE: Desviación estándar, g^1 : coeficiente de asimetría de Fisher; g^2 : coeficiente de curtosis de Fisher, RITC: Correlación ítem-test corregida.

En la tabla 3 se presentan a continuación los resultados de naturaleza descriptiva de la escala que mide Rendimiento laboral en donde se pudo observar que la media con respecto a las puntuaciones recepcionadas por los participantes oscilaron entre 2.67 y 3.14, del mismo modo la desviación estándar entre 0.785 y 1.185, por otro lado también se observó que la asimetría y la curtosis se encontraron dentro de los parámetros esperados de +/- 1.5 como lo recomiendan Forero et al. (2007) lo que paralelamente nos señalaría la existencia de una distribución normal univariada de la información, del mismo modo también se pudo dilucidar que la relación ítem - test corregida empleada en la escala señalaría en todos los reactivos un punto de corte superior a .30 lo que indicaría

una adecuada identificación de los ítems respecto al instrumento (Martinez et al., 2018)

Tabla 9

Confiabilidad del instrumento que mide Engagement

| Dimensiones | Ítems | α |
|--------------------|---------------------|----------------------------|
| Vigor | 1, 4, 8, 12, 15, 17 | 0.84 |
| Dedicación | 2, 5, 7, 10, 13 | 0.82 |
| Abstracción | 3, 6, 9, 11, 14, 16 | 0.76 |

Nota: α = Coeficiente Alpha

En la tabla 4 se observa el grado de confiabilidad por consistencia interna de la escala que mide Engagement a través del coeficiente alpha de Cronbach, en ese sentido la dimensión Vigor evidencia un coeficiente Alpha superior a .80 considerándose aceptable, la dimensión Dedicación también presentó un coeficiente Alpha superior a .80, y por último la dimensión Abstracción al igual que en las otras dimensiones presentó valores por encima de .70 (Campo y Oviedo, 2008; George y Mallery, 2003)

Tabla 10

Confiabilidad del instrumento que mide Rendimiento Laboral

| Dimensiones | Ítems | α |
|-----------------------------------|---------------------|----------------------------|
| Rendimiento en la tarea | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 | 0.85 |
| Comportamientos contraproducentes | 8, 9, 10, 11, 12 | 0.83 |
| Rendimiento en el contexto | 13, 14, 15, 16, 17 | 0.76 |

Nota: α = Coeficiente Alpha

En la tabla 5 se observa el grado de confiabilidad por consistencia interna de la escala que mide Rendimiento laboral a través del coeficiente alpha de Cronbach, en ese sentido la dimensión Rendimiento en la tarea presento valores en el coeficiente Alpha superior a .80 considerándose aceptable, la dimensión Comportamientos contraproducentes del mismo modo reporto un coeficiente

Alpha por encima a .80, y por último la dimensión Rendimiento en el contexto al igual que en las anteriores dimensiones presentó valores en el coeficiente mayores a .70 (Campo y Oviedo, 2008; George y Mallery, 2003)

Anexo 2

Tabla 11: Operacionalización de las variables engagement y rendimiento laboral.

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Escala de medición |
|---------------------|--|--|--|---|
| Engagement | Se define como engagement al “estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción” (Schaufeli et al., 2001 como se citó en Schaufeli & Barker, 2003). | Para la evaluación de la variable engagement, se hará uso del Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en su versión traducida (Schaufeli & Bekker, 2003). | Las dimensiones de la variable engagement son: Vigor, Absorción y Dedicación. | La escala de medición de los ítems es ordinal y de las dimensiones es de intervalo. |
| Rendimiento laboral | Se define como rendimiento laboral, comportamientos o acciones que son relevantes para los objetivos de la organización (Koopmans et al., 2014). | La variable rendimiento laboral será evaluada a través de la Escala de Rendimiento Laboral Individual de Koopmans et al. (2012) validada al español por Gabini y Salessi (2016). | Las dimensiones de la variable rendimiento laboral son: Rendimiento en la tarea, Comportamientos contraproducentes y Rendimiento en el contexto. | La escala de medición de los ítems es ordinal y de las dimensiones es de intervalo. |

Anexo 3: Instrumentos

Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

Autor: W. Schaufeli y A. Bakker (2003)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 0 a 6).

| Nunca | Casi nunca | Algunas veces | Regularmente | Bastante veces | Casi siempre | Siempre |
|-------|------------|---------------|--------------|----------------|--------------|---------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)

Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)

El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)

Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)

Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)

Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)

Mi trabajo me inspira (DE3)

Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)

Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)

Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)

Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)

Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (VI4)

Mi trabajo es retador (DE5)

Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)

Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)

Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)

Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)

Escala de Rendimiento Laboral Individual

Koopmans et al. (2012) validada al español por Gabini y Salessi (2016)

| Ítems | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|--|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios | | | | | |
| 2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas | | | | | |
| 3. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes | | | | | |
| 4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran | | | | | |
| 5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr | | | | | |
| 6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados | | | | | |
| 7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo | | | | | |
| 8. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo | | | | | |
| 9. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros | | | | | |
| 10. Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo | | | | | |
| 11. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas | | | | | |
| 12. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa | | | | | |
| 13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma | | | | | |
| 14. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas | | | | | |
| 15. Participé activamente de las reuniones laborales | | | | | |
| 16. Mi planificación laboral fue óptima | | | | | |