



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Engagement y desempeño laboral en el Organismo de
Formalización de la Propiedad, Lambayeque**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Bolaños Larrea, Ana Maria (ORCID: 0000-0002-0246-9350)

ASESOR:

Dr. Villon Prieto, Rafael Damian (ORCID: 0000-0002-5248-4858)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi Dios, por darme la vida y permitir lograr un escalón más en mi vida profesional. A mi compañero de vida Jorge Arturo y mi hijo siendo ellos mi motor y motivo por el cual deseo y anhelo en la vida llegar muy lejos, Asimismo, a mis padres y hermanos por acompañarme en este nuevo reto, la misma que será de inspiración y orgullo para mi familia.

Ana Bolaños

Agradecimiento

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, así como a mi consejero Ángel por su constante apoyo y paciencia para sacar adelante esta investigación, agradezco a la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes, autoridades y colaboradores de la Escuela de Posgrado, así como a la Oficina Zonal de COFOPRI de la región Lambayeque quienes han hecho posible el desarrollo de esta tesis.

Ana Bolaños

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización:.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	34
VIII. PROPUESTA.....	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS.....	43

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de engagement	18
Tabla 2 Nivel de vigor	19
Tabla 3 Nivel de dedicación	20
Tabla 4 Nivel de absorción	21
Tabla 5 Nivel de desempeño laboral	22
Tabla 6 Nivel de desarrollo.....	23
Tabla 7 Nivel de comunicación	24
Tabla 8 Nivel de reconocimiento	25
Tabla 9 Correlación de las dimensiones de engagement y desempeño laboral ...	26
Tabla 10 Correlación entre engagement y desempeño laboral	26

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre engagement y desempeño laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque. El tipo fue básico y su diseño fue no experimental – transaccional y correlacional. Como población se tomó a los 42 colaboradores en el organismo de la formalización de la propiedad Lambayeque. Para la recolección de información, se emplearon cuestionarios en escalas Likert con cinco categorías de respuesta. Entre los principales resultados se obtuvo que el 64% se encuentra en un nivel bajo referente a engagement, ya que las dimensiones dedicación y absorción son las que más repercuten en la variable, lo que genera que no cuenten con el suficiente compromiso y entusiasmo para cumplir con los objetivos plasmados por la organización. Por otro lado, el 52% se encuentra en un nivel bajo respecto a desempeño laboral, debido a que las dimensiones comunicación y reconocimiento son las que más inciden en la variable, lo que origina que su rendimiento no sea el más propicio. Se llegó a concluir que, a través del coeficiente de correlación de Pearson, se determinó una correlación positiva muy fuerte entre engagement y desempeño laboral de 0,961 siendo significativa con un $p < 0,05$.

Palabras clave: Engagement, desempeño laboral, recursos humanos, compromiso, entusiasmo.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between commitment and work performance in the Property Formalization Agency - Lambayeque. The type was basic and its design was non-experimental – transactional and correlational. As a population, the 42 collaborators in the Lambayeque property formalization body were taken. For the collection of information, Likert scale questionnaires with five response categories were used. Among the main results, it was obtained that 64% are at a low level of reference to engagement, since the dedication and absorption dimensions are the ones that have the most impact on the variable, which means that they do not have sufficient commitment and enthusiasm to meet the objectives set by the organization. On the other hand, 52% are at a low level regarding job performance, because the dimensions of communication and recognition are the ones that most affect the variable, which means that their performance is not the most favorable. It was concluded that, through the Pearson coefficient of conclusions, a very strong positive confirmation was concluded between commitment and job performance of 0.961, being significant with $p < 0.05$.

Keywords: Engagement, work performance, human resources, commitment, enthusiasm.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo actual, las instituciones públicas procuran que sus colaboradores sean más productivos en sus puestos de trabajo, sin embargo, esto no es posible debido a que no se sienten comprometidos. En su mayoría, los trabajadores laboran más por órdenes que por compromiso, lo que origina que con el tiempo les cause un desgaste físico y emocional.

Desde Chile, Juyumaya (2018) en su artículo indicó que el compromiso de los colaboradores se ha visto afectado ya que han tenido sobrecargas laborales y frustraciones en sus puestos de trabajo, originando un gran desgaste mental e influyendo negativamente en su rendimiento, en este mismo contexto, en Colombia, Viveros y Fierro (2020) en su artículo argumentaron que el agotamiento emocional provoca bajos niveles de energía en las organizaciones originando que el personal se muestre indiferente ante sus actividades, esto afecta directamente a la productividad de los trabajadores, ya que para ser más eficientes es necesario que cuenten con óptimas condiciones de salud, nos presenta desde Ecuador, Herrera y Álvarez (2019) en su artículo señalaron que el gran reto de las organizaciones sigue siendo incrementar la productividad de su personal sin descuidar la calidad del servicio debido a que las instituciones públicas sufren cambios constantes. Sin embargo, en Bolivia, Sánchez (2021) en su artículo argumentó que para contar con colaboradores que tengan un buen rendimiento, es imprescindible evaluar periódicamente sus competencias, de tal forma que se puedan tomar medidas para mejorar su rendimiento, y para ello, es necesario implementar un sistema de incentivos, en Ecuador, Bohórquez, Pérez y Caiche (2020) en su artículo indicó que el bajo rendimiento del personal es causado cuando no disponen de los recursos necesarios ni reciben recompensas económicas.

En Lima, Guarnizo et al. (2021) en su artículo afirmó que las instituciones presentan una baja productividad laboral debido a que no priorizan el componente humano. Esto origina que los trabajadores se sientan insatisfechos, mostrando un estado de ánimo bastante bajo, desde Tarapoto, Saavedra et al. (2020) en su artículo sostuvo que la satisfacción de los colaboradores influye en el engagement del personal, esto demuestra que el área de recursos humanos debe de brindarles las facilidades necesarias para que en sus puestos de trabajo sean los más óptimos y se sientan cómodos, desde Junín Paredes et al. (2018) en su artículo señaló que el personal

muestra un bajo nivel de engagement, debido a que los niveles de energía no son lo suficientemente altos para desempeñar sus actividades de forma eficiente. En relación a lo anterior, en Lima, Jara et al. (2018) en su artículo indicó que un contar con personal altamente calificado, implica realizar programas de capacitación para mejorar su desempeño. Además, el desempeño del colaborador se encuentra vinculado con su estado emocional, en Tumbes, Pérez y Zapata (2020) en su artículo afirmaron que el rendimiento del personal tiende a disminuir cuando existe agotamiento emocional. Se estima que su desempeño podría verse afectado, lo cual podría perjudicar notablemente a la competitividad de la institución.

El Organismo de Formalización de la Propiedad tiene como función principal diseñar y ejecutar de manera integral y rápida el Programa de Formalización de la Propiedad y su mantenimiento, además, se encarga de efectuar el levantamiento de modernización, consolidación y actualización del catastro predial del país derivado de la formalización.

En su diagnóstico inicial, los colaboradores suelen cumplir con sus actividades laborales con un pésimo estado de ánimo, lo que provoca que se sientan incómodos y descontentos durante sus jornadas de trabajo, en ciertas ocasiones, suelen desconcentrarse con mucha facilidad, lo que origina que pierdan enfoque ante el cumplimiento de las metas establecidas por la institución, así mismo, algunas veces, sintieron cierta presión por parte de los superiores, debido a que les quisieron obligar a cumplir tareas extras de lo que normalmente suelen hacer, finalmente, los trabajadores cumplen con sus funciones más por órdenes que por compromiso, lo que causa que no sean proactivos en sus áreas de trabajo y tiendan a agotarse fácilmente.

Por otro lado, el personal no logra establecer buenas relaciones interpersonales con los demás miembros de la institución, lo que origina que no se creen lazos de confianza y no se promueva una transparente comunicación, del mismo modo, se les dificulta formar equipos de trabajo, ya que prefieren ejecutar sus tareas de forma individual, lo que causa que no cumplan los objetivos institucionales en el tiempo establecido, por último, no reciben capacitaciones constantes que les permita mejorar sus habilidades técnicas y blandas, lo que provoca que no crezcan profesionalmente y no tengan oportunidades de ascender dentro de la organización.

Tal y como se ha podido apreciar en los párrafos anteriores, esta es la problemática que viene afectando actualmente al Organismo de Formalización de la Propiedad, por lo que esta presente investigación tuvo como finalidad corroborar si el engagement se relaciona con el desempeño laboral, y posteriormente, se puedan plantear una serie de sugerencias a raíz de los resultados obtenidos.

Del mismo modo, como formulación del problema general se plantea: ¿Existe relación entre engagement y desempeño laboral en el Organismo?

En cuanto a la justificación, Serrano (2020) señaló que la justificación se consiste en plasmar las razones por la cual se lleva el estudio, explicando principalmente el por qué y para qué se está investigando. Del mismo modo, se divide en teórica, práctica y social. En cuanto a la teórica, la presente investigación estuvo conformada por conceptos y teorías que sustentan el engagement y desempeño laboral, dado que, si el personal se siente altamente comprometido, podrá tener un mejor rendimiento. Del mismo modo, los resultados que se deriven, servirán como referencia para otros estudios correlacionales. En lo que se refiere a la práctica, se podrá desarrollar el talento humano de sus colaboradores mediante el engagement, lo cual implica que serán más eficientes y laboren en un clima apropiado para conseguir los objetivos institucionales. Finalmente, en lo social, el área de recursos humanos podrá tener mayor retención del personal, dado que se podrá identificar qué factores permiten que los colaboradores se sientan comprometidos y, por ende, tengan un buen desempeño ante sus actividades brindando un mejor servicio.

En lo que se refiere a los objetivos, como general se plasmó: Determinar la relación entre engagement y desempeño laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque, como objetivos específicos: Evaluar el nivel de engagement en el Organismo, identificar el nivel de desempeño laboral en el Organismo y calcular la relación entre las dimensiones de engagement y desempeño laboral en el Organismo. Finalmente, como hipótesis a contrastar se plantearon: H1: Existe relación entre engagement y desempeño laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque. Ho: No existe relación entre engagement y desempeño laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los trabajos previos, se tomaron en cuenta aquellas investigaciones con enfoque cuantitativo y que sus resultados sean los más parecidos posibles a esta investigación para el desarrollo de la discusión de resultados.

Desde los Ángeles, Cerda y Parada (2018) en su tesis planteó como objetivo verificar si el engagement se asocia con el clima institucional, el tipo fue cuantitativo con una población de 47 trabajadores, sus resultados demostraron que el 70.5% de los encuestados se encuentran en un nivel alto de absorción, lo que indica que se concentran fácilmente ante sus actividades laborales y el tiempo pasa demasiado rápido, se concluye que el engagement no precisamente provoca un buen ambiente de trabajo, por lo que se infiere que los colaboradores puedan sentirse comprometidos, pero no necesariamente generarán un buen clima laboral, este resultado muestra la importancia que tiene el grado de concentración de los colaboradores, tal forma que no pierdan enfoque y cumplan con sus funciones de forma eficiente.

En Guatemala, López (2018) en su estudio cuya finalidad fue hallar si el engagement está vinculado con el liderazgo de los colaboradores, el tipo fue cuantitativo y la población fue de 130 colaboradores, los resultados fueron que el 92.6% de los encuestados consideran que se sienten comprometidos con los objetivos institucionales, ya que están dispuestos a cumplirlos en el tiempo establecido, terminó concluyendo que los colaboradores se sienten orgullosos de ser parte de la organización, puesto que su compromiso hacia los objetivos institucionales es elevado y establecen una buena relación, este resultado evidencia que el compromiso del colaborador implica que terminen sus tareas en un tiempo determinado y contribuyan a los objetivos empresariales.

En Guayaquil, Guzmán y Vivanco (2019) en su investigación planteó como propósito si el engagement contribuye a la efectividad del personal, el tipo fue correlacional y se tomó como población a 80 colaboradores, uno de sus resultados fue que el 94.86% de los encuestados se encuentran en un nivel alto referente a la dimensión vigor, dado que poseen altos niveles de energía y sienten ganas por seguir cumpliendo con sus funciones, llegó a concluir que los colaboradores guardan un fuerte vínculo con la institución, dado que disfrutaban de las actividades que se les encargan y se sienten comprometidos, este resultado señala que los

niveles energéticos de los colaboradores impactan ante el cumplimiento de sus actividades laborales y sigan teniendo ganas por seguir acudiendo a su centro de trabajo.

En Bogotá, Álvarez et al. (2019) en su tesis cuya prioridad fue demostrar si el clima de trabajo se asocia con el rendimiento del personal, el tipo fue correlacional y se seleccionó como muestra a 78 colaboradores, como resultados encontraron que el 98% de los encuestados mantienen buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de la misma área, dado que trabajan en un ambiente de confianza y respeto, finalizó concluyendo que el clima institucional genera cambios positivos en el rendimiento del personal, lo que indica que los colaboradores son influenciados por todos los factores que perciben en sus áreas, este resultado indica que el personal que establece buenas relaciones internacionales, genera un ambiente de confianza y a la vez, promueven el respeto con los demás miembros de la empresa. En Ambato, Jiménez (2021) en su estudio planteó como objetivo corroborar si el rendimiento del personal mejora con el ambiente de trabajo, el tipo fue correlacional con una muestra de 54 trabajadores, al encuestar obtuvo que el 35% del personal forma equipos de trabajo para acelerar los resultados esperados por la institución, ocasionando que se promueva el compañerismo en las diversas áreas, se concluye que los colaboradores mantienen una alta productividad laboral, debido a que gestionan adecuadamente sus funciones y cumplen con las normas establecidas en sus puestos de trabajo, este resultado muestra que para que los resultados se consigan de forma más rápida, es imprescindible formar equipos de trabajo, ya que además se fomenta el compañerismo en la organización.

En el contexto nacional, en Trujillo, Alayo (2021) en su investigación cuya finalidad fue corroborar si los niveles de estrés disminuyen con el engagement, el tipo fue correlacional y la muestra fue de 108 colaboradores, al aplicar cuestionarios halló que el 24.1% de los trabajadores se encuentra en un nivel alto de engagement, debido a que sus niveles de energía son bastantes elevados, son entusiastas y asumen cualquier reto que se presenten en la institución, terminó concluyendo que el estrés de los trabajadores es causado por la falta de compromiso del personal, debido a que no se le toma la suficiente importancia de su estado físico y mental, este resultado evidencia que la energía y el entusiasmo son indicadores del engagement, además, son causantes del compromiso e influye en el estado físico

y psicológico del personal.

En Tarapoto, López (2020) en su tesis planteó como propósito medir la asociación entre engagement con el rendimiento del personal, el tipo fue correlacional y se tomó como muestra a 120 colaboradores, sus resultados demostraron que el engagement se relaciona con el desempeño laboral con un coeficiente de 0,838 y con una significancia de $p < 0,05$ por tanto, a mayor engagement, mayor desempeño de los colaboradores, llegó a concluir que el compromiso de los trabajadores conlleva a que su rendimiento sea el más óptimo, originando que la institución cuente con un personal eficiente en sus puestos de trabajo, este resultado señala que el desempeño laboral se incrementa cuando los niveles de engagement son altos, así mismo, los colaboradores serán más productivos y contribuirán al crecimiento interno de la organización.

En Arequipa, Suma (2021) en su estudio cuya prioridad fue demostrar si el engagement contribuye al rendimiento del personal, el diseño fue correlacional y se seleccionó como población a 20 trabajadores, los resultados fueron que el 75% del personal toman iniciativa en sus puestos de trabajo, lo que ocasiona que no dependan de sus superiores para ejecutar alguna acción, finalizó concluyendo que el rendimiento del personal se encuentra en un nivel regular, debido a que carecen de compromiso, no trabajan en equipo y no reciben capacitaciones, este resultado indica que la dependencia del colaborador con los supervisores tiende a afectar su rendimiento, por tanto, es importante que se genere compromiso en la organización.

En Cuzco, Capcha (2018) en su investigación planteó como objetivo demostrar si el rendimiento del personal aumenta con su grado de motivación, el diseño fue correlacional con una población de 50 colaboradores, uno de sus resultados fue que el 58% del personal se encuentra en un nivel alto de desempeño laboral, dado que son muy eficientes en sus puestos de trabajo y terminan sus tareas antes del tiempo establecido, se concluye que el rendimiento del personal depende gran parte de su grado de motivación, esto significa que la institución debe de brindar las mejores comodidades a sus colaboradores para que se sientan estimulados ante sus actividades, este resultado muestra que el rendimiento del personal suele ser alto cuando son eficientes y terminan sus tareas de manera rápida, así mismo, se relaciona con la motivación que tiene ante su trabajo.

En Cajamarca, Ramos (2018) en su tesis cuya finalidad fue corroborar si la motivación influye en el rendimiento del personal, el diseño fue correlacional y la población fue de 20 trabajadores, como resultados encontró que el 80% de los colaboradores reciben premiaciones en relación a sus logros en sus puestos de trabajo, ocasionando que se sientan estimulados a seguir dando su mejor esfuerzo, terminó concluyendo que una alta motivación influye positivamente en el rendimiento de los trabajadores, por tanto, la institución debe de brindarle las mejores facilidades a su personal para que no pierdan esas ganas y entusiasmo, este resultado evidencia que las premiaciones son estimulantes para que el rendimiento de los trabajadores sea el más óptimo, además, son otorgadas con el propósito que no pierdan el entusiasmo por seguir aportando valor a la empresa.

En el contexto local, Bravo (2021) en su estudio planteó como propósito corroborar si el desempeño laboral se relaciona con el engagement, el tipo fue correlacional y se tomó como muestra a 195 trabajadores, al encuestar obtuvo que las dimensiones vigor ($r=0,801$), dedicación ($r=0,805$) y absorción ($r=0,773$) se relacionan positivamente y significativamente con el desempeño laboral, llegó a concluir que el compromiso de los colaboradores es bastante alto, lo que origina que posean un correcto desempeño de sus tareas y mantengan un comportamiento apropiado en sus puestos laborales, este resultado señala que el engagement se descompone en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción, las cuales coinciden con las dimensiones que se han tomado para este estudio.

Polítí (2020) en su investigación cuya prioridad fue hallar si el engagement se relaciona positivamente con el desempeño laboral, el diseño fue correlacional y se seleccionó como población a 39 trabajadores, al aplicar cuestionarios halló que el 30.8% de los colaboradores poseen un alto nivel de engagement, puesto que se sienten sumamente comprometidos con los objetivos de la institución y están dispuestos a seguir laborando por largos periodos de tiempo, finalizó concluyendo que el engagement se relaciona positivamente con el desempeño laboral, ya que se obtuvo un coeficiente de Pearson de 0,859 por lo cual se infiere que, si incrementa una variable, también incrementará la otra, este resultado indica que los colaboradores consiguen los objetivos organizacionales cuando su nivel de compromiso es alto, además, son capaces de seguir laborando horas extra y mostrar un rendimiento óptimo.

Valle (2021) en su tesis planteó como objetivo hallar si la calidad de vida del colaborador mejora a través del engagement, el tipo fue correlacional con una población de 60 trabajadores, sus resultados demostraron que el 51.7% de los trabajadores se encuentran en un nivel alto de dedicación, ya que se sienten muy involucrados, entusiasmados e inspirados respecto a las metas plasmadas por la institución, se concluye que el compromiso del colaborador es muy alto, dado que cuentan con los suficientes recursos para cumplir con sus funciones, este resultado muestra que las metas tienden a ser alcanzadas cuando el personal tiene sentido de pertenencia a la empresa y se les otorgan los recursos necesarios para culminar sus tareas.

Santisteban (2020) en su estudio cuya finalidad fue si el desempeño de los trabajadores mejora al contar con un buen clima laboral, el tipo fue correlacional y la población fue de 163 colaboradores, los resultados fueron que el 65% del personal son eficientes en sus puestos de trabajo, puesto que reciben capacitaciones constantes que les permiten mejorar sus habilidades, terminó concluyendo que el personal de trabajo posee un excelente rendimiento, debido a que en la institución se promueve un buen clima organizacional, este resultado evidencia la importancia que tienen las capacitaciones en la eficiencia del personal, las cuales les permite desarrollar nuevas competencias para maximizar su rendimiento.

Mori y Fernández (2018) en su investigación planteó como propósito demostrar si la calidad del servicio mejora a través del desempeño del trabajador, el tipo fue correlacional y se tomó como población a 36 trabajadores, uno de sus resultados fue que el 66.67% de los trabajadores no cuentan con los conocimientos básicos que requieren sus puestos, ya que no han recibido las capacitaciones suficientes para agilizar sus funciones laborales, llegó a concluir que el desempeño de los trabajadores es bastante bajo, por lo cual afecta notablemente a la atención que brindan hacia los usuarios, este resultado señala que los colaboradores tienen dificultades en sus áreas de trabajo cuando no se les brindan los conocimientos requeridos originando que no lleguen a cumplir con sus tareas.

En lo que corresponde a las bases teóricas, sobre engagement, Borrego, et al. (2020) afirma que el engagement se refiere al estado positivo en la que se encuentran los trabajadores al momento que cumplen con sus responsabilidades,

así mismo, poseen altos niveles de energía, entusiasmo y compromiso con la institución ya que tienen como prioridad alcanzar los objetivos. De forma similar, Moriano et al. (2018) sostuvieron que el engagement consiste en el vínculo emocional que tienen los colaboradores con una institución, en el que muestran un comportamiento positivo y poseen un alto nivel de esfuerzo ante cada una de las tareas que se les asignan.

Del mismo modo, la teoría que argumenta esta variable fue la de demanda y recursos laborales, Sánchez (2020) argumentó que esta teoría se centra en prevenir cualquier tipo de desgaste emocional de los trabajadores ante sus funciones laborales, se basa principalmente en dos factores: los recursos laborales (motivacionales) y las demandas organizacionales (estresores), en lo que respecta a la demanda, son elementos físicos y psicológicos que alteran el estado emocional de los colaboradores, y que, en altos grados, puede llevar al estrés laboral y generar bajos niveles de energía, por el contrario, los recursos, son componentes motivacionales que combaten los posibles desgastes físicos y psicológicos que puede presentar el personal, además, suelen cubrir las necesidades primordiales como su estabilidad salarial y las relaciones interpersonales, el propósito inicial de esta teoría se basa en que los trabajadores cuenten con más recursos motivacionales que le hagan frente a la demanda, de tal forma que se encuentran con un buen estado psicológico y sigan laborando con un alto compromiso, así mismo, es necesario que los superiores tomen en cuenta las necesidades de su personal para que no tengan problema alguno al momento que cumplir con los objetivos institucionales.

En lo que respecta a las dimensiones de engagement, Borrego et al. (2020) indicaron que para medir el engagement, es necesario utilizar el modelo UWES (Utrecht Work Engagement Survey) de Salanova y Shaufeli el cual está compuesto por las siguientes dimensiones: la primera dimensión vigor, que consiste en los altos niveles de energía y resistencia mental que poseen los colaboradores al momento que cumplen con sus funciones, así mismo, se centran en el esfuerzo y ganas de seguir laborando por largos periodos y afrontar cualquier dificultad que se pueda presentar; como primer indicador es energía, la cual se define como la capacidad y eficacia de una persona para ejecutar un trabajo; como segundo es el periodo, el cual consiste en el tiempo que demanda una persona ante sus labores;

como tercero son las ganas, que se refieren a la voluntad o deseo para cumplir una función; como cuarto persistente, que se basa a la capacidad para mantenerse firme o constante a lo largo del tiempo; y como quinto vigoroso, que es aquella fuerza necesaria para llevar a cabo una actividad, la segunda dimensión es dedicación, que se refiere cuando los trabajadores se sienten involucrados en sus actividades, mostrando mucho entusiasmo e inspiración para alcanzar las metas institucionales, además, se sienten orgullosos de ser parte de la organización, ya que están dispuestos a asumir cualquier reto que se les encomienden; como primer indicador es retador, el cual se define como desafío que acepta una persona ante sus labores; el segundo es inspiración, que consiste en una persona incentivada para desarrollar una actividad; el tercero es entusiasmo, el cual se refiere a la alegría y grado de positividad de un colaborador ante su trabajo; el cuarto es orgullo, el cual se basa en el sentimiento que le nace a un trabajador al conseguir determinados logros; y el quinto es significado, que es aquel sentido que tiene una persona ante una función, la tercera dimensión es absorción, que es la alta concentración que posee el personal de trabajo hacia las tareas que se les encargan, en este punto, los colaboradores sienten que el tiempo pasa demasiado rápido, ya que están muy concentrados que les resulta difícil perder el enfoque, como primer indicador es olvido, que se define como dejar algo o descuidar una tarea en específica; el segundo es tiempo, el cual consiste en el espacio de duración disponible para realizar una actividad; el tercero es llevar, que se refiere a inducir o persuadir a una persona para ejecutar una función; el cuarto es inmerso, que se basa en introducción o sumersión plena en una actividad; y el quinto es feliz, que es aquel estado de satisfacción de una persona en un determinado contexto.

En cuanto a desempeño laboral, Bayón (2019) indicó que el desempeño laboral se refiere al rendimiento que poseen los colaboradores en sus puestos de trabajo con el propósito de alcanzar los resultados esperados por la organización. En cambio, Alles (2019) afirmó que el desempeño laboral consiste en el conjunto de habilidades técnicas y blandas que poseen los colaboradores para cumplir de forma efectiva cada una de las funciones que se les encargan en sus puestos de trabajo.

Así mismo, la teoría en la que se centra esta variable es la del equilibrio organizacional, Napolitano (2018) sostuvo que esta teoría se centra cuando la institución le brinda a su personal grandes beneficios para que luego su rendimiento

sea el más óptimo, para ello, es necesario que los colaboradores cumplan con ciertos requisitos, como laborar con más esfuerzo, disciplina y entusiasmo, de tal forma que sean eficientes en sus puestos de trabajo, a cambio de ello, la institución le podrá brindar grandes beneficios como incremento salarial, capacitaciones y seguridad, de tal forma que todos salgan ganando, finalmente, este equilibrio es el más recomendable para aquellas instituciones que anhelan incrementar los niveles de productividad de su personal, ya que se sentirán valorados y podrán más esfuerzo ante cada una de las actividades que se le encomienden.

En lo que se refiere a las dimensiones de desempeño laboral, Bayón (2019) indicó que la medición del desempeño laboral se da mediante las siguientes dimensiones: La primera dimensión es desarrollo, que se refiere a una serie de capacitaciones o entrenamientos que reciben el personal para que les resulte más fácil culminar con sus actividades laborales de forma eficiente, en esta dimensión los colaboradores desarrollan una serie de habilidades, tales como proactividad, creatividad y adaptabilidad a los cambios, como primer indicador es la capacitación, que se define como el proceso en el que se transmite conocimientos a un grupo de personas; como segundo la proactividad, que consiste en la capacidad de una persona para crear ideas o conceptos originales; como tercero la creatividad, que se refiere a la capacidad de una persona para crear ideas o conceptos originales; y como cuarto a la adaptabilidad, que es la habilidad de una persona para adaptarse ante cualquier situación, la segunda dimensión es comunicación, que consiste en la capacidad que tienen los trabajadores para mantener relaciones con sus demás compañeros y con sus superiores, además, una buena comunicación se promueve cuando se forman equipos de trabajo para alcanzar los objetivos institucionales, como primer indicador es compañeros, que es aquella persona que posee un vínculo y similitud con otro grupo de sujetos; como segundo es superiores, que se define como persona que destaca ante los demás por un logro o determinado cargo; y el tercero es equipos, que consiste en un conjunto de personas que tienen un propósito en común, la tercera dimensión es reconocimiento, que se basa en la forma de incentivar a los colaboradores para que tengan un mejor rendimiento en sus áreas de trabajo, estos reconocimientos generan que los trabajadores se sientan valorados y motivados en sus puestos, los principales reconocimientos son los incentivos económicos y las premiaciones frente a los demás miembros de la

organización, como primer indicador es la valoración, que se refiere a reconocer o estimar las funciones que desempeña una persona; como segundo es la motivación, que es la influencia en el ánimo de una persona para realizar una acción; como tercero son los incentivos, que es el estímulo que recibe una persona para llevar a cabo una tarea; y como cuarto es la premiación, que se basa en ofrecer recompensas a una persona por algún mérito alcanzado.

Los términos básicos empleados en esta investigación fueron los siguientes:

Capacitación: Se refiere a un conjunto de acciones direccionadas a un grupo de personas para que desarrollen una tarea específica dentro de una organización (Montes, 2020).

Clima laboral: Consiste en el medioambiente donde los colaboradores desarrollan una serie de tareas acorde a sus competencias (Sosa, 2020).

Compromiso laboral: Se refiere al grado de identificación que sienten los colaboradores ante las metas y valores de una organización y que tienen el deseo de seguir siendo miembro de la misma (Rubio, 2016).

Comunicación: Consiste en el diálogo que se da entre dos personas a más basadas en la escucha, empatía y emisión dentro de una institución (Peña y Batalla, 2016).

Desempeño laboral: Se refiere al conjunto de metas logradas por los trabajadores en un tiempo establecido dentro de una organización (Alba, 2015).

Engagement: Consiste en la relación que tiene un colaborador con su trabajo, en la que se siente involucrado completamente con sus actividades (Alves, 2016).

Estrés laboral: Se refiere a aquellas exigencias y dificultades que se le presenta a un trabajador ante sus funciones laborales y que tiene efectos negativos en su salud (Expósito y López, 2016).

Habilidades técnicas: Son los conocimientos, nivel de especialización y manejo de las herramientas relacionadas a un puesto de trabajo (Gavinet, 2015).

Motivación: Es aquel impulso que genera que los trabajadores realicen sus tareas con esfuerzo y satisfacción para luego recibir algún tipo de incentivo (Orejuela et al. 2021).

Remuneraciones: Consiste en aquella retribución económica que reciben los colaboradores a cambio de su esfuerzo personal ante una determinada tarea (Espinosa, 2020).

III. METODOLOGÍA

En cuanto a la metodología, Thomas (2021) la definió como una serie de procesos para obtener información científica y asegurar que los resultados sean confiables en la investigación. A continuación, se muestra la metodología del estudio, la cual se expone desde el tipo de investigación hasta los aspectos éticos.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: De acuerdo a Enrique (2020) el tipo de investigación es la clasificación del estudio en relación a los objetivos que se plantean en un inicio. Así mismo, según Escobar y Bilbao (2020) afirmaron que el tipo fue básica o pura, dado que el propósito inicial fue descubrir nuevos conocimientos a partir de una cantidad de datos sistemáticos y organizados, así mismo, no se requiere de alguna implementación o contrastar alguna problemática que esté aconteciendo.

3.1.2. Diseño de investigación: Según lo que señaló Ñaupas et al. (2019) el diseño de investigación se define como una estructura esquematizada para procesar las variables del estudio y se pueda contrastar la hipótesis. Del mismo modo, el diseño fue no experimental – transaccional y correlacional.

- **Diseño no experimental:** Según Grove y Gray (2020) afirmaron que es no experimental, ya que no se manipularon ninguna de las dos variables de estudio y se analizaron en su ambiente natural. Es transaccional, dado que la información se recolectó en un solo momento, es decir, se aplicaron los instrumento una sola vez. Y finalmente, es correlacional, debido a que el propósito principal fue encontrar el grado de asociación o interacción entre dos variables. Así mismo, en este caso, el objetivo principal fue demostrar si el engagement se relaciona con el desempeño laboral.

3.2. Variables y operacionalización: La variable la definieron Sharma y Nayar (2021) como la unidad de medida respecto a las características y propiedades de un fenómeno en específico en un determinado contexto.

Correspondiente a la operacionalización, Lugin et al. (2021) sostuvo que la operacionalización es el procedimiento en que una variable logra ser descompuesta en dimensiones e indicadores para tener una mayor comprensión del contexto que se está evaluando. Así mismo, la operacionalización de este estudio se puede visualizar en los anexos.

- **Definición conceptual:** Según lo que sustentó Grove y Gray (2019) la definición conceptual es el concepto que se le otorga a una variable a partir de un análisis o síntesis de varias definiciones. Así mismo, en cuanto a la definición conceptual de engagement, Borrego et al. (2020) afirmó que el engagement se refiere al estado positivo en la que se encuentran los trabajadores al momento que cumplen con sus responsabilidades, así mismo, poseen altos niveles de energía, entusiasmo y compromiso con la institución ya que tienen como prioridad alcanzar los objetivos. En lo que corresponde a desempeño laboral, Bayón (2019) indicó que el desempeño laboral se refiere al rendimiento que poseen los colaboradores en sus puestos de trabajo con el propósito de alcanzar los resultados esperados por la organización.

- **Definición operacional:** Tal como lo indicó Polgar y Thomas (2021) la definición operacional es una afirmación de una serie de procesos necesarios para medir los niveles de una variable. Del mismo modo, la definición operacional de engagement, según Borrego et al. (2020) plasmó las siguientes dimensiones basadas en el modelo UWES (Utrecht Work Engagement Survey): Vigor, dedicación y absorción. Referente a la definición operacional de desempeño laboral, según Bayón (2019) descompone el desempeño laboral en las siguientes dimensiones: desarrollo, comunicación y reconocimiento.

- **Indicadores:** De acuerdo a Huairé et al. (2022) definió al indicador como elementos conceptuales que señalan una característica ante algún suceso y que puede ser medido con precisión. Así mismo, los indicadores de engagement fueron vigor: energía, periodo, ganas, persistente y vigoroso; dedicación: retador, inspiración, entusiasmo, orgullo y significado; y absorción: olvido, tiempo, llevar, inmerso y feliz. Por otro lado, los indicadores de desempeño laboral fueron desarrollo: capacitación,

proactividad, creatividad y adaptabilidad; comunicación: compañeros, superiores y equipos; y reconocimiento: valoración, motivación, incentivos y premiación.

- **Escala de medición:** Según la definición de McBride (2019) la escala de medición fueron aquellos parámetros que le dan significado a los valores numéricos y mayormente suelen ser: nominales, ordinales, intervalo y de razón. En este caso, se emplearon las escalas de Likert con cinco niveles de respuesta.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Tal como lo indicó Tille (2020) la población o también considerada como el universo, se refiere a un conjunto de elementos o sujetos previamente seleccionados que tienen comportamientos similares. Así mismo, la población de esta investigación estuvo conformada por los 42 colaboradores en el organismo de la formalización de la propiedad Lambayeque.

- **Criterios de inclusión:** De acuerdo a lo que afirmó Lázaro (2022) los criterios de inclusión son las características generales que posee la población seleccionada. En este caso, se tomaron a los colaboradores del organismo de la formalización de la propiedad Lambayeque.

- **Criterios de exclusión:** Según lo que argumentó Huairé (2022) los criterios de exclusión son aquellos rasgos o características que poseen los sujetos y que los convierten en ilegibles para el estudio, ya que pueden alterar los resultados. Así mismo, no se realizaron exclusiones, puesto que se tomó en cuenta a toda la población seleccionada.

3.3.2. Muestra: Tal cual lo sustentó Kumar (2021) la muestra consiste en extraer una proporción menor a la población definida y que a la vez tiene que ser significativa, del mismo modo, no se tomó ninguna muestra, ya que la población es accesible para la recolección de información.

3.3.3. Muestreo: De acuerdo a lo que argumentó Connaway y Radford (2021) el muestreo se refiere al procedimiento estadístico que se

emplea para definir el tamaño de una muestra, así mismo, no se realizó ningún tipo de muestreo dado que se consideró a los 42 colaboradores de la población.

3.3.4. Unidad de análisis: Según lo que afirmó Sallis et al. (2021) la unidad de análisis son aquellos elementos o miembros de un grupo que se seleccionan para analizar e interpretar cada una de sus características, en este caso, se tomaron a los colaboradores del organismo de la formalización de la propiedad Lambayeque.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Tal como lo conceptualizó Miller y Hinnant (2018) la encuesta consiste en el procedimiento de recolección de información numérica con la finalidad de interrogar a una cantidad de sujetos y poder conocer sus opiniones ante un determinado tema de estudio, así mismo, la técnica que se utilizó en este estudio fue la encuesta.

Según lo indicó Wilson (2021) el cuestionario es el instrumento más utilizado para estudios cuantitativos y que se presenta en forma de documento con una serie de ítems estructurados con el propósito de medir la reacción de los sujetos, en este caso, se emplearon cuestionarios a la población de esta investigación. Del mismo modo, se utilizó un cuestionario en escalas Likert. Anderson (2020) sostuvo que las escalas Likert consisten en una serie de valoraciones plasmadas en alternativas o lista de respuestas para conocer la conformidad o disconformidad de las personas y luego se puedan analizar esos datos.

3.5. Procedimientos

De acuerdo a la definición de Rentala (2019) el procedimiento de recolección consiste en una serie de pasos para cumplir con los objetivos de del estudio, en la que se elaboran y se aplican los instrumentos a la muestra de estudio. Así mismo este procedimiento se dio de la siguiente forma: Primero, se diseñó un cuestionario en relación a engagement y desempeño laboral, luego, se aplicó a los colaboradores de Cofopri para medir su reacción ante la serie de ítems, y, por último, la información recogida fue analizada en programas estadísticos como SPSS y Excel.

3.6. Métodos de análisis de datos

Tal como lo afirmó García (2021) los métodos de análisis es un proceso que posibilita la descomposición de una variable en sus partes y cualidades, de tal forma de realizar un análisis profundo y sistemático.

Los métodos que se utilizaron para el análisis de datos fueron los siguientes:

Estadística descriptiva: Según el argumento de Russell (2018) la estadística descriptiva es uno de los métodos el cual se utiliza para describir, analizar y organizar datos cuantitativos de manera significativa en tablas y figuras para detallar una situación. Del mismo modo, este método fue empleado para analizar y describir los resultados que se obtengan de los cuestionarios aplicados a los colaboradores.

Estadística inferencial: De acuerdo a la afirmación de Russo (2020) la estadística inferencial es un método que se enfoca en explicar las posibilidades o inferencias que pueden ocurrir en un evento y se suele utilizar para validar hipótesis previamente establecidas. Así mismo, este método fue utilizado para corroborar las hipótesis que se han planteado al inicio de esta investigación.

3.7. Aspectos éticos

Según la conceptualización de Sánchez (2021) los aspectos éticos son aquellos criterios que respaldan la calidad de toda investigación, así mismo, para este estudio se tomaron en cuenta los siguientes: Respeto, en el que las personas que fueron partícipes en este estudio, se les brindó protección sobre sus datos personales y sus opiniones fueron verídicas al momento de aplicar los instrumentos; beneficencia, dado que los sujetos involucrados en esta investigación fueron tratados de forma ética, aceptando cada una de sus respuestas al momento de recoger la información; y por último, justicia, al momento que se recolectaban los datos, absolutamente todos los sujetos fueron tratados de forma equitativa y de forma cordial, de tal forma que el estudio no pierda objetividad.

IV. RESULTADOS

A continuación, se muestran los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados a los colaboradores, teniendo en cuenta que ya fueron validados y cuentan con una alta confiabilidad, así mismo, se inicia desde los objetivos específicos hasta llegar al general con sus respectivas interpretaciones.

Objetivo específico 1: Evaluar el nivel de engagement en el Organismo.

El engagement se ve reflejado cuando los colaboradores cuentan con un estado mental positivo, en el que asumen responsabilidades y se muestran energéticos, entusiasmados y comprometidos. En este caso, se evidencia una tendencia baja, lo cual, en el largo plazo, puede perjudicar al logro de los objetivos plasmados por la institución.

Tabla 1

Nivel de engagement

Nivel	Cantidad	%
Bajo	27	64%
Medio	7	17%
Alto	8	19%
Total	42	100%

Nota: Tal como se muestra en la tabla 1, del 100% de los encuestados, el 64% se encuentra en un nivel bajo referente a engagement, ya que las dimensiones dedicación y absorción son las que más repercuten en la variable, lo que genera que no cuenten con el suficiente compromiso y entusiasmo para cumplir con los objetivos plasmados por la organización en un periodo previamente establecido; mientras que el 19% está en un nivel alto y por último el 17% en un nivel medio ante esta variable.

El vigor se refiere cuando los trabajadores laboran con mucha energía y resistencia mental durante sus funciones laborales, además, se empeñan en dar su máximo esfuerzo para continuar cumpliendo con sus tareas y afrontar los posibles inconvenientes que se les presente. En este caso, se muestra una tendencia alta, lo que significa que el personal es energético y están dispuestos a laborar por largos periodos de tiempo.

Tabla 2

Nivel de vigor

Nivel	Cantidad	%
Bajo	13	31%
Medio	11	26%
Alto	18	43%
Total	42	100%

Nota: Como se puede apreciar en la tabla 2, del 100% de los encuestados, el 43% se encuentra en un nivel alto respecto a la dimensión vigor, puesto que son muy energéticos y poseen una elevada resistencia mental durante sus jornadas laborales, además, se empeñan en dar su máximo esfuerzo para poder afrontar cualquier dificultad que se les presente en su área de trabajo; mientras que el 31% está en un nivel bajo y por último el 26% en un nivel medio ante esta dimensión.

La dedicación consiste en el involucramiento de los colaboradores ante sus funciones laborales, en el cual se muestran entusiasmados, inspirados y orgullosos de pertenecer a la institución, así mismo, están en búsqueda constante de nuevos retos en sus puestos de trabajo. En este caso, se puede apreciar una tendencia baja, lo que indica que el personal se muestra sin ánimo para cumplir con sus actividades encargadas por sus superiores.

Tabla 3

Nivel de dedicación

Nivel	Cantidad	%
Bajo	26	62%
Medio	7	17%
Alto	9	21%
Total	42	100%

Nota: Tal como se visualiza en la tabla 3, del 100% de los encuestados, el 62% se encuentra en un nivel bajo referente a la dimensión dedicación, dado que no se sienten involucrados en sus puestos laborales, no se sienten orgullosos de ser parte de la organización y no muestran el suficiente entusiasmo e inspiración para alcanzar satisfactoriamente las metas establecidas por la institución; mientras que el 21% está en un nivel alto y por último el 17% en un nivel medio ante esta dimensión.

La absorción es la gran concentración que tienen los trabajadores hacia las funciones que se les encargan en sus puestos de trabajo, además, es muy complicado que pierdan su enfoque, ya que son muy felices durante sus jornadas laborales. En este caso, se evidencia una tendencia baja, lo que puede implicar el incumplimiento de las metas institucionales debido a la desconcentración del personal.

Tabla 4

Nivel de absorción

Nivel	Cantidad	%
Bajo	29	69%
Medio	6	14%
Alto	7	17%
Total	42	100%

Nota: Según lo que indica la tabla 4, del 100% de los encuestados, el 69% se encuentra en un nivel bajo correspondiente a la dimensión absorción, ya que suelen desconcentrarse con mucha facilidad ante las tareas que se les asignan en sus puestos de trabajo y consideran que el tiempo pasa demasiado lento dado que no se sienten felices con las funciones que desempeñan actualmente; mientras que el 17% está en un nivel alto y por último el 14% en un nivel medio ante esta dimensión.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de desempeño laboral en el Organismo.

El desempeño laboral es el desenvolvimiento de los colaboradores en cada una de las áreas ubicadas dentro de la institución y su principal propósito es alcanzar los resultados poniendo en práctica sus habilidades y competencias que han ido desarrollando. En este caso, se muestra una tendencia baja, lo que significa que su rendimiento no es el más óptimo e incumplan con sus labores en el tiempo establecido.

Tabla 5

Nivel de desempeño laboral

Nivel	Cantidad	%
Bajo	22	52%
Medio	11	26%
Alto	9	21%
Total	42	100%

Nota: Tal como se muestra en la tabla 5, del 100% de los encuestados, el 52% se encuentra en un nivel bajo respecto a desempeño laboral, debido a que las dimensiones comunicación y reconocimiento son las que más inciden en la variable, lo que origina que su rendimiento no sea el más propicio, no ejerzan sus actividades laborales de forma eficiente y no contribuyan al crecimiento interno de la institución; mientras que el 26% está en un nivel medio y por último el 21% en un nivel alto ante esta variable.

El desarrollo se ve reflejado cuando los colaboradores poseen una serie de habilidades que les permita ser eficientes en sus puestos de trabajo, además, están sumamente capacitados para que les sea más fácil culminar con sus actividades a pesar que se le muestren dificultades. En este caso, se puede apreciar una tendencia alta, lo que significa que el personal ha maximizado sus habilidades a raíz de haber recibido capacitaciones y entrenamientos constantes.

Tabla 6

Nivel de desarrollo

Nivel	Cantidad	%
Bajo	13	31%
Medio	8	19%
Alto	21	50%
Total	42	100%

Nota: Como se puede apreciar en la tabla 6, del 100% de los encuestados, el 50% se encuentra en un nivel alto en cuanto a la dimensión desarrollo, debido a que reciben una serie de capacitaciones que les permite mejorar sus habilidades tales como proactividad, creatividad y adaptabilidad a los cambios; de tal manera que les resulte más fácil culminar exitosamente cada una de las actividades que se les encargan; mientras que el 31% está en un nivel bajo y por último el 19% en un nivel medio ante esta dimensión.

La comunicación es la forma que tienen los trabajadores para mantener contacto con sus demás compañeros y con los jefes, así mismo, permite que se formen equipos de trabajo para lograr los objetivos plasmados por la institución. En este caso, se evidencia una tendencia baja, lo que indica que no hay una comunicación transparente originando que laboren en un clima basado en la desconfianza.

Tabla 7

Nivel de comunicación

Nivel	Cantidad	%
Bajo	25	60%
Medio	6	14%
Alto	11	26%
Total	42	100%

Nota: Tal como se visualiza en la tabla 7, del 100% de los encuestados, el 60% se encuentra en un nivel bajo respecto a la dimensión comunicación, puesto que tienen complicaciones para establecer una relación transparente con los demás colaboradores y con los superiores, ocasionando que no formen equipos de trabajo al momento que desean alcanzar los objetivos plasmados por la gerencia; mientras que el 26% está en un nivel alto y por último el 14% en un nivel medio ante esta dimensión.

El reconocimiento se refiere a los incentivos que reciben los colaboradores en relación a los méritos alcanzados en sus puestos de trabajo, así mismo, los principales son los incentivos económicos y las premiaciones que se les otorgan en público. En este caso, se puede apreciar una tendencia baja, lo que significa que no se sienten valorados cada vez que logran ser efectivos ante tareas específicas.

Tabla 8

Nivel de reconocimiento

Nivel	Cantidad	%
Bajo	26	62%
Medio	7	17%
Alto	9	21%
Total	42	100%

Nota: Según lo que indica la tabla 8, del 100% de los encuestados, el 62% se encuentra en un nivel bajo referente a la dimensión reconocimiento, dado que sus superiores no les brindan reconocimientos como incentivos económicos ni premiaciones ante determinados logros alcanzados en sus puestos de trabajo, originando que no se sientan valorados y no procuren seguir esforzándose ante sus funciones laborales; mientras que el 21% está en un nivel alto y por último el 17% en un nivel medio ante esta dimensión.

Objetivo específico 3: Calcular la relación entre las dimensiones de engagement y desempeño laboral en el Organismo.

Tabla 9

Correlación de las dimensiones de engagement y desempeño laboral

	Desempeño laboral	Sig.
Vigor	,675	,000
Dedicación	,943	,000
Absorción	,948	,000

Nota: Tal como se muestra en la tabla 9, tras aplicar el coeficiente de correlación de Pearson, la dimensión vigor ($r=0,675$), dedicación ($r=0,943$) y absorción ($r=0,948$) se relacionan positivamente y significativamente con desempeño laboral, dado que se obtuvo un $p<0,05$, sin embargo, la dimensión vigor es la que guarda una relación positiva media ya que es menor a las demás.

Objetivo general: Determinar la relación entre engagement y desempeño laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque.

Tabla 10

Correlación entre engagement y desempeño laboral

		Engagement	Desempeño laboral
Engagement	Correlación de Pearson	1	,961**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,961**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

Nota: Como se puede apreciar en la tabla 10, a través del coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo una correlación positiva muy fuerte entre engagement y desempeño laboral de 0,961 siendo significativa con un $p<0,05$ y N la cantidad de colaboradores, lo cual indica que, si aumenta una variable, aumenta la otra consecuentemente.

V. DISCUSIÓN

Para el desarrollo de este capítulo, se tomaron en cuenta los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados a los colaboradores comparándolos con los trabajos previos y con las teorías, además, se redactaron partiendo por los objetivos específicos hasta llegar al general.

Respecto a evaluar el nivel de engagement en el Organismo, se obtuvo que el 64% se encuentra en un nivel bajo referente a engagement, ya que las dimensiones dedicación y absorción son las que más repercuten en la variable, lo que genera que no cuenten con el suficiente compromiso y entusiasmo para cumplir con los objetivos plasmados por la organización en un periodo previamente establecido.

Sin embargo, López (2018) encontró que el 92.6% de los encuestados consideran que se sienten comprometidos con los objetivos institucionales, ya que están dispuestos a cumplirlos en el tiempo establecido. Del mismo modo, Alayo (2021) halló que el 24.1% de los trabajadores se encuentra en un nivel alto de engagement, debido a que sus niveles de energía son bastantes elevados, son entusiastas y asumen cualquier reto que se presenten en la institución. De igual forma, Polítí (2020) obtuvo que el 30.8% de los colaboradores poseen un alto nivel de engagement, puesto que se sienten sumamente comprometidos con los objetivos de la institución y están dispuestos a seguir laborando por largos periodos de tiempo.

Los resultados mostrados anteriormente contradicen a lo que se halló en esta tesis, puesto que los colaboradores poseen un bajo nivel de engagement, ocasionando que no se sientan entusiasmados ni comprometidos ante el cumplimiento de los objetivos plasmados por la institución y no brinden un servicio a nivel de excelencia hacia los usuarios.

De acuerdo a la conceptualización de Borrego, et al. (2020) afirma que el engagement se refiere al estado positivo en la que se encuentran los trabajadores al momento que cumplen con sus responsabilidades, así mismo, poseen altos niveles de energía, entusiasmo y compromiso con la institución ya que tienen como prioridad alcanzar los objetivos.

Así mismo, se hallaron los siguientes resultados de las dimensiones de engagement, los cuales se detallan a continuación:

La dimensión vigor, se obtuvo que el 43% se encuentra en un nivel alto respecto a esta dimensión, puesto que los colaboradores son muy energéticos y poseen una elevada resistencia mental durante sus jornadas laborales, además, se empeñan en dar su máximo esfuerzo para poder afrontar cualquier dificultad que se les presente en su área de trabajo.

De forma semejante, Guzmán y Vivanco (2019) encontraron que el 94.86% de los encuestados se encuentran en un nivel alto referente a la dimensión vigor, dado que poseen altos niveles de energía y sienten ganas por seguir cumpliendo con sus funciones. Este resultado coincide con lo que se halló en este estudio, dado que los colaboradores poseen un nivel alto de vigor, lo que significa que muestran niveles elevados de energía, tengan resistencia mental durante el cumplimiento de sus tareas y den su máximo esfuerzo ante cada una de sus actividades.

Según lo que fundamenta Borrego et al. (2020) el vigor consiste en los altos niveles de energía y resistencia mental que poseen los colaboradores al momento que cumplen con sus funciones, así mismo, se centran en el esfuerzo y ganas de seguir laborando por largos periodos y afrontar cualquier dificultad que se pueda presentar.

La dimensión dedicación, se obtuvo que el 62% se encuentra en un nivel bajo referente a esta dimensión, dado que los trabajadores no se sienten involucrados en sus puestos laborales, no se sienten orgullosos de ser parte de la organización y no muestran el suficiente entusiasmo e inspiración para alcanzar satisfactoriamente las metas establecidas por la institución.

Por el contrario, Valle (2021) halló que el 51.7% de los trabajadores se encuentran en un nivel alto de dedicación, ya que se sienten muy involucrados, entusiasmados e inspirados respecto a las metas plasmadas por la institución. Este resultado es opuesto a lo que se encontró en esta investigación, debido a que los colaboradores poseen un nivel bajo de dedicación, lo que causa que no se involucren durante sus jornadas laborales, no les llene de orgullo pertenecer a la institución y no transmitan entusiasmo al momento que desean alcanzar las metas institucionales.

Acorde a la argumentación de Borrego et al. (2020) la dedicación se refiere cuando los trabajadores se sienten involucrados en sus actividades, mostrando

mucho entusiasmo e inspiración para alcanzar las metas institucionales, además, se sienten orgullosos de ser parte de la organización, ya que están dispuestos a asumir cualquier reto que se les encomienden.

La dimensión absorción, se obtuvo que el 69% se encuentra en un nivel bajo correspondiente a esta dimensión, ya que los colaboradores suelen desconcentrarse con mucha facilidad ante las tareas que se les asignan en sus puestos de trabajo y consideran que el tiempo pasa demasiado lento dado que no se sienten felices con las funciones que desempeñan actualmente.

No obstante, Cerda y Parada (2018) encontraron que el 70.5% de los encuestados se encuentran en un nivel alto de absorción, lo que indica que se concentran fácilmente ante sus actividades laborales y el tiempo pasa demasiado rápido. Este resultado es contradictorio a lo que se halló en esta tesis, ya que los colaboradores poseen un nivel bajo de absorción, lo que genera que se desconcentren de forma rápida ante las tareas que realizan y afirman que el tiempo pasa lento debido a que no disfrutan de las actividades que se les encomiendan.

Según lo que sostiene Borrego et al. (2020) la absorción consiste en la alta concentración que posee el personal de trabajo hacia las tareas que se les encargan, en este punto, los colaboradores sienten que el tiempo pasa demasiado rápido, ya que están muy concentrados que les resulta difícil perder el enfoque.

En cuanto a identificar el nivel de desempeño laboral en el Organismo, se obtuvo que el 52% se encuentra en un nivel bajo respecto a desempeño laboral, debido a que las dimensiones comunicación y reconocimiento son las que más inciden en la variable, lo que origina que su rendimiento no sea el más propicio, no ejerzan sus actividades laborales de forma eficiente y no contribuyan al crecimiento interno de la institución.

En cambio, Capcha (2018) halló que el 58% del personal se encuentra en un nivel alto de desempeño laboral, dado que son muy eficientes en sus puestos de trabajo y terminan sus tareas antes del tiempo establecido. Este resultado es antagónico a lo que se encontró en esta investigación, debido a que los colaboradores no cuentan con un rendimiento óptimo que les permita acelerar sus actividades de forma efectiva y no aporten valor a la institución.

En este mismo orden de ideas, Bayón (2019) indica que el desempeño laboral se refiere al rendimiento que poseen los colaboradores en sus puestos de trabajo con el propósito de alcanzar los resultados esperados por la organización poniendo en práctica sus habilidades y competencias requeridas.

Del mismo modo, se encontraron los siguientes resultados de las dimensiones de desempeño laboral, los cuales se detallan a continuación:

La dimensión desarrollo, se obtuvo que el 50% se encuentra en un nivel alto en cuanto a esta dimensión, debido a que los trabajadores reciben una serie de capacitaciones que les permite mejorar sus habilidades tales como proactividad, creatividad y adaptabilidad a los cambios; de tal manera que les resulte más fácil culminar exitosamente cada una de las actividades que se les encargan.

De manera similar, Santisteban (2020) halló que el 65% del personal son eficientes en sus puestos de trabajo, puesto que reciben capacitaciones constantes que les permiten mejorar sus habilidades. Este resultado coincide con lo que se encontró en esta tesis, ya que los colaboradores poseen un alto desarrollo al recibir capacitaciones que maximizan el conjunto de habilidades que requiere su puesto de trabajo. Sin embargo, Mori y Fernández (2018) obtuvieron que el 66.67% de los trabajadores no cuentan con los conocimientos básicos que requieren sus puestos, ya que no han recibido las capacitaciones suficientes para agilizar sus funciones laborales, siendo este último resultado opuesto a lo que se obtuvo en esta investigación.

De acuerdo a la definición de Bayón (2019) el desarrollo se refiere a una serie de capacitaciones o entrenamientos que reciben el personal para que les resulte más fácil culminar con sus actividades laborales de forma eficiente, en esta dimensión los colaboradores desarrollan una serie de habilidades, tales como proactividad, creatividad y adaptabilidad a los cambios.

La dimensión comunicación, se obtuvo que el 60% se encuentra en un nivel bajo respecto a esta dimensión, puesto que los colaboradores tienen complicaciones para establecer una relación transparente con los demás colaboradores y con los superiores, ocasionando que no formen equipos de trabajo al momento que desean alcanzar los objetivos plasmados por la gerencia.

En contraposición, Álvarez et al. (2019) halló que el 98% de los encuestados mantienen buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de la misma

área, dado que trabajan en un ambiente de confianza y respeto. Además, Jiménez (2021) encontró que el 35% del personal forma equipos de trabajo para acelerar los resultados esperados por la institución, ocasionando que se promueva el compañerismo en las diversas áreas.

Estos resultados se oponen a lo que se obtuvo en esta investigación, debido a que los colaboradores poseen bajos niveles de comunicación, lo que origina que no mantengan una relación transparente y confiable con los demás colaboradores y tengan dificultades para formar equipos de trabajo al momento que deseen alcanzar los objetivos institucionales.

Según la conceptualización de Bayón (2019) la comunicación consiste en la capacidad que tienen los trabajadores para mantener relaciones con sus demás compañeros y con sus superiores, además, una buena comunicación se promueve cuando se forman equipos de trabajo para alcanzar los objetivos institucionales.

La dimensión reconocimiento, se obtuvo que el 62% se encuentra en un nivel bajo referente a esta dimensión, dado que los superiores de los trabajadores no les brindan reconocimientos como incentivos económicos ni premiaciones ante determinados logros alcanzados en sus puestos de trabajo, originando que no se sientan valorados y no procuren seguir esforzándose ante sus funciones laborales.

Por otro lado, Ramos (2018) halló que el 80% de los colaboradores reciben premiaciones en relación a sus logros en sus puestos de trabajo, ocasionando que se sientan estimulados a seguir dando su mejor esfuerzo. Este resultado es opuesto a lo que se obtuvo en esta investigación, dado que los colaboradores no reciben reconocimientos ni incentivos cuando llegan a determinadas metas, originando que no aprecien sus labores y no tengan deseos de seguir creciendo profesionalmente.

En este mismo sentido, Bayón (2019) afirma que el reconocimiento se basa en la forma de incentivar a los colaboradores para que tengan un mejor rendimiento en sus áreas de trabajo, estos reconocimientos generan que los trabajadores se sientan valorados y motivados en sus puestos, los principales reconocimientos son los incentivos económicos y las premiaciones frente a los demás miembros de la organización.

En lo que se refiere a calcular la relación entre las dimensiones de engagement y desempeño laboral en el Organismo, tras aplicar el coeficiente de correlación de Pearson, la dimensión vigor ($r=0,675$), dedicación ($r=0,943$) y absorción ($r=0,948$) se relacionan positivamente y significativamente con desempeño laboral, dado que se obtuvo un $p<0,05$, sin embargo, la dimensión vigor es la que guarda una relación positiva media ya que es menor a las demás.

De igual forma, Bravo (2021) obtuvo que las dimensiones vigor ($r=0,801$), dedicación ($r=0,805$) y absorción ($r=0,773$) se relacionan positivamente y significativamente con el desempeño laboral. Este resultado coincide con lo que se halló en este estudio, dado que todas las dimensiones de engagement guardan una relación positiva y significativa con desempeño laboral.

En lo que corresponde a determinar la relación entre engagement y desempeño laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque, a través del coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo una correlación positiva muy fuerte entre engagement y desempeño laboral de 0,961 siendo significativa con un $p<0,05$ y N la cantidad de colaboradores, lo cual indica que, si aumenta una variable, aumenta la otra consecuentemente, por tanto, se acepta H1 y se rechaza Ho.

Del mismo modo, López (2020) encontró que el engagement se relaciona con el desempeño laboral con un coeficiente de 0,838 y con una significancia de $p<0,05$ por tanto, a mayor engagement, mayor desempeño de los colaboradores. Además, Polítí (2020) halló que el engagement se relaciona positivamente con el desempeño laboral, ya que se obtuvo un coeficiente de Pearson de 0,859 por lo cual se infiere que, si incrementa una variable, también incrementará la otra. Estos resultados concuerdan con lo que se encontró en esta tesis, ya que, estadísticamente, el engagement guarda una relación positiva y significativa con desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. En lo que corresponde al nivel de engagement en el Organismo, se evaluó que el 64% de los colaboradores se encuentra en un nivel bajo, ya que las dimensiones dedicación (62% nivel bajo) y absorción (69% nivel bajo) son las que más repercuten en la variable, lo que genera que no cuenten con el suficiente compromiso y entusiasmo para cumplir con los objetivos plasmados por la organización en un periodo previamente establecido.
2. En cuanto al nivel de desempeño laboral en el Organismo, se identificó que el 52% de los colaboradores se encuentra en un nivel bajo, debido a que las dimensiones comunicación (60% nivel bajo) y reconocimiento (62% nivel bajo) son las que más inciden en la variable, lo que origina que su rendimiento no sea el más propicio, no ejerzan sus actividades laborales de forma eficiente y no contribuyan al crecimiento interno de la institución.
3. En lo que se refiere a la relación entre las dimensiones de engagement y desempeño laboral en el Organismo, tras aplicar el coeficiente de correlación de Pearson, se calculó que la dimensión vigor ($r=0,675$), dedicación ($r=0,943$) y absorción ($r=0,948$) se relacionan positivamente y significativamente con desempeño laboral, dado que se obtuvo un $p<0,05$, sin embargo, la dimensión vigor es la que guarda una relación positiva media ya que es menor a las demás.
4. En lo que respecta a la relación entre engagement y desempeño laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque, a través del coeficiente de correlación de Pearson, se determinó una correlación positiva muy fuerte entre engagement y desempeño laboral de 0,961 siendo significativa con un $p<0,05$ y N la cantidad de colaboradores, lo cual indica que, si aumenta una variable, aumenta la otra consecuentemente.

VII. RECOMENDACIONES

1. El gerente general del Organismo debe de realizar talleres enfocados al empoderamiento del personal, con la finalidad de generar compromiso, entusiasmo y orgullo en los colaboradores de tal forma que den su máximo esfuerzo al momento que ejecutan sus actividades para alcanzar los objetivos plasmados por la institución.
2. El jefe de recursos humanos debe de implementar programas de relaciones interpersonales con el propósito que los colaboradores generen vínculos de confianza entre ellos y con los superiores, además, se les debe otorgar reconocimientos en relación a los logros alcanzados para que tengan deseos de seguir contribuyendo a la organización.
3. Los colaboradores del Organismo deben de asumir nuevos retos que los motive a seguir creciendo y recibir programas de aprendizaje para que mejore su concentración ante sus actividades, puesto que las dimensiones dedicación y absorción son las que más fuertemente se relacionan con el desempeño laboral.
4. Por último, se sugiere ejecutar un plan de engagement para fortalecer el desempeño del personal del Organismo, dado que se ha demostrado estadísticamente que, si incrementa una variable, incrementa la otra respectivamente.

VIII. PROPUESTA

La presente propuesta ha sido elaborada a raíz del diagnóstico de la problemática que viene afectando actualmente al Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque. Así mismo, se pudo identificar que los trabajadores laboran con un pésimo estado de ánimo, suelen desconcentrarse con facilidad de sus actividades, son presionados por parte de los superiores, trabajan por obligación, mas no por compromiso y se sienten agotados durante sus jornadas laborales. Los pilares en que se sostiene esta propuesta son las dimensiones que conforman las dos variables de estudio, las cuales son: vigor, dedicación, absorción, desarrollo, comunicación, reconocimiento; las cuales fueron analizadas e interpretadas luego de aplicar los instrumentos a los colaboradores para conocer su grado de conformidad o disconformidad. El plan de acción se centró en el engagement, en el cual se diseñaron una serie de estrategias, actividades y objetivos con la finalidad de mejorar el rendimiento de los colaboradores. Además, es importante destacar que es muy distinto que el personal labore por obligación y no porque se sienta comprometido con los objetivos organizacionales. Dentro de los grandes beneficios que deriva la propuesta se encuentra el mayor compromiso de los colaboradores, mejor estado de ánimo del personal, proactividad en los puestos de trabajo, óptimo desempeño de los trabajadores, crecimiento interno de la organización y desarrollo del talento humano. Finalmente, el responsable que podrá determinar si la propuesta es aplicable o no es el gerente general del Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque, tomando en cuenta todos los puntos mencionados anteriormente y con el único fin de reducir las deficiencias que vienen afectando al escenario.

En ese sentido, esta propuesta tiene por lineamiento la Ley N° 27658, Ley de Modernización de la Gestión del Estado toda vez que la misma tiene por finalidad establecer una reorganización de las estructuras, mejoras presupuestarias, nuevas modalidades de trabajo, entre otras actividades que conlleven a obtener resultados eficientes y eficaces en la gestión pública, satisfaciendo las necesidades de la población.

REFERENCIAS

- Alayo, C. (2021). Estrés laboral y engagement en colaboradores de una institución pública de Trujillo, 2021. (Tesis de grado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/7948>
- Alba, G. C. (2015). Seguimiento del proceso de inserción sociolaboral de personas con discapacidad. Paraninfo. https://books.google.com.pe/books?id=vNa8zgEACAAJ&dq=Seguimiento+del+proceso+de+inserci%C3%B3n+sociolaboral+de+personas+con+discapacidad.+Paraninfo.&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y
- Alles, M. (2019). Performance by competencias. (3° edición). Ediciones Granica. https://books.google.com.pe/books?id=KcOgDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=desempe%C3%B1o+por+competencias+alles&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20por%20competencias%20alles&f=false
- Álvarez, A. y García, J. (2021). Comunicación empresarial y atención al cliente. Editex. [https://books.google.com.pe/books?id=-A0tEAAAQBAJ&pg=PA98&dq=%C3%81lvarez,+A.+y+Garc%C3%ADa,+J.+&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjR-arFlrX5AhWwhJUCHaTyC8cQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=%C3%81lvarez%2C%20A.%20y%20Garc%C3%ADa%2C%20J.%20\(2021\).%20Comunicaci%C3%B3n%20empresarial%20y%20atenci%C3%B3n%20al%20cliente&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=-A0tEAAAQBAJ&pg=PA98&dq=%C3%81lvarez,+A.+y+Garc%C3%ADa,+J.+&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjR-arFlrX5AhWwhJUCHaTyC8cQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=%C3%81lvarez%2C%20A.%20y%20Garc%C3%ADa%2C%20J.%20(2021).%20Comunicaci%C3%B3n%20empresarial%20y%20atenci%C3%B3n%20al%20cliente&f=false)
- Álvarez, C., Moreno, L., Ramírez, W. y Restrepo, S. (2019). Análisis de la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores del área administrativa de la Liga contra el cáncer seccional Bogotá. (Tesis de grado). Universidad Piloto de Colombia, Bogotá. <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/6374/Trabajo%20de%20Grado%20La%20Liga%20Contra%20el%20C%C3%A1ncer%20Seccional%20Bogot%C3%A1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alves, F. J. (2016). El modelo Burnout-Engagement en enfermeros: El factor protector de la resiliencia. Salamanca: Universidad de Salamanca.

https://books.google.com.pe/books?id=pMu2DgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=El+modelo+Burnout+Engagement+en+enfermeros:+El+factor+protector+de+la+resiliencia.&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=El%20modelo%20Burnout+Engagement%20en%20enfermeros%3A%20El%20factor%20protector%20de%20la%20resiliencia.&f=false

Anderson, F. (2020). *Likert Scale Data Linear Modeling: A Cookbook Using R*. Independently Published.

Bayón, J. (2019). *Corporate culture*. Editorial Elearning. [https://books.google.com.pe/books?id=hXbIDwAAQBAJ&pg=PA188&dq=Bay%C3%B3n,+J.+\(2019\).+Corporate+culture&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKewiolvbplrX5AhXyMDUKHUdmCrkQ6AF6BAgCEAI#v=onepage&q=Bay%C3%B3n%2C%20J.%20\(2019\).%20Corporate%20culture&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=hXbIDwAAQBAJ&pg=PA188&dq=Bay%C3%B3n,+J.+(2019).+Corporate+culture&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKewiolvbplrX5AhXyMDUKHUdmCrkQ6AF6BAgCEAI#v=onepage&q=Bay%C3%B3n%2C%20J.%20(2019).%20Corporate%20culture&f=false)

Bohórquez, E., Pérez, M. y Caiche, W. (2020). Motivation and job performance: human capital as a key factor in an organization. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385

Borrego, Y., Orgambidez, A. y Vásquez, O. (2020). *Tendencias de investigación en intervención social*. Editorial Dykinson.

Bravo, M. (2021). *Engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Red de Salud Chepén 2020*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54716>

Capcha, E. (2018). *Motivación laboral y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Cuzco. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35615>

Cerda, H. y Parada, M. (2018). *Clima laboral y engagement aplicado en la empresa Coopelan Ltda*. (Tesis de grado). Universidad de Concepción Campus Los Ángeles, Los Ángeles. <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/3313/4/Cerda%20Gallegos%20-%20Parada%20Pino.pdf>

Connaway, L. y Radford, M. (2021). *Research methods in library and information science*. California Libraries Unlimited.

- Enrique, L. (2020). *Metodología de la investigación*. Vlik.
- Escobar, P. y Bilbao, J. (2020). *Investigación y educación superior*. (2° ed.). Universidad Metropolitana.
- Espinosa, N. (2020). *Contabilidad básica: Conceptos y técnicas*. Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Expósito, G. A., y López, F. F. J. (2016). *Ciencia de la administración y sanidad*. ACCI, Asociación Cultural y Científica Iberoamericana.
- Gavinet, J (2015). *UF2395 - Red de ventas y presentación de productos y servicios*. Editorial Elearning.
- Grove, S. y Gray, J. (2020). *Burns and Grove's The Practice of Nursing Research - E-Book: Appraisal, Synthesis, and Generation of Evidence*. Elsevier Health Sciences.
- Grove, S. y Gray, J. (2021). *Investigación en enfermería: desarrollo de la práctica enfermera basada en la evidencia*. Elsevier.
- Guarnizo, N., Niño, J. y Macaza, D. (2021). Levels of labor satisfaction (engagement) and professional performance, in teachers who take the graduate program. *Revista Inclusiones*, 8, 267-276. <http://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/232>
- Guzmán, A. y Vivanco, L. (2019). *Análisis de la relación entre la inducción y el engagement dirigido al área de ventas de la empresa Equivida S.A, en la región Costa*. (Tesis de grado). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13505/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-234.pdf>
- Herrera, R. y Álvarez, W. (2019). Engagement in organizations: case of a municipality in Ecuador. *Map Magazine*, 6(16), 75-93. https://www.researchgate.net/profile/Wellington-Alvarez-Baque/publication/338545129_The_engagement_in_the_organizations_case_of_a_municipality_in_Ecuador/links/5e1b9fbf4585159aa4cb5451/The-engagement-in-the-organizations-case-of-a-municipality-in-Ecuador.pdf
- Huaire, E., Marquina, R., Horna, V., Llanos, K., Herera, A., Rodríguez, J. y Villamar, R. (2022). *Tesis fácil. El arte de dominar el método científico*. Analéctica.
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). Human talent management as

- a factor for improving public management and job performance. *Revista Venezolana de Gerencia*, 83(23), 740-758.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Jiménez, N. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31974>
- Juyumaya, J. (2018). Work commitment, job satisfaction and performance: the role of organizational culture. *Administration Studies*, 25(1), 32-49.
<https://nuevosfoliosbioetica.uchile.cl/index.php/EDA/article/view/55392>
- Kumar, P. (2021). *Research Methodology in the Health Sciences: A Quick Reference Guide*. McGraw Hill Professional.
- Lázaro, E. (2022). *El metaperitaje en el procedimiento penal acusatorio*. INACIPE.
- López, A. (2018). *Estilo de liderazgo y su relación con el compromiso hacia el trabajo del personal de las secretarías de la presidencia de la República de Guatemala en el período 2016-2017*. (Tesis de grado). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_5918.pdf
- López, V. (2020). *Relación del engagement y el desempeño laboral de los colaboradores de la OGESS – BM, año 2020*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51780>
- Lugrin, B., Pelachaud, C. y Traum, D. (2021). *The handbook on socially interactive agents : 20 years of research on embodied conversational agents, intelligent virtual agents, and social robotics*. Morgan & Claypool Publishers.
- McBride, D. (2019). *The Process of Research in Psychology*. SAGE Publications.
- Miller, R. y Hinnant, K. (2018). *Making surveys work for your library : guidance, instructions, and examples*. Libraries Unlimited.
- Montes, S. (2020). *El ABC de las prácticas preprofesionales*. Universidad Iberoamericana A.C.
- Mori, K. y Fernández, A. (2018). *Desempeño laboral y calidad del servicio de los trabajadores de Registros Públicos, Chiclayo*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Chiclayo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29190>

- Moriano, J., Topa, G. y García, C. (2018). *Psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales*. Editorial Sanz y Torres.
- Napolitano, G. (2018). *Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble*. Babelcube Inc.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Orejuela, J., López, H. y Blandón, O. (2021). *Formación en psicología: Debates en Antioquia*. Universidad EAFIT.
- Paredes, M., Palomino, A. y Villavicencio, V. (2018). Work engagement in collaborators of gastronomic establishments of Tarma. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades*, 9(1), 11-22. <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/130e>
- Peña, A. B., y Batalla, N. P. (2016). *Dirección de comunicación y habilidades directivas*. Editorial Dykinson.
- Pérez, A. y Zapata, F. (2020). Psychosocial Factors, Burnout, Mobbing and Work Performance of the Teachers of the Public University. *Revista Clake Education*, 4(1). <http://www.revistaclakeeducation.com/ojs/index.php/Multidisciplinaria/article/view/39/20>
- Polgar, S. y Thomas, S. (2021). *Introducción a la investigación en ciencias de la salud*. El Sevier.
- Polítí, M. (2020). *Influencia del engagement en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en Chiclayo*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Chiclayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51718>
- Ramos, E. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños- 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Cajamarca. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31305>
- Rubió, S. T. (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Ediciones Octaedro.
- Russell, J. (2018). *Statistics in music education research*. Oxford University Press.

- Russo, R. (2020). *Statistics for the Behavioural Sciences: An Introduction to Frequentist and Bayesian Approaches*. Routledge.
- Saavedra, F., Delgado, J. y Saldaña, C. (2020). Gestión engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de las instituciones públicas. *Revista Científica Horizonte Empresarial*, 7(2), 185-198. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1484>
- Sallis, J. E., Gripsrud, G., Olsson, U. H., & Silkoset, R. (2021). *Research methods and data analysis for business decisions: A primer using SPSS*. Springer.
- Sánchez, A. (2021). *Aplicación de los principios éticos en las psicologías*. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO).
- Sánchez, C. (2021). Adequacy of evaluation models in human resources for job performance. *Revista de Investigación Psicológica*, (25), 71-82. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322021000100007&script=sci_abstract&tlng=pt
- Sánchez, F. (2020). *Burnout syndrome*. Grupo Rodrigo Porrúa.
- Santisteban, L. (2020). *El clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Lambayeque sede Chiclayo*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Chiclayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49030>
- Serrano, B. (2020). *Metodología de la Investigación Edición Gamma*. Bernardo Reyes.
- Sharma, L. y Nayar, K. (2021). *Dictionary of Terms in Research Methodology*. The Readers Paradise.
- Sosa, C. A. (2020). *Liderazgo 360: Equilibrio Racional y Emocional Efectivo*. Editorial Temas.
- Suma, M. (2021). *El employee engagement como un aliado estratégico para optimizar el desempeño laboral*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12679>
- Thomas, C. G. (2021). *Research methodology and scientific writing*. Springer.
- Tille, Y. (2020). *Sampling and Estimation from Finite Populations*. Wiley.
- Valle, C. (2021). *Engagement y percepción de calidad de vida profesional en el personal de un centro de salud de la ciudad de Chiclayo 2017*. (Tesis de

maestría). Universidad Cayetano Heredia, Lima.
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/10052>

Viveros, O. y Fierro, C. (2020). Correlation of levels of engagement and burnout syndrome in a telecommunications company. *Revista Espacios*, 41(31), 238-251. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n31/a20v41n31p19.pdf>

Wilson, J. (2021). *Understanding Research for Business Students: A Complete Student's Guide*. SAGE.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: Engagement y Desempeño Laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	TIPO/DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo General:					
¿Existe relación entre engagement y desempeño laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque?	Determinar la relación entre engagement y desempeño laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque.					
Problemas específicos:	Objetivos Específicos:	<p>H1: Existe relación entre engagement y desempeño laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque.</p> <p>H0: No existe relación entre engagement y desempeño laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque.</p>	V.I.: Engagement	UNIDAD DE ANÁLISIS: Organismo de Formalización de la Propiedad de Lambayeque.	Tipo: Básica o pura.	Instrumento: Cuestionario
1. ¿Cuál es el nivel de engagement en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque?	1. Evaluar el nivel de engagement en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque.		POBLACIÓN: 42 colaboradores del Organismo de Formalización de la Propiedad de Lambayeque.	Diseño de investigación: No experimental – transaccional y cuestionario.	Métodos de Análisis de Investigación: Estadística descriptiva.	
2. ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque?	2. Identificar el nivel de desempeño laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque.		V.D.: Desempeño laboral	MUESTRA: No se realizó ningún tipo de muestreo, ya que se trabajará con la población.	 Estadística inferencial.	
3. ¿Existe relación entre las dimensiones de engagement y desempeño laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque?	3. Calcular la relación entre las dimensiones de engagement y desempeño laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque.					

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Engagement	Borrego et al. (2020) afirman que el engagement se refiere al estado positivo en la que se encuentran los trabajadores al momento que cumplen con sus responsabilidades, así mismo, poseen altos niveles de energía, entusiasmo y compromiso con la institución ya que tienen como prioridad alcanzar los objetivos	La medición del engagement se da mediante el modelo UWES (Utrecht Work Engagement Survey) el cual está conformado por tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Así mismo, se dividen en 15 ítems.	Vigor	Energía	1. En mi trabajo me siento lleno de energía.	Escala de Likert: Total Acuerdo Acuerdo Indiferente Desacuerdo Total Desacuerdo
				Periodo	2. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	
				Ganas	3. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	
				Persistente	4. Soy muy persistente en mi trabajo.	
				Vigoroso	5. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	
			Dedicación	Retador	6. Mi trabajo es retador.	
				Inspiración	7. Mi trabajo me inspira.	
				Entusiasmo	8. Estoy entusiasmado con mi trabajo.	
				Orgullo	9. Estoy orgulloso del trabajo que hago.	
				Significado	10. Mi trabajo está lleno de significado.	
			Absorción	Olvido	11. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	
				Tiempo	12. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	
				Llevar	13. Me dejo llevar por mi trabajo.	
				Inmerso	14. Estoy inmerso en mi trabajo.	
				Feliz	15. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Bayón (2019) indica que el desempeño laboral se refiere al rendimiento que poseen los colaboradores en sus puestos de trabajo con el propósito de alcanzar los resultados esperados por la organización	El desempeño laboral se mide mediante el desarrollo del colaborador, la comunicación con los demás miembros de la institución y los reconocimientos que puedan recibir en relación a sus logros.	Desarrollo	Capacitación	16. Recibo capacitaciones constantes que me faciliten culminar con mis actividades.	Escala de Likert: Total Acuerdo Acuerdo Indiferente Desacuerdo Total Desacuerdo
				Proactividad	17. Tomo la iniciativa ante cualquier situación que pueda ocurrir.	
				Creatividad	18. Se promueve la creatividad para plantear nuevas ideas en mi puesto de trabajo.	
				Adaptabilidad	19. Me adapto fácilmente a los posibles cambios que puedan ocurrir.	
			Comunicación	Compañeros	20. Mantengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.	
				Superiores	21. Establezco una relación transparente con mis superiores.	
				Equipos	22. Me resulta fácil formar equipos de trabajo para cumplir los objetivos institucionales.	
			Reconocimiento	Valoración	23. Me siento valorado en mi puesto de trabajo.	
				Motivación	24. Mi trabajo me motiva a seguir creciendo profesionalmente.	
				Incentivos	25. Recibo incentivos económicos en relación a mi desempeño.	
				Premiación	26. Me brindan premiaciones cuando cumplo mis labores eficientemente.	

Cuestionario

OBJETIVO: El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación entre engagement y desempeño laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque.

INSTRUCCIONES: Señale con una X, en aquella opción que exprese su conformidad, percepción, sentir o actuar en cada una de las afirmaciones siguientes:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Puntuaciones de escala Likert				
TA	A	I	D	TD
5	4	3	2	1

(TA=Total Acuerdo) (A= Acuerdo) (I=Indiferente) (D=Desacuerdo) (TD=Total Desacuerdo)

	ÍTEMS	TA	A	I	D	TD
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.					
2	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.					
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.					
4	Soy muy persistente en mi trabajo.					
5	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.					
6	Mi trabajo es retador.					
7	Mi trabajo me inspira.					
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo.					
9	Estoy orgulloso del trabajo que hago.					
10	Mi trabajo está lleno de significado.					
11	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.					
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.					
13	Me dejo llevar por mi trabajo.					
14	Estoy inmerso en mi trabajo.					
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.					
16	Recibo capacitaciones constantes que me faciliten culminar con mis actividades.					
17	Tomo la iniciativa ante cualquier situación que pueda ocurrir.					
18	Se promueve la creatividad para plantear nuevas ideas en mi puesto de trabajo.					
19	Me adapto fácilmente a los posibles cambios que puedan ocurrir.					
20	Mantengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.					
21	Establezco una relación transparente con mis superiores.					
22	Me resulta fácil formar equipos de trabajo para cumplir los objetivos institucionales.					
23	Me siento valorado en mi puesto de trabajo.					
24	Mi trabajo me motiva a seguir creciendo profesionalmente.					
25	Recibo incentivos económicos en relación a mi desempeño.					
26	Me brindan premiaciones cuando cumpla mis labores eficientemente.					

Validación de instrumentos

1) Validación de engagement



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado - Programa Académico de
Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad

Anexo 1: INSTRUMENTO

1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre engagement.

2 Autor original:

Bolaños Larrea Ana María

3 Objetivo:

Determinar la relación entre engagement y desempeño laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 15 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una población de 42 colaboradores del Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre engagement.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Engagement	Vigor	Energía	1
		Periodo	2
		Ganas	3
		Persistente	4
		Vigoroso	5
	Dedicación	Retador	6
		Inspiración	7
		Entusiasmo	8
		Orgullo	9
		Significado	10
	Absorción	Olvido	11
		Tiempo	12
		Llevar	13
		Inmerso	14
		Feliz	15

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT
Autora: Bolaños Larrea Ana María

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:

(1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo

Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de valoración				
				1	2	3	4	5
Vigor	Energía	En mi trabajo me siento lleno de energía.	1					x
	Período	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	2					x
	Ganas	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	3					x
	Persistente	Soy muy persistente en mi trabajo.	4					x
	Vigoroso	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	5					x
Dedicación	Retador	Mi trabajo es retador.	6					x
	Inspiración	Mi trabajo me inspira.	7					x
	Entusiasmo	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	8					x
	Orgullo	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	9					x
	Significado	Mi trabajo está lleno de significado.	10					x
Absorción	Olvido	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	11					x
	Tiempo	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	12					x
	Llevar	Me dejó llevar por mi trabajo.	13					x
	Inmerso	Estoy inmerso en mi trabajo.	14					x
	Feliz	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	15					x

2

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable engagement

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Engagement	Borrego et al. (2020) afirman que el engagement se refiere al estado positivo en la que se encuentran los trabajadores al momento que cumplen con sus responsabilidades, así mismo, poseen altos niveles de energía, entusiasmo y compromiso con la institución ya que tienen como prioridad alcanzar los objetivos	La medición del engagement se da mediante el modelo UWES, el cual está conformado por tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Así mismo, se dividen en 15 ítems.	Vigor	Energía	Escala de Likert: Total Acuerdo Acuerdo Indiferente Desacuerdo Total Desacuerdo
				Período	
				Ganas	
				Persistente	
				Vigoroso	
			Dedicación	Retador	
				Inspiración	
				Entusiasmo	
				Orgullo	
				Significado	
			Absorción	Olvido	
				Tiempo	
				Llevar	
				Inmerso	
				Feliz	

3



Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del cuestionario de engagement

Variable	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Criterios de evaluación								Observaciones	
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Engagement	Vigor	Energía	En mi trabajo me siento lleno de energía.	X		X		X		X			
		Período	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	X		X		X		X			
		Ganas	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	X		X		X		X			
		Persistente	Soy muy persistente en mi trabajo.	X		X		X		X			
		Vigoroso	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	X		X		X		X			
	Dedicación	Retador	Mi trabajo es retador.	X		X		X		X			
		Inspiración	Mi trabajo me inspira.	X		X		X		X			
		Entusiasmo	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	X		X		X		X			
		Orgullo	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	X		X		X		X			
		Significado	Mi trabajo está lleno de significado.	X		X		X		X			
	Absorción	Olvido	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	X		X		X		X			
		Tiempo	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	X		X		X		X			
		Llevar	Me dejo llevar por mi trabajo.	X		X		X		X			
		Inmerso	Estoy inmerso en mi trabajo.	X		X		X		X			
		Feliz	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	X		X		X		X			

EXPERTO



6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Engagement y desempeño laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre engagement.

8 AUTORA:

Bolaños Larrea Ana María

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO : SI NO

Chiclayo, 24 de junio de 2022

*Dr. Herry Lloclla Gonzales
Dr. En Educación
Matrícula de Colegio Profesional N°5756
DNI: 16765432
Correo :herrylocllagonzales@gmail.com
Numero de Celular:979536946*



Anexo 1: INSTRUMENTO

1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre engagement.

2 Autor original:

Bolaños Larrea Ana María

3 Objetivo:

Determinar la relación entre engagement y desempeño laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 15 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una población de 42 colaboradores del Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre engagement.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

Variables de estudio	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Engagement	Vigor	Energía	1
		Periodo	2
		Ganas	3
		Persistente	4
		Vigoroso	5
	Dedicación	Retador	6
		Inspiración	7
		Entusiasmo	8
		Orgullo	9
		Significado	10
	Absorción	Olvido	11
		Tiempo	12
		Llevar	13
		Inmerso	14
		Feliz	15

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT
Autora: Bolaños Larrea Ana María

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:

(1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo

Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de valoración				
				1	2	3	4	5
Vigor	Energía	En mi trabajo me siento lleno de energía.	1					X
	Periodo	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	2					X
	Ganas	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	3					X
	Persistente	Soy muy persistente en mi trabajo.	4					X
	Vigoroso	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	5					X
Dedicación	Retador	Mi trabajo es retador.	6					X
	Inspiración	Mi trabajo me inspira.	7					X
	Entusiasmo	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	8					X
	Orgullo	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	9					X
	Significado	Mi trabajo está lleno de significado.	10					X
Absorción	Olvido	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	11					X
	Tiempo	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	12					X
	Llevar	Me dejo llevar por mi trabajo.	13					X
	Inmerso	Estoy inmerso en mi trabajo.	14					X
	Feliz	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	15					X

2

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable engagement

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Engagement	Borrego et al. (2020) afirman que el engagement se refiere al estado positivo en la que se encuentran los trabajadores al momento que cumplen con sus responsabilidades, así mismo, poseen altos niveles de energía, entusiasmo y compromiso con la institución ya que tienen como prioridad alcanzar los objetivos	La medición del engagement se da mediante el modelo UWES, el cual está conformado por tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Así mismo, se dividen en 15 ítems.	Vigor	Energía	Escala de Likert: Total Acuerdo Acuerdo Indiferente Desacuerdo Total Desacuerdo
				Periodo	
				Ganas	
				Persistente	
				Vigoroso	
			Dedicación	Retador	
				Inspiración	
				Entusiasmo	
				Orgullo	
				Significado	
			Absorción	Olvido	
				Tiempo	
				Llevar	
				Inmerso	
				Feliz	

3

Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del cuestionario de engagement

Variable	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Criterios de evaluación								Observaciones	
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Engagement	Vigor	Energía	En mi trabajo me siento lleno de energía.	X		X		X		X			
		Periodo	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	X		X		X		X			
		Ganas	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	X		X		X		X			
		Persistente	Soy muy persistente en mi trabajo.	X		X		X		X			
		Vigoroso	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	X		X		X		X			
	Dedicación	Retador	Mi trabajo es retador.	X		X		X		X			
		Inspiración	Mi trabajo me inspira.	X		X		X		X			
		Entusiasmo	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	X		X		X		X			
		Orgullo	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	X		X		X		X			
		Significado	Mi trabajo está lleno de significado.	X		X		X		X			
	Absorción	Olvido	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	X		X		X		X			
		Tiempo	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	X		X		X		X			
		Llevar	Me dejo llevar por mi trabajo.	X		X		X		X			
		Inmerso	Estoy inmerso en mi trabajo.	X		X		X		X			
		Feliz	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	X		X		X		X			


 Dr. Mirko Martínez Núñez
 Especialista en Gerencia de la Calidad
 Especialista en Gestión de Recursos Humanos
 Especialista en el Desarrollo Organizacional
 C.R.E.D. N° 18264

EXPERTO



6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Engagement y desempeño laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre engagement.

8 AUTORA:

Bolaños Larrea Ana María

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES : Apto para su aplicación

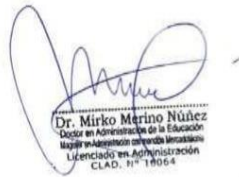
APROBADO

:

SI

NO

Chiclayo, 25 de junio de 2022



Dr. Mirko Merino Núñez
Doctor en Administración de la Educación
Magister en Management en la Educación
Licenciado en Administración
CLAD. N° 16064

Dr. Mirko Merino Núñez
Doctor en Administración de la Educación
Matrícula de Colegio Profesional N° 16064
DNI: 16716799
Correo personal: mirko_merino@yahoo.es
Numero de celular: 945724940

**Anexo 1: INSTRUMENTO****1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre engagement.

2 Autor original:

Bolaños Larrea Ana María

3 Objetivo:

Determinar la relación entre engagement y desempeño laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 15 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una población de 42 colaboradores del Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL**5.1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre engagement.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

Variables de estudio	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Engagement	Vigor	Energía	1
		Periodo	2
		Ganas	3
		Persistente	4
		Vigoroso	5
	Dedicación	Retador	6
		Inspiración	7
		Entusiasmo	8
		Orgullo	9
		Significado	10
	Absorción	Olvido	11
		Tiempo	12
		Llevar	13
		Inmerso	14
		Feliz	15

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT
Autora: Bolaños Larrea Ana María

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:

(1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo

Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de valoración				
				1	2	3	4	5
Vigor	Energía	En mi trabajo me siento lleno de energía.	1					x
	Periodo	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	2					x
	Ganas	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	3					x
	Persistente	Soy muy persistente en mi trabajo.	4					x
	Vigoroso	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	5					x
Dedicación	Retador	Mi trabajo es retador.	6					x
	Inspiración	Mi trabajo me inspira.	7					x
	Entusiasmo	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	8					x
	Orgullo	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	9					x
	Significado	Mi trabajo está lleno de significado.	10					x
Absorción	Olvido	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	11					x
	Tiempo	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	12					x
	Llevar	Me dejó llevar por mi trabajo.	13					x
	Inmerso	Estoy inmerso en mi trabajo.	14					x
	Feliz	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	15					x

2

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable engagement

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Engagement	Borrego et al. (2020) afirman que el engagement se refiere al estado positivo en la que se encuentran los trabajadores al momento que cumplen con sus responsabilidades, así mismo, poseen altos niveles de energía, entusiasmo y compromiso con la institución ya que tienen como prioridad alcanzar los objetivos	La medición del engagement se da mediante el modelo UWES, el cual está conformado por tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Así mismo, se dividen en 15 ítems.	Vigor	Energía	Escala de Likert: Total Acuerdo Acuerdo Indiferente Desacuerdo Total Desacuerdo
				Periodo	
				Ganas	
				Persistente	
				Vigoroso	
			Dedicación	Retador	
				Inspiración	
				Entusiasmo	
				Orgullo	
				Significado	
			Absorción	Olvido	
				Tiempo	
				Llevar	
				Inmerso	
				Feliz	

3



Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del cuestionario de engagement

Variable	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Criterios de evaluación								Observaciones		
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Engagement	Vigor	Energía	En mi trabajo me siento lleno de energía.	X		X		X		X				
		Período	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	X		X		X		X				
		Ganas	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	X		X		X		X				
		Persistente	Soy muy persistente en mi trabajo.	X		X		X		X				
		Vigoroso	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	X		X		X		X				
	Dedicación	Retador	Mi trabajo es retador.	X		X		X		X				
		Inspiración	Mi trabajo me inspira.	X		X		X		X				
		Entusiasmo	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	X		X		X		X				
		Orgullo	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	X		X		X		X				
		Significado	Mi trabajo está lleno de significado.	X		X		X		X				
	Absorción	Olvido	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	X		X		X		X				
		Tiempo	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	X		X		X		X				
		Llevar	Me dejo llevar por mi trabajo.	X		X		X		X				
		Inmerso	Estoy inmerso en mi trabajo.	X		X		X		X				
		Feliz	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	X		X		X		X				

EXPERTO



6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Engagement y desempeño laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre engagement.

8 AUTORA:

Bolaños Larrea Ana María

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO : SI NO

Chiclayo, 24 de junio de 2022

Dra. Emma Verónica Ramos Farroñan

Dra en ciencias de la educación.

Matrícula de Colegio Profesional N° CLAD N° 015066

DNI: 40545530

Correo personal: eramosf2019@gmail.com

Numero de Celular: 979655045

2) Validación de desempeño laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado - Programa Académico de
Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad

Anexo 1: INSTRUMENTO

1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre desempeño laboral.

2 Autor original:

Bolaños Larrea Ana María

3 Objetivo:

Determinar la relación entre engagement y desempeño laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 11 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una población de 42 colaboradores del Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre desempeño laboral.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

Variables de estudio	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Desempeño laboral	Desarrollo	Capacitación	1
		Proactividad	2
		Creatividad	3
		Adaptabilidad	4
	Comunicación	Compañeros	5
		Superiores	6
		Equipos	7
	Reconocimiento	Valoración	8
		Motivación	9
		Incentivos	10
		Premiación	11

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

Autora: Bolaños Larrea Ana María

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:

(1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo

Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de valoración				
				1	2	3	4	5
Desarrollo	Capacitación	Recibo capacitaciones constantes que me faciliten culminar con mis actividades.	1					x
	Proactividad	Tomo la iniciativa ante cualquier situación que pueda ocurrir.	2					x
	Creatividad	Se promueve la creatividad para plantear nuevas ideas en mi puesto de trabajo.	3					x
	Adaptabilidad	Me adapto fácilmente a los posibles cambios que puedan ocurrir.	4					x
Comunicación	Compañeros	Mantengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.	5					x
	Superiores	Establezco una relación transparente con mis superiores.	6					x
	Equipos	Me resulta fácil formar equipos de trabajo para cumplir los objetivos institucionales.	7					x
Reconocimiento	Valoración	Me siento valorado en mi puesto de trabajo.	8					x
	Motivación	Mi trabajo me motiva a seguir creciendo profesionalmente.	9					x
	Incentivos	Recibo incentivos económicos en relación a mi desempeño.	10					x
	Premiación	Me brindan premiaciones cuando cumpla mis labores eficientemente.	11					x

2

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Bayón (2019) indica que el desempeño laboral se refiere al rendimiento que poseen los colaboradores en sus puestos de trabajo con el propósito de alcanzar los resultados esperados por la organización	El desempeño laboral se mide mediante el desarrollo del colaborador, la comunicación con los demás miembros de la institución y los reconocimientos que puedan recibir en relación a sus logros.	Desarrollo	Capacitación	Escala de Likert: Total Acuerdo Acuerdo Indiferente Desacuerdo Total Desacuerdo
				Proactividad	
				Creatividad	
				Adaptabilidad	
			Comunicación	Compañeros	
				Superiores	
				Equipos	
			Reconocimiento	Valoración	
				Motivación	
				Incentivos	
				Premiación	

3



Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del cuestionario de desempeño laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Criterios de evaluación								Observaciones	
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Desempeño laboral	Desarrollo	Capacitación	Recibo capacitaciones constantes que me faciliten culminar con mis actividades.	X		X		X		X			
		Proactividad	Tomo la iniciativa ante cualquier situación que pueda ocurrir.	X		X		X		X			
		Creatividad	Se promueve la creatividad para plantear nuevas ideas en mi puesto de trabajo.	X		X		X		X			
		Adaptabilidad	Me adapto fácilmente a los posibles cambios que puedan ocurrir.	X		X		X		X			
	Comunicación	Compañeros	Mantengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		X			
		Superiores	Establezco una relación transparente con mis superiores.	X		X		X		X			
		Equipos	Me resulta fácil formar equipos de trabajo para cumplir los objetivos institucionales.	X		X		X		X			
	Reconocimiento	Valoración	Me siento valorado en mi puesto de trabajo.	X		X		X		X			
		Motivación	Mi trabajo me motiva a seguir creciendo profesionalmente.	X		X		X		X			
		Incentivos	Recibo incentivos económicos en relación a mi desempeño.	X		X		X		X			
		Premiación	Me brindan premiaciones cuando cumpla mis labores eficientemente.	X		X		X		X			

EXPERTO



6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Engagement y desempeño laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre desempeño laboral

8 AUTORA:

Bolaños Larrea Ana María

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO

:

SI

NO

Chiclayo, 24 de junio de 2022

*Dr. Herry Lloclla Gonzales
Dr. En Educación
Matrícula de Colegio Profesional N°_5756
DNI: 16765432
Correo : herrylocllagonzales@gmail.com
Numero de Celular:979536946*

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **LLOCLLA GONZALES**
Nombres **HERRY**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **16765432**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VIC TOR RAFAEL**
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN EDUCACION**
Fecha de Expedición **02/03/17**
Resolución/Acta **0040-2017-UCV**
Diploma **052-005125**
Fecha Matricula **23/06/2014**
Fecha Egreso **31/12/2015**

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 000088421

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente autorizado.
Fecha: 17/08/2022 08:57:20 -0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 1: INSTRUMENTO

1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre desempeño laboral.

2 Autor original:

Bolaños Larrea Ana María

3 Objetivo:

Determinar la relación entre engagement y desempeño laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 11 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una población de 42 colaboradores del Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre desempeño laboral.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

Variables de estudio	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Desempeño laboral	Desarrollo	Capacitación	1
		Proactividad	2
		Creatividad	3
		Adaptabilidad	4
	Comunicación	Compañeros	5
		Superiores	6
		Equipos	7
	Reconocimiento	Valoración	8
		Motivación	9
		Incentivos	10
		Premiación	11

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL
Autora: Bolaños Larrea Ana María

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:

(1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo

Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de valoración				
				1	2	3	4	5
Desarrollo	Capacitación	Recibo capacitaciones constantes que me faciliten culminar con mis actividades.	1					X
	Proactividad	Tomo la iniciativa ante cualquier situación que pueda ocurrir.	2					X
	Creatividad	Se promueve la creatividad para plantear nuevas ideas en mi puesto de trabajo.	3					X
	Adaptabilidad	Me adapto fácilmente a los posibles cambios que puedan ocurrir.	4					X
Comunicación	Compañeros	Mantengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.	5					X
	Superiores	Establezco una relación transparente con mis superiores.	6					X
	Equipos	Me resulta fácil formar equipos de trabajo para cumplir los objetivos institucionales.	7					X
Reconocimiento	Valoración	Me siento valorado en mi puesto de trabajo.	8					X
	Motivación	Mi trabajo me motiva a seguir creciendo profesionalmente.	9					X
	Incentivos	Recibo incentivos económicos en relación a mi desempeño.	10					X
	Premiación	Me brindan premiasiones cuando cumplo mis labores eficientemente.	11					X

2

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Bayón (2019) indica que el desempeño laboral se refiere al rendimiento que poseen los colaboradores en sus puestos de trabajo con el propósito de alcanzar los resultados esperados por la organización	El desempeño laboral se mide mediante el desarrollo del colaborador, la comunicación con los demás miembros de la institución y los reconocimientos que puedan recibir en relación a sus logros.	Desarrollo	Capacitación	Escala de Likert: Total Acuerdo Acuerdo Indiferente Desacuerdo Total Desacuerdo
				Proactividad	
				Creatividad	
				Adaptabilidad	
			Comunicación	Compañeros	
				Superiores	
				Equipos	
			Reconocimiento	Valoración	
				Motivación	
				Incentivos	
				Premiación	

3

Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del cuestionario de desempeño laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Criterios de evaluación								Observaciones
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Desarrollo	Capacitación	Recibo capacitaciones constantes que me faciliten culminar con mis actividades.	X	X	X	X	X	X			
		Proactividad	Tomo la iniciativa ante cualquier situación que pueda ocurrir.	X	X	X	X	X	X			
		Creatividad	Se promueve la creatividad para plantear nuevas ideas en mi puesto de trabajo.	X	X	X	X	X	X			
	Comunicación	Adaptabilidad	Me adapto fácilmente a los posibles cambios que puedan ocurrir.	X	X	X	X	X	X			
		Compañeros	Mantengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.	X	X	X	X	X	X			
		Superiores	Establezco una relación transparente con mis superiores.	X	X	X	X	X	X			
	Reconocimiento	Equipos	Me resulta fácil formar equipos de trabajo para cumplir los objetivos institucionales.	X	X	X	X	X	X			
		Valoración	Me siento valorado en mi puesto de trabajo.	X	X	X	X	X	X			
		Motivación	Mi trabajo me motiva a seguir creciendo profesionalmente.	X	X	X	X	X	X			
		Incentivos	Recibo incentivos económicos en relación a mi desempeño.	X	X	X	X	X	X			
		Premiación	Me brindan premiaciones cuando cumpla mis labores eficientemente.	X	X	X	X	X	X			



Dr. Mirko Martínez Núñez
 Doctor en Administración de la Universidad César Vallejo
 Especialización en Administración Pública
 C.I.D. N° 13054

EXPERTO



6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Engagement y desempeño laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre desempeño laboral

8 AUTORA:

Bolaños Larrea Ana María


9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES : Apto para su aplicación

APROBADO : SI NO

Chiclayo, 25 de junio de 2022



Dr. Mirko Merino Núñez
Doctor en Administración de la Educación
Magister en Administración con mención Mercadeo
Licenciado en Administración
CLAD. N° 16064

*Dr. Mirko Merino Núñez
Doctor en Administración de la Educación
Matrícula de Colegio Profesional N° 16064
DNI: 16716799
Correo personal: mirko_merino@yahoo.es
Numero de celular: 945724940*



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MERINO NUÑEZ**
Nombres **MIRKO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16716799**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**
Fecha de Expedición **06/05/17**
Resolución/Acta **0110-2017-UCV**
Diploma **052-009258**
Fecha Matricula **15/08/2010**
Fecha Egreso **30/07/2012**

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000868440

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Método: Servicio de
Agente autorizado.

Fecha: 17/08/2022 00:00:22-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**Anexo 1: INSTRUMENTO****1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre desempeño laboral.

2 Autor original:

Bolaños Larrea Ana María

3 Objetivo:

Determinar la relación entre engagement y desempeño laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 11 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una población de 42 colaboradores del Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL**5.1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre desempeño laboral.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

Variables de estudio	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Desempeño laboral	Desarrollo	Capacitación	1
		Proactividad	2
		Creatividad	3
		Adaptabilidad	4
	Comunicación	Compañeros	5
		Superiores	6
		Equipos	7
	Reconocimiento	Valoración	8
		Motivación	9
		Incentivos	10
		Premiación	11

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL
Autora: Bolaños Larrea Ana María

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:

(1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo

Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de valoración				
				1	2	3	4	5
Desarrollo	Capacitación	Recibo capacitaciones constantes que me faciliten culminar con mis actividades.	1					
	Proactividad	Tomo la iniciativa ante cualquier situación que pueda ocurrir.	2					
	Creatividad	Se promueve la creatividad para plantear nuevas ideas en mi puesto de trabajo.	3					
	Adaptabilidad	Me adapto fácilmente a los posibles cambios que puedan ocurrir.	4					
Comunicación	Compañeros	Mantengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.	5					
	Superiores	Establezco una relación transparente con mis superiores.	6					
	Equipos	Me resulta fácil formar equipos de trabajo para cumplir los objetivos institucionales.	7					
Reconocimiento	Valoración	Me siento valorado en mi puesto de trabajo.	8					
	Motivación	Mi trabajo me motiva a seguir creciendo profesionalmente.	9					
	Incentivos	Recibo incentivos económicos en relación a mi desempeño.	10					
	Premiación	Me brindan premiaciones cuando cumpla mis labores eficientemente.	11					

3

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Bayón (2019) indica que el desempeño laboral se refiere al rendimiento que poseen los colaboradores en sus puestos de trabajo con el propósito de alcanzar los resultados esperados por la organización	El desempeño laboral se mide mediante el desarrollo del colaborador, la comunicación con los demás miembros de la institución y los reconocimientos que puedan recibir en relación a sus logros.	Desarrollo	Capacitación	Escala de Likert: Total Acuerdo Acuerdo Indiferente Desacuerdo Total Desacuerdo
				Proactividad	
				Creatividad	
				Adaptabilidad	
			Comunicación	Compañeros	
				Superiores	
				Equipos	
			Reconocimiento	Valoración	
				Motivación	
				Incentivos	
				Premiación	

4



Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del cuestionario de desempeño laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Criterios de evaluación								Observaciones		
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Desempeño laboral	Desarrollo	Capacitación	Recibo capacitaciones constantes que me faciliten culminar con mis actividades.	x		X		X		X				
		Proactividad	Tomo la iniciativa ante cualquier situación que pueda ocurrir.	x		X		X		X				
		Creatividad	Se promueve la creatividad para plantear nuevas ideas en mi puesto de trabajo.	x		X		X		X				
	Comunicación	Adaptabilidad	Me adapto fácilmente a los posibles cambios que puedan ocurrir.	X		X		X		X				
		Compañeros	Mantengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		X				
		Superiores	Establezco una relación transparente con mis superiores.	X		X		X		X				
		Equipos	Me resulta fácil formar equipos de trabajo para cumplir los objetivos institucionales.	X		X		X		X				
	Reconocimiento	Valoración	Me siento valorado en mi puesto de trabajo.	X		X		X		X				
		Motivación	Mi trabajo me motiva a seguir creciendo profesionalmente.	X		X		X		X				
		Incentivos	Recibo incentivos económicos en relación a mi desempeño.	X		X		X		X				
		Premiación	Me brindan premiaciones cuando cumpla mis labores eficientemente.	x		x		x		x				

EXPERTO



6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Engagement y desempeño laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad – Lambayeque

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre desempeño laboral

8 AUTORA:

Bolaños Larrea Ana María

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES : Apto para su aplicación

APROBADO : SI NO

Chiclayo, 24 de junio de 2022

Dra. Emma Verónica Ramos Farroñan

Dra en ciencias de la educación.

Matrícula de Colegio Profesional CLAD N° 015066

DNI: 40545530

Correo personal: eramosf2019@gmail.com

Numero de Celular: 979655045



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **RAMOS FARROÑA N**
Nombres **EMMA VERONICA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **40545530**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN**
Rector **PINGO JARA ROGER**
Secretario General **BARTUREN MONDRAGON ELIANA MARITZA**
Director **URBINA CARDENAS MAX FERNANDO**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**
Fecha de Expedición **11/07/16**
Resolución/Acta **RRN°0612-2016/USS**
Diploma **USS04304**
Fecha Matrícula **06/06/2012**
Fecha Egreso **30/05/2014**

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000868432

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servicio de
Agente automatizado.
Fecha: 17/08/2022 08:58:37-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Fimas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Base de datos

Encuesta	ENGAGEMENT												Total	DESEMPEÑO LABORAL												Total																	
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5			1	2	3	4		1	2	3	4																					
1	4	1	1	1	4	8	Nivel BAJO	1	1	4	1	2	9	Nivel BAJO	2	1	1	4	1	9	Nivel BAJO	26	Nivel BAJO	5	5	5	1	16	Nivel ALTO	2	2	1	5	Nivel BAJO	1	4	1	2	8	Nivel BAJO	29	Nivel BAJO	136
2	4	4	5	5	5	23	Nivel ALTO	5	5	5	5	5	25	Nivel ALTO	5	5	5	5	5	25	Nivel ALTO	73	Nivel ALTO	5	5	5	5	20	Nivel ALTO	5	5	5	15	Nivel ALTO	5	5	5	5	20	Nivel ALTO	55	Nivel ALTO	329
3	4	4	5	5	3	21	Nivel ALTO	5	5	5	5	5	25	Nivel ALTO	5	5	5	5	5	25	Nivel ALTO	71	Nivel ALTO	5	5	5	5	20	Nivel ALTO	5	5	5	15	Nivel ALTO	5	5	5	5	20	Nivel ALTO	55	Nivel ALTO	323
4	4	4	5	5	4	23	Nivel ALTO	5	5	5	5	5	25	Nivel ALTO	5	5	5	5	5	25	Nivel ALTO	73	Nivel ALTO	5	5	4	5	19	Nivel ALTO	5	5	5	15	Nivel ALTO	5	5	5	5	20	Nivel ALTO	54	Nivel ALTO	327
5	3	5	5	5	2	20	Nivel ALTO	5	4	4	4	5	22	Nivel ALTO	5	5	4	4	4	22	Nivel ALTO	64	Nivel ALTO	5	4	4	5	18	Nivel ALTO	5	5	5	15	Nivel ALTO	4	4	4	5	17	Nivel ALTO	50	Nivel ALTO	292
6	1	5	5	2	1	14	Nivel BAJO	5	4	3	4	5	21	Nivel ALTO	4	5	4	3	4	20	Nivel ALTO	55	Nivel MEDIO	4	4	4	5	17	Nivel ALTO	5	4	5	14	Nivel ALTO	4	3	4	5	16	Nivel ALTO	47	Nivel ALTO	259
7	5	5	5	5	2	22	Nivel ALTO	5	4	3	4	5	21	Nivel ALTO	4	4	4	3	4	19	Nivel MEDIO	62	Nivel ALTO	4	4	4	5	17	Nivel ALTO	5	4	4	13	Nivel ALTO	4	3	4	5	16	Nivel ALTO	46	Nivel ALTO	278
8	3	5	4	5	4	21	Nivel ALTO	5	4	3	4	5	21	Nivel ALTO	4	4	4	3	4	19	Nivel MEDIO	61	Nivel ALTO	4	4	4	4	16	Nivel ALTO	5	4	4	13	Nivel ALTO	4	3	4	5	16	Nivel ALTO	45	Nivel ALTO	273
9	5	5	4	5	4	23	Nivel ALTO	4	4	3	3	4	18	Nivel MEDIO	4	4	4	3	3	18	Nivel MEDIO	59	Nivel MEDIO	4	4	4	4	16	Nivel ALTO	4	4	4	12	Nivel ALTO	4	3	3	4	14	Nivel MEDIO	42	Nivel MEDIO	261
10	2	5	4	5	3	19	Nivel MEDIO	4	4	3	4	19	Nivel MEDIO	3	3	4	4	3	17	Nivel MEDIO	55	Nivel MEDIO	4	4	4	4	16	Nivel ALTO	4	3	3	10	Nivel MEDIO	4	4	3	4	15	Nivel MEDIO	41	Nivel MEDIO	247	
11	4	5	4	5	1	19	Nivel MEDIO	4	4	2	4	18	Nivel MEDIO	3	3	4	4	2	16	Nivel MEDIO	53	Nivel MEDIO	4	4	4	4	16	Nivel ALTO	4	3	3	10	Nivel MEDIO	4	4	2	4	14	Nivel MEDIO	40	Nivel MEDIO	239	
12	2	5	4	5	4	20	Nivel ALTO	3	4	2	2	4	15	Nivel MEDIO	3	3	4	2	2	14	Nivel BAJO	49	Nivel MEDIO	4	4	4	4	16	Nivel ALTO	4	3	3	10	Nivel MEDIO	4	2	2	4	12	Nivel MEDIO	38	Nivel MEDIO	223
13	1	5	4	5	5	20	Nivel ALTO	3	4	4	1	4	16	Nivel MEDIO	2	3	4	4	1	14	Nivel BAJO	50	Nivel MEDIO	4	4	4	4	16	Nivel ALTO	4	2	3	9	Nivel MEDIO	4	4	1	4	13	Nivel MEDIO	38	Nivel MEDIO	226
14	4	5	4	5	4	22	Nivel ALTO	3	3	4	2	3	15	Nivel MEDIO	2	2	3	4	2	13	Nivel BAJO	50	Nivel MEDIO	4	4	4	4	16	Nivel ALTO	3	2	2	7	Nivel BAJO	3	4	2	3	12	Nivel MEDIO	35	Nivel MEDIO	220
15	1	4	4	4	4	17	Nivel MEDIO	3	3	2	2	3	13	Nivel BAJO	2	2	3	2	2	11	Nivel BAJO	41	Nivel BAJO	4	4	4	4	16	Nivel ALTO	3	2	2	7	Nivel BAJO	3	2	2	3	10	Nivel BAJO	33	Nivel MEDIO	189
16	4	4	4	4	5	21	Nivel ALTO	2	3	2	2	3	12	Nivel BAJO	2	2	3	2	2	11	Nivel BAJO	44	Nivel BAJO	4	4	4	4	16	Nivel ALTO	3	2	2	7	Nivel BAJO	3	2	2	3	10	Nivel BAJO	33	Nivel MEDIO	198
17	4	4	4	4	4	20	Nivel ALTO	2	3	2	2	3	12	Nivel BAJO	2	2	3	2	2	11	Nivel BAJO	43	Nivel BAJO	4	4	4	4	16	Nivel ALTO	3	2	2	7	Nivel BAJO	3	2	2	3	10	Nivel BAJO	33	Nivel MEDIO	195
18	5	4	4	4	4	21	Nivel ALTO	2	3	2	2	3	12	Nivel BAJO	2	2	3	2	2	11	Nivel BAJO	44	Nivel BAJO	4	4	4	4	16	Nivel ALTO	3	2	2	7	Nivel BAJO	3	2	2	3	10	Nivel BAJO	33	Nivel MEDIO	198
19	5	4	1	4	4	18	Nivel MEDIO	2	1	1	1	1	6	Nivel BAJO	1	1	1	1	1	5	Nivel BAJO	29	Nivel BAJO	4	4	4	1	13	Nivel MEDIO	1	1	1	3	Nivel BAJO	1	1	1	1	4	Nivel BAJO	20	Nivel BAJO	127
20	4	4	4	4	1	14	Nivel BAJO	2	1	1	1	1	6	Nivel BAJO	2	2	1	1	1	7	Nivel BAJO	27	Nivel BAJO	4	4	4	4	16	Nivel ALTO	1	2	2	5	Nivel BAJO	1	1	1	1	4	Nivel BAJO	25	Nivel BAJO	131
21	5	4	4	4	4	21	Nivel ALTO	2	2	2	2	10	Nivel BAJO	2	2	2	2	2	10	Nivel BAJO	41	Nivel BAJO	4	4	3	4	15	Nivel MEDIO	2	2	2	6	Nivel BAJO	2	2	2	2	8	Nivel BAJO	29	Nivel BAJO	181	
22	3	4	4	4	4	19	Nivel MEDIO	2	2	2	2	10	Nivel BAJO	2	2	2	2	2	10	Nivel BAJO	39	Nivel BAJO	4	1	1	4	10	Nivel BAJO	2	2	2	6	Nivel BAJO	2	2	2	2	8	Nivel BAJO	24	Nivel BAJO	165	
23	5	4	4	4	4	21	Nivel ALTO	2	2	1	2	9	Nivel BAJO	2	2	2	2	1	9	Nivel BAJO	39	Nivel BAJO	4	3	3	4	14	Nivel MEDIO	2	2	2	6	Nivel BAJO	2	2	1	2	7	Nivel BAJO	27	Nivel BAJO	171	
24	2	4	4	4	4	18	Nivel MEDIO	2	2	2	1	2	9	Nivel BAJO	2	2	2	2	1	9	Nivel BAJO	36	Nivel BAJO	3	3	4	13	Nivel MEDIO	2	2	2	6	Nivel BAJO	2	2	1	2	7	Nivel BAJO	26	Nivel BAJO	160	
25	4	4	4	4	4	20	Nivel ALTO	2	2	2	1	2	9	Nivel BAJO	2	2	2	2	1	9	Nivel BAJO	38	Nivel BAJO	1	1	1	4	7	Nivel BAJO	2	2	2	6	Nivel BAJO	2	2	1	2	7	Nivel BAJO	20	Nivel BAJO	154
26	2	4	4	4	4	18	Nivel MEDIO	2	2	2	4	2	12	Nivel BAJO	2	2	2	2	4	12	Nivel BAJO	42	Nivel BAJO	3	3	3	4	13	Nivel MEDIO	2	2	2	6	Nivel BAJO	2	2	4	2	10	Nivel BAJO	29	Nivel BAJO	184
27	1	3	4	3	5	16	Nivel MEDIO	2	2	4	2	12	Nivel BAJO	2	2	2	2	4	12	Nivel BAJO	40	Nivel BAJO	2	3	3	4	12	Nivel MEDIO	2	2	2	6	Nivel BAJO	2	2	4	2	10	Nivel BAJO	28	Nivel BAJO	176	
28	4	3	4	3	2	16	Nivel MEDIO	2	2	4	2	12	Nivel BAJO	2	2	2	2	4	12	Nivel BAJO	40	Nivel BAJO	2	3	3	4	12	Nivel MEDIO	2	2	2	6	Nivel BAJO	2	2	4	2	10	Nivel BAJO	28	Nivel BAJO	176	
29	1	3	3	3	4	14	Nivel BAJO	2	1	2	1	2	8	Nivel BAJO	2	2	1	2	1	8	Nivel BAJO	30	Nivel BAJO	2	2	3	3	10	Nivel BAJO	2	2	2	6	Nivel BAJO	1	2	1	2	6	Nivel BAJO	22	Nivel BAJO	134
30	4	3	3	3	5	18	Nivel MEDIO	2	2	3	2	11	Nivel BAJO	2	2	2	2	3	11	Nivel BAJO	40	Nivel BAJO	2	2	3	3	10	Nivel BAJO	2	2	2	6	Nivel BAJO	2	2	3	2	9	Nivel BAJO	25	Nivel BAJO	170	
31	4	2	2	2	2	12	Nivel BAJO	2	1	1	1	2	7	Nivel BAJO	2	2	1	1	1	7	Nivel BAJO	26	Nivel BAJO	2	2	2	2	8	Nivel BAJO	2	2	2	6	Nivel BAJO	1	1	1	2	5	Nivel BAJO	19	Nivel BAJO	116
32	2	2	2	2	2	10	Nivel BAJO	1	2	2	2	2	9	Nivel BAJO	1	1	2	2	2	8	Nivel BAJO	27	Nivel BAJO	2	2	2	2	8	Nivel BAJO	2	1	1	4	Nivel BAJO	2	2	2	2	8	Nivel BAJO	20	Nivel BAJO	121
33	1	1	2	1	2	7	Nivel BAJO	2	1	2	1	2	8	Nivel BAJO	1	1	1	2	1	6	Nivel BAJO	21	Nivel BAJO	2	1	2	2	7	Nivel BAJO	2	1	1	4	Nivel BAJO	1	2	1	2	6	Nivel BAJO	17	Nivel BAJO	97
34	1	1	2	1	1	6	Nivel BAJO	1	1	1	2	1	6	Nivel BAJO	2	1	1	1	2	7	Nivel BAJO	19	Nivel BAJO	1	1	1	2	5	Nivel BAJO	1	2	1	4	Nivel BAJO	1	1	2	1	5	Nivel BAJO	14	Nivel BAJO	85
35	1	1	1	1	1	5	Nivel BAJO	1	1	1	1	1	5	Nivel BAJO	1	1	1	1	1	5	Nivel BAJO	15	Nivel BAJO	1	1	1	1	4	Nivel BAJO	1	1	1	3	Nivel BAJO	1	1	1	1	4	Nivel BAJO	11	Nivel BAJO	67
36	4	5	2	4	2	16	Nivel MEDIO	2	1	2	1	2	8	Nivel BAJO	2	2	2	1	3	10	Nivel BAJO	34	Nivel BAJO	2	1	3	5	11	Nivel BAJO	5	4	5	14	Nivel ALTO	1	2	1	2	6	Nivel BAJO	31	Nivel BAJO	164
37	4	3	5	5	5	22	Nivel ALTO	5	4	5	3	5	22	Nivel ALTO	2	2	5	5	4	18	Nivel MEDIO	62	Nivel ALTO	5	5	5	20	Nivel ALTO	4	4	3	11	Nivel MEDIO	4	5	3	5	17	Nivel ALTO	48	Nivel ALTO	282	
38	3	2	2	1	2	10	Nivel BAJO	5	5	3	2	2	17	Nivel MEDIO	2	2	4	3	13	Nivel BAJO	40	Nivel BAJO	2	2	2	3	9	Nivel BAJO	2	2	2	6	Nivel BAJO	5	3	2	2	12	Nivel MEDIO	27	Nivel BAJO	174	
39	2	2	2	4	2	12	Nivel BAJO	2	1	4	2	2	11	Nivel BAJO	5	5	2	4	4	20	Nivel ALTO	43	Nivel BAJO	5	4	4	2	15	Nivel MEDIO	5	4	5	14	Nivel ALTO	1	4	2	2	9	Nivel BAJO	38	Nivel MEDIO	205
40	2	1	2	3	2	10	Nivel BAJO	2	1	2	1	2	8	Nivel BAJO	2	2	2	2	2	10	Nivel BAJO	28	Nivel BAJO	3	2	2	3	10	Nivel BAJO	4	4	1	9	Nivel MEDIO	1	2	1	2	6	Nivel BAJO	25	Nivel BAJO	134
41	1	2	2	1	4	10	Nivel BAJO	2	1	2	1	2	8	Nivel BAJO	2	2	4	2	1	11	Nivel BAJO	29	Nivel BAJO	2	2	1	4	9	Nivel BAJO	2	2	2	6	Nivel BAJO	1	2	1	2	6	Nivel BAJO	21	Nivel BAJO	129
42	5	3	2	5	5	20	Nivel ALTO	5	4	5	3	5	22	Nivel ALTO	5	4	5																										

Fiabilidad de los instrumentos

1) Fiabilidad del cuestionario de engagement

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	42	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	42	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	15

2) Fiabilidad del cuestionario de desempeño laboral

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	42	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	42	100,0

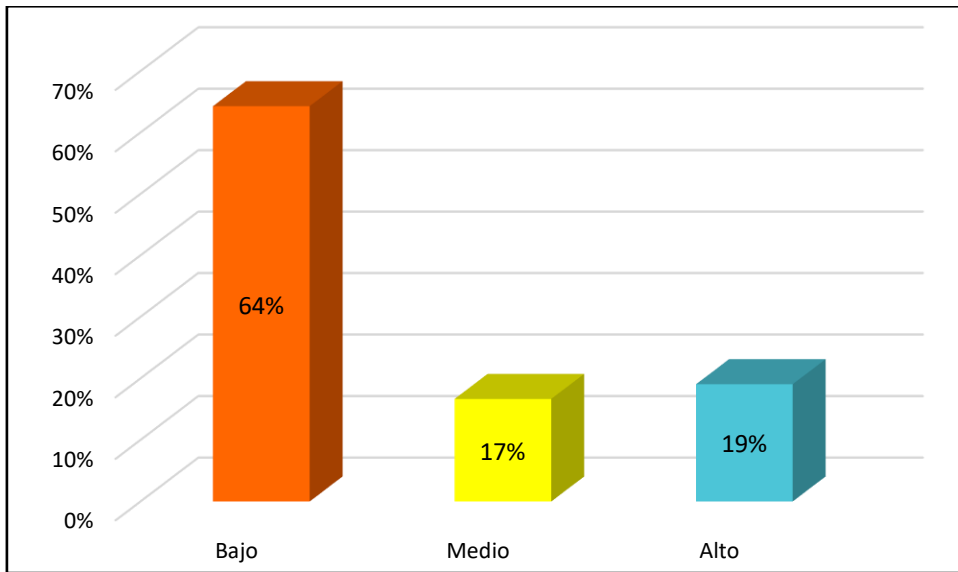
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

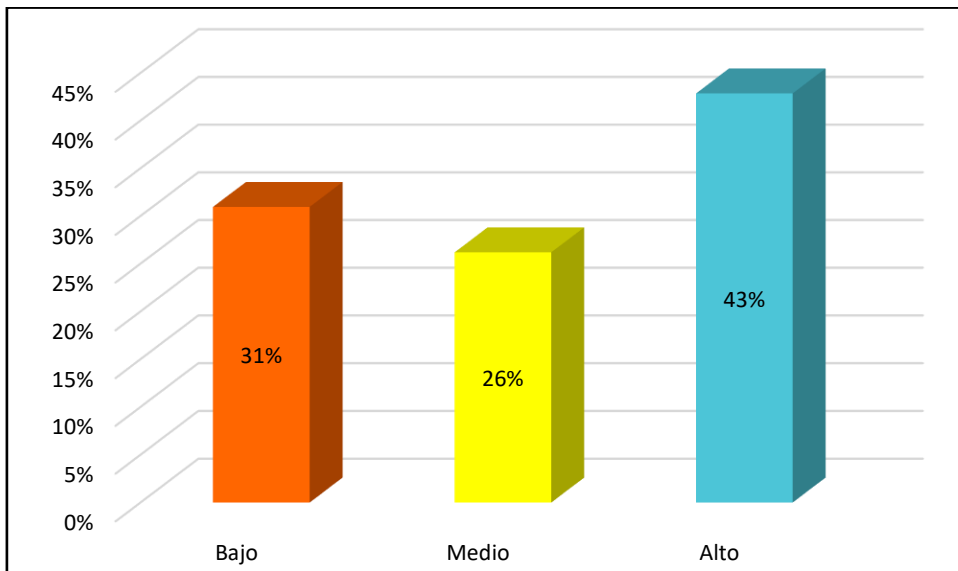
Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	11

Resultados por figuras

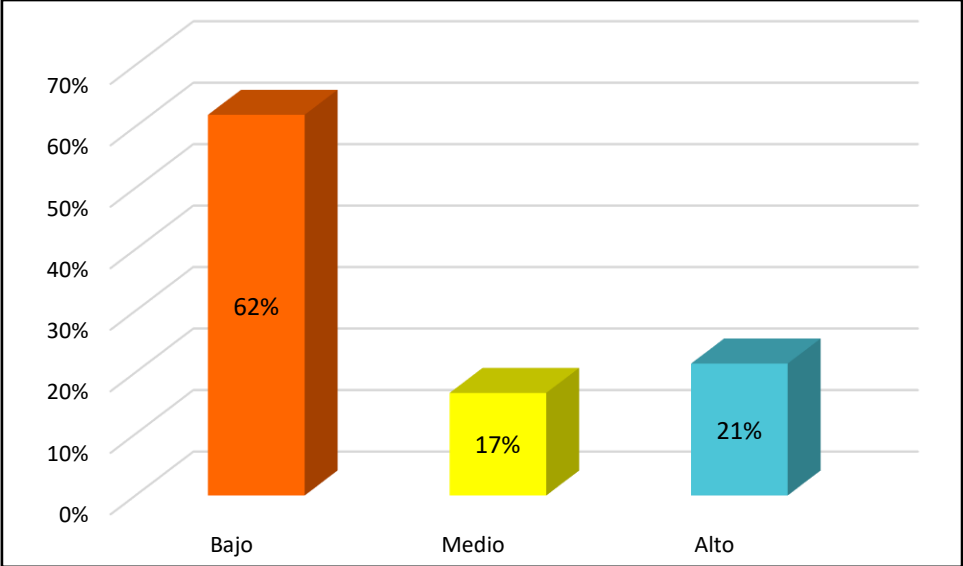
Nivel de engagement



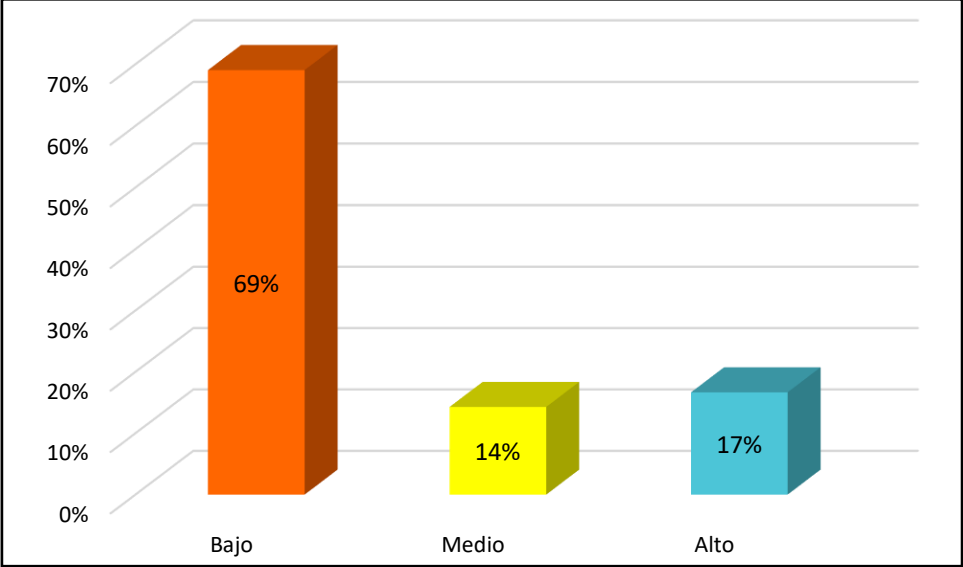
Nivel de vigor



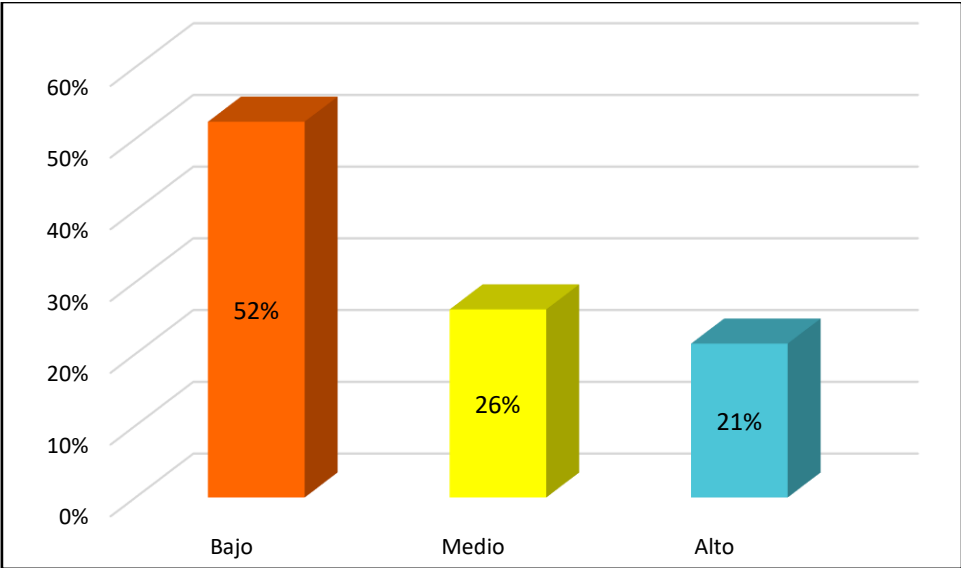
Nivel de dedicación



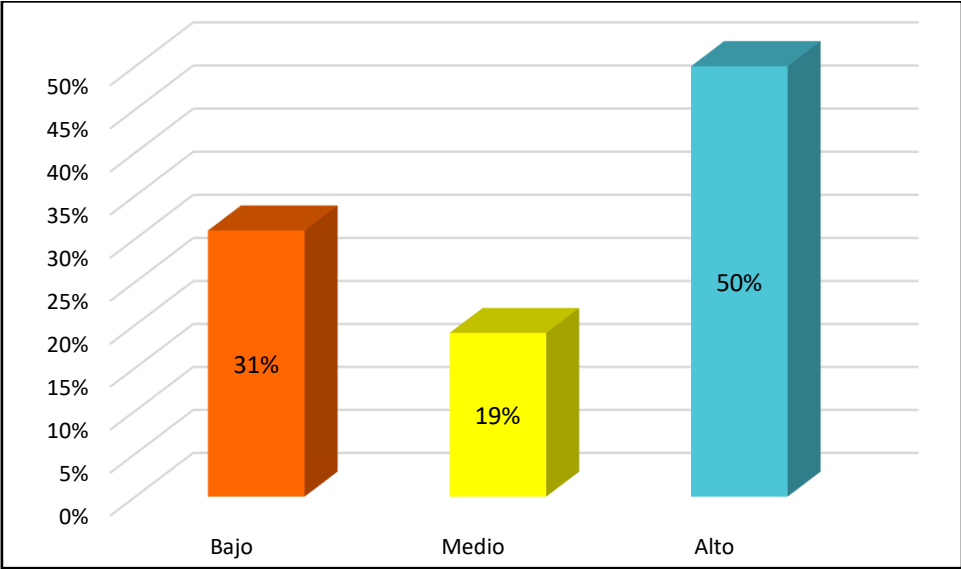
Nivel de absorción



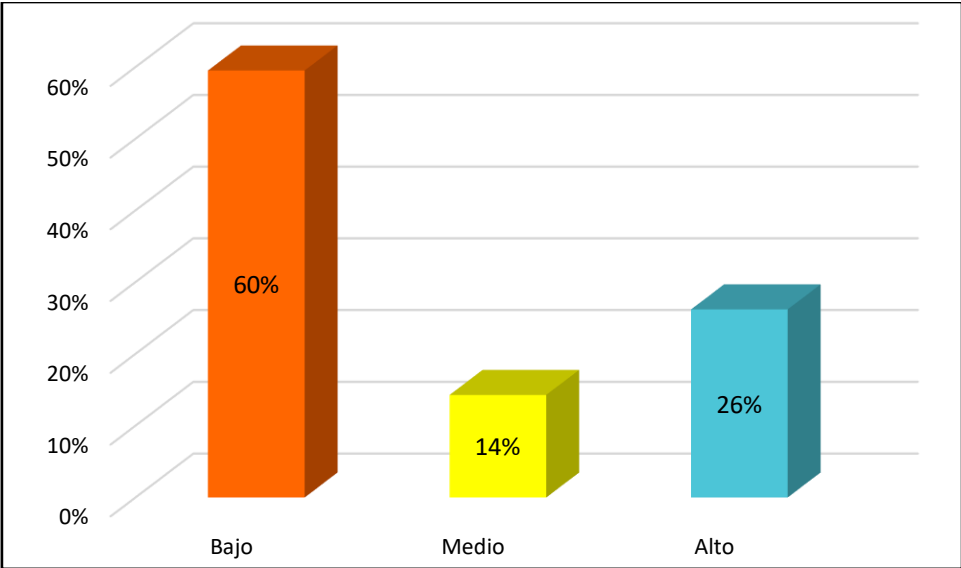
Nivel de desempeño laboral



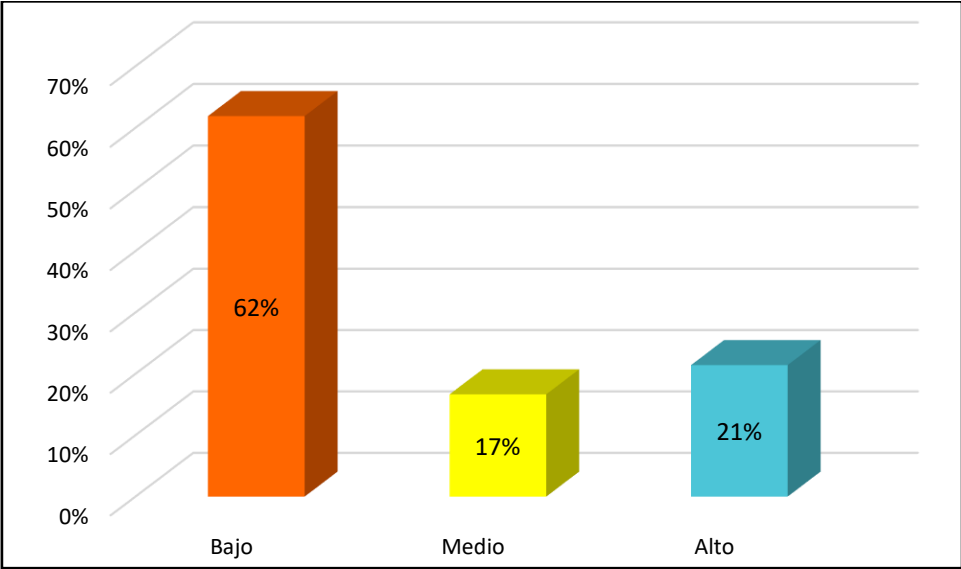
Nivel de desarrollo



Nivel de comunicación



Nivel de reconocimiento



Consentimiento informado

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Chiclayo, 09 de junio del 2022

SOLICITO CARTA PARA AUTORIZACIÓN REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Mgtr. Yosip Ibrahin Mejia Díaz
Jefe encargado de la Escuela de Posgrado
de la Universidad César Vallejo-Chiclayo

Yo, Ana Maria Bolaños Larrea, con DNI N° 71741370, domiciliado en Calle Morona 142, provincia de Chiclayo, ante usted me presento y expongo lo siguiente:

Soy estudiante del programa de Maestría, con mención en Gestión Pública, III Ciclo de estudios de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Chiclayo.

Para efectos de obtener el Grado Académico de Magister, debo realizar un trabajo de investigación en la forma siguiente:

Título de la Investigación: **Engagement y Desempeño Laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad - Lambayeque.**

- 1) Nombres y Apellidos de la autoridad: Sra. Deysi Robertania García Calle jefa zonal de COFOPRI -Lambayeque
 - 2) La dirección de la institución es : Organismo de la Formalización de la Propiedad Informal (COFOPRI)
 - 3) Teléfono de la institución : 074- 272589
- Por lo expuesto, solicito atender a mi petición.



.....
Firma

Anexos: Documentos que evidencian, si fueran necesarios.

anp (CI).

Chiclayo, 09 de junio del 2022

SEÑORA: Deysi Robertania García Calle
Jefa Zonal de COFOPRI - Lambayeque

Ciudad.

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Solicitud de la interesada de fecha: 16 de mayo de 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Ana María Bolaños Larrea
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría
- 4) Ciclo de estudios : III
- 5) Título de la investigación : **Engagement y Desempeño Laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad - Lambayeque**
- 6) Asesor : Dr. Rafael Damián Villón Prieto

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Mg. Yosip Ibrahin Mejia Diaz

JEFE EPG-UCV-CH

atp (CI).

AUTORIZACION POR LA ENTIDAD



Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

Organismo de Formalización
de la Propiedad Informal
COFOPRI

Zonal Lambayeque



Empleo del Sistema de Gestión
de Calidad ISO 9001:2015
Certificado por el
Código de la Oficina
Número: 001-2020-10-1002-0002

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional",
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Chiclayo, 05 de Agosto del 2022

CARTA N° D000002-2022-COFOPRI-OZLAMB

Señor(a):

MG. YOSIP IBRAHIN MEJIA DIAZ

JEFE EPG-UCV-CH

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.

FILIAL CHICLAYO, LAMBAYEQUE-CHICLAYO-PIMENTEL

Presente.-

Asunto : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN.

Referencia : SGD N°2022-0035967

De mi especial consideración,

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, a fin de saludarlo cordialmente, así como también dar respuesta a la solicitud de la referencia, mediante la cual informa que la estudiante de maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo y colaboradora de esta Institución Licenciada Ana María Bolaños Larrea, requiere realizar una investigación científica (tesis) denominada "Engagement y Desempeño Laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad - Lambayeque", para obtener el grado académico correspondiente, por lo que solicita se autorice la realización de la investigación mencionada en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal (COFOPRI) – Lambayeque.

En ese sentido de acuerdo a lo mencionado en el párrafo precedente, se AUTORIZA a la Licenciada Ana María Bolaños Larrea, a realizar la investigación denominada "Engagement y Desempeño Laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad - Lambayeque" en esta Institución, ya que la servidora ha asumido el compromiso de utilizar la información recopilada de la Entidad dentro de los parámetros de la investigación; y, además, teniendo en cuenta que de acuerdo a lo coordinado con la misma, su investigación consistirá en encuestas anónimas a los servidores de estas Oficina Zonal, lo que de ninguna manera afectará la información sensible que pudiera tener COFOPRI, por el contrario, los resultados pueden ser de mucha utilidad para esta Oficina Zonal.

Asimismo, se le pide que, una vez concluido el estudio, alcance a COFOPRI los resultados de la investigación, a fin de evaluarlos y de ser necesario ver la posibilidad de implementar las recomendaciones en mejora del servicio que brindamos.

Sin otro particular le expreso las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

Documento Firmado Digitalmente
DEYSI ROBERTANIA GARCIA CALLE
Jefa de la Oficina Zonal Lambayeque – COFOPRI

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://transparencia.cofopri.gob.pe/validadorDocumental> e ingresando la siguiente clave: K98LLSF

Propuesta de investigación

