



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**El engagement laboral y el rendimiento laboral de los
colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima
2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Zapata Villagaray, Carlos Javier (ORCID: 0000-0003-2019-372X)

ASESOR:

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (ORCID:0000-0002-1062-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por inspirarme y darme fuerzas para seguir en estos pasos de tener uno de mis deseos más anhelados. A mis padres, por su sacrificio y amor en todo este tiempo, gracias a ellos he podido encaminarme hasta aquí convirtiéndome en lo que soy, es un orgullo y placer ser su hijo. A mis hermanos por estar presentes, por el apoyo moral, que me dieron en esta etapa de mi vida. A la persona que me entendió y apoyó en todo este tiempo del desarrollo del trabajo. A todos los que me apoyaron y han hecho que el trabajo de investigación se logre, especialmente a los que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Agradecimiento

A los docentes, quienes me asesoraron en la elaboración del trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización.....	12
3.3 Población, muestra y muestreo.....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..	14
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	31
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1 Información de expertos designados para la validación.....	23
Tabla 2 Validación de expertos: Engagement Laboral.....	23
Tabla 3 Validación de expertos: Rendimiento Laboral.....	24
Tabla 4 Niveles de confiabilidad.....	25
Tabla 5 Confiabilidad de ambas variables.....	25
Tabla 6 Confiabilidad Engagement laboral.....	25
Tabla 7 Confiabilidad Desempeño laboral.....	25
Tabla 8 Relación entre Engagement Laboral y Rendimiento Laboral.....	28
Tabla 9 Relación entre Vigor y Rendimiento Laboral.....	29
Tabla 10 Relación entre Dedicación y Rendimiento Laboral.....	31
Tabla 11 Relación entre Absorción y Rendimiento Laboral.....	32
Tabla 12 Prueba de normalidad de Engagement Laboral y Rendimiento Laboral.....	34
Tabla 13 Baremo de estimación de Rho Spearman.....	35
Tabla 14 Prueba de hipótesis general.....	35
Tabla 15 Prueba de hipótesis correlacional entre Vigor y Rendimiento Laboral...	36
Tabla 16 Prueba de hipótesis correlacional entre Dedicación y Rendimiento Laboral.....	37
Tabla 17 Prueba de hipótesis correlacional entre Absorción y Rendimiento Laboral.....	38

Índice de figuras

Figura 1 Relación entre Engagement Laboral y Rendimiento Laboral.....	28
Figura 2. Relación entre Vigor y Rendimiento laboral.....	30
Figura 3. Relación entre Dedicación y Rendimiento Laboral.....	31
Figura 4. Relación entre Absorción y Rendimiento Laboral.....	33

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación del engagement laboral y el rendimiento laboral de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021. Este estudio cuenta con enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel correlacional y descriptivo y cuenta con un diseño no experimental y de corte transversal. La población para este estudio estuvo conformada por 35 colaboradores del restaurante de Magdalena del Mar, a ellos se les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento fue el cuestionario. Los resultados mostraron que existe un coeficiente de Rho de Spearman $=,477$, con el que podemos decir que existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio. En conclusión, se ha podido determinar la relación existente entre la variable engagement laboral y el rendimiento laboral en los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar habiendo un coeficiente de $=,477$ que indica que es positiva media. Por lo tanto, se concluye que, con la existencia de las buenas estrategias aplicadas que están dirigidas al engagement, se está aumentando el rendimiento laboral.

Palabras clave: Engagement laboral, rendimiento laboral, compromiso.

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the relationship between work commitment and work performance of the employees of a restaurant in Magdalena del Mar, Lima 2021. This study has a quantitative, applied type, correlational and descriptive approach and has a non-experimental and cross-sectional design. The population for this study was made up of 35 collaborators from the Magdalena del Mar restaurant, the survey technique was applied to them and the questionnaire was used as an instrument. The results show that there is a Spearman's Rho coefficient = .477, with which we can say that there is a moderate positive correlation between the study variables. In conclusion, it has been possible to determine the relationship between the work engagement variable and work performance in the employees of a restaurant in Magdalena del Mar, having a coefficient of = .477 which indicates that it is positive average. Therefore, it is concluded that, with the existence of good applied strategies that are aimed at commitment, job performance is increasing.

Keywords: Work engagement, work performance, commitment.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el nivel de compromiso de los colaboradores en una organización ayuda a que las organizaciones tengan mejores resultados. Según Kuok y Taormina (2017) mencionan que el engagement vendría ser lo contrario de “burn-out” o agotamiento, esto se da al sugerir colaboradores comprometidos, con sentido de energía y ver su trabajo como un desafío. Ante esto, Vílchez, Romani, Ladera y Marchand (2019) manifiestan que el burn-out es el estado de estrés emocional y psicológico que trae consigo un bajo rendimiento en los colaboradores. Por lo tanto, no se puede lograr los objetivos de manera rápida si la gran parte de ellos no están muy comprometidos y tampoco se mejoraría el clima laboral. Por esta razón es que se buscan colaboradores que se comprometan con la organización, aumenten su rendimiento y así pueda mantenerse por un tiempo dentro de ella.

En el Perú, es complicado ver que los colaboradores estén muy comprometidos con su trabajo o con la empresa. Además, de las empresas que se encuentran en el país, la gran parte de ellos no cuentan con una estrategia formal referente al Engagement. Lejtman, COO y Co-Fundador de Gointegro, en una entrevista con Pinedo para Info Capital Humano (2017), menciona que, en el país, el 40% de empresas tienen una estrategia formal, pero lo que impide la implementación de las sugerencias, se relaciona con la escasez de presupuesto y el insuficiente tiempo o capacidad para gestionar de manera óptima. Ante esto, las organizaciones deberían aplicar más estrategias referentes al engagement para que así pueda tener un colaborador comprometido con su trabajo y no solo trabaje por cumplir sus funciones o su contrato.

De manera local, en un restaurante de Magdalena del Mar se pudo observar que no cuenta con una estrategia dirigida al engagement laboral, dado a que, no hay buen rendimiento de los colaboradores ya que tardan en sus actividades, esto se refleja cuando un cliente es atendido con demora o tiene mucho tiempo en espera. También, algunos llegan tarde a su puesto de trabajo, dando lugar a que se retrase algunas actividades, como las entregas de pedidos como el pan. Finalmente, se pudo notar una falta de compromiso y motivación, ya que se pudo observar que algunos colaboradores solo hacen sus labores por cumplir y por obligación.

Ante esto, se presente la formulación del problema general de la investigación:
¿Cómo se relaciona el engagement laboral y el rendimiento laboral de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021?

De este modo, también se presenta los problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación entre vigor y el rendimiento laboral de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la dedicación y el rendimiento laboral de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021?
- ¿Cuál es la relación entre absorción y el rendimiento laboral de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021?

Para esta investigación se detallan los distintos tipos de justificación:

Justificación teórica, este trabajo se realiza para dar a conocer el engagement y su relación con el rendimiento laboral de los colaboradores, investigación que se respaldará con asesorías y estudios, el cual permitirá que se pueda usar los resultados obtenidos para investigaciones futuras como y también poder detallar de mejor manera la correlación que hay entre las mencionadas variables. Justificación práctica, este proyecto de investigación tiene como aporte ver la relación que hay entre el engagement y cómo puede afectar en el rendimiento laboral del restaurante de Magdalena del Mar. Justificación social, el presente estudio servirá de gran utilidad para las empresas ya que podrán ver la importancia de tener colaboradores comprometidos y todo lo que ellos podrían aportar. Justificación metodológica, esta investigación es de tipo correlacional, pretende relacionar las variables del engagement y el rendimiento laboral, esto será posible ya que se va recolectar información usando la técnica de la encuesta para así identificar la relación de las variables, que será usada para investigaciones futuras.

De este modo, se plantea el objetivo general:

Determinar la relación del engagement laboral y el rendimiento laboral de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021.

Asimismo, se plantearon los siguientes objetivos específicos:

- Identificar la relación del vigor y el rendimiento laboral de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021.
- Identificar la relación de la dedicación y el rendimiento laboral de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021.
- Identificar la relación de la absorción y el rendimiento laboral de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021.

Así también, se presenta la hipótesis general de la investigación:

Existe relación entre el engagement laboral y el rendimiento laboral de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021.

Por lo tanto, se redacta las hipótesis específicas:

- Existe relación entre el vigor y el rendimiento laboral de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021.
- Existe relación entre la dedicación y el rendimiento laboral de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021.
- Existe relación entre la absorción y el rendimiento laboral de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se redacta los trabajos previos internacionales.

Según, Sanabria (2019) en su tesis titulado *relación entre Engagement y Satisfacción laboral en empresa de construcción de la ciudad de Bucaramanga*. El propósito de esta investigación fue determinar si existe relación entre las variables en una empresa de construcción de Bucaramanga. Asimismo, la metodología de esta investigación fue no experimental, correlacional y enfoque cuantitativo. Se usaron dos instrumentos válidos que ayudaron a cumplir el objetivo, teniendo 127 participantes entre 18 a 60 años de edad. Finalmente, se pudo concluir que existe una correlación positiva entre Engagement y Satisfacción laboral, ya que hay un coeficiente de correlación =0.297

De igual forma, Freire (2016) en la investigación titulada *relación entre work engagement y capital psicológico en una muestra de profesorado universitario*. Formuló como objetivo principal determinar si existe relación entre ambas variables, especialmente en el profesorado universitario. De la misma forma, el método del trabajo es de enfoque cuantitativo, descriptivo y corte correlacional. Los resultados demuestran que hay una correlación alta de $r = .66$ entre el Engagement y el capital psicológico.

De mismo modo, Ortiz y García (2021) en su artículo de investigación titulado *Relationship between perceived organizational support and work engagement in Mexican workers*. El objetivo fue analizar la relación entre las variables en los trabajadores mexicanos. La metodología de este proyecto de investigación fue correlacional, enfoque cuantitativo y diseño transversal. Para este trabajo se realizaron cuestionarios que tuvo una población de 1215 personas y una muestra de 292. Se pudo concluir que existe relación entre motivación laboral y Engagement y que la relación existente es directa.

Asimismo, Toscano, Vesga y Avendaño (2020) en su trabajo titulado *Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement*. Cuyo objetivo era explorar la relación funcional entre las variables. El método para este trabajo fue transversal, no experimental y descriptivo-correlacional. Se realizó cuestionarios virtuales y

presenciales en la que participó 221 personas. Se ha concluido que existe una relación entre ambas variables de $\rho = 0.25$.

Por otro lado, Frías (2016) con el proyecto de investigación titulado *Análisis del engagement y su relación con la motivación de los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana*. La finalidad de este trabajo era determinar la relación que tiene la motivación en los niveles de engagement. El proyecto de investigación fue de enfoque cuantitativo y alcance correlacional. Se concluyó que no se encuentra una relación entre las variables ya que la correlación de Pearson es de .345.

Asimismo, se escriben los antecedentes nacionales:

Conforme a Argomedo (2020) en el trabajo titulado *Engagement relacionado con el Desempeño Laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope, 2019*. Se propuso de objetivo: determinar la relación entre Engagement y el Desempeño Laboral en el personal asistencial. Del mismo modo, fue de tipo correlacional, teniendo un diseño no experimental y transversal. La técnica y el instrumento usado fue la encuesta y el cuestionario. Finalmente, se tuvo como resultado una correlación positiva entre el engagement y el desempeño laboral siendo la Correlación de Spearman = 0.809, por lo tanto, nos dice que es alta.

Según, Mendoza y Gutiérrez (2017) en el proyecto titulado *Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado*. Se tuvo de propósito determinar la relación del engagement en el desempeño laboral del personal del hospital. El método del trabajo fue descriptivo-correlacional, enfoque cuantitativo y de corte transversal. Se pudo evidenciar que el desempeño laboral está relacionado con el engagement de manera significativa con el 89.6%, mediante el Tau-c de Kendall se tuvo 0,055, quiere que mientras el valor sea más próximo este a 0, la hipótesis alternativa será aceptada.

De la misma forma, Delgado y Velásquez (2018) en su trabajo que lleva como título *Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el distrito de Cayma- Arequipa, 2018*. El propósito fue

determinar la influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores. La metodología de esta investigación fue cuantitativa, descriptivo-correlacional. Se concluyó que si existe influencia del engagement en la satisfacción laboral con un puntaje de 0.819 en la correlación de Pearson.

Ante esto, Palacios (2019) en la tesis llamada *Motivación y Engagement Laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz, 2019*. El objetivo fue determinar cómo se relaciona las variables en el personal del Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz. La metodología de este trabajo es de tipo aplicada, tiene un diseño no experimental, un enfoque cuantitativo y de corte transversal. Para la obtención de información se usó la encuesta, siendo el cuestionario como instrumento. Ante los resultados obtenidos, se pudo concluir que existe una relación moderada con el coeficiente de Rho Spearman= 0,511.

Igualmente, Llanos y Zorrilla (2020) en el proyecto de investigación con título *Esperanza y engagement en obreros de construcción de una empresa peruana*. El propósito fue analizar la relación entre esperanza y engagement. El método del proyecto de investigación fue con muestro no probabilístico intencional y enfoque cuantitativo. Se pudo concluir que hay una relación entre esperanza y engagement que es positiva y moderada, así como también entre estas variables y tiempo de permanencia teniendo Rho de Spearman = 0.604.

Continuando con la investigación, se presenta las distintas teorías con relación al tema, mencionadas por diferentes autores que hablan sobre las variables y sus dimensiones respectivamente. Comienza con la primera variable, Engagement.

Según Berardi (2015) menciona que el Engagement es la antítesis positiva del Burnout, un estado psicológico de realización. Esta entre la relación que hay en la dirección de la gestión del talento humano y la salud ocupacional. Lo que nos quiere decir es que, el engagement es todo lo contrario al Burnout, el cual también podemos encontrar en la salud ocupacional de un colaborador. En una mirada rápida sobre le Engagement, en el cual Pérez y Pedraza (2019) mencionan que se debe analizar su contra parte, el burnout, el cual es que un colaborador sienta estrés en su trabajo. Por otro lado, Ramírez y Parra (2020) manifiestan que varios estudios

concuerdan que está relacionado a la satisfacción laboral. Para Marcantonio (2017) viene a ser el nivel de compromiso que tiene el individuo con institución. Las organizaciones aspiran a una conducta engaged en sus colaboradores, para ellos es un plus cuando hay una valoración empresarial. Igualmente, Palací (2005), mencionado por Lozano y Forero (2020), manifiesta que los colaboradores que experimentan engagement se les nota enérgicas, relacionadas a sus actividades y capaces a afrontar las demandas que hay en su puesto de trabajo siendo eficaz. Según Coronado, Valdivia, Aguilera & Alvarado (2020) mencionan que es un aspecto importante no solo para que el colaborador se identifique con la organización, sino que también puede reflejar una mayor productividad y buenos resultados financieros, el cual es beneficioso para la empresa. Por lo tanto, el engagement es el apego que existe por parte del colaborador hacia la organización y que las empresas buscan estos tipos de personas.

Del mismo modo, Berardi menciona que hay 3 características del engagement; el primero, es el vigor; segundo, es la dedicación; y como tercero, la absorción

Entonces, como el vigor es el primer componente del engagement, tenemos a Lozano y Reyes (2017) mencionando que el vigor se refleja en la fuerza elevada de energía, actividad y fortaleza mental durante las labores. También predisposición y esfuerzo en lo que realiza, aunque pueda haber inconvenientes durante el proceso. Del mismo modo, Amini y Siyyari (2018) refieren que son los altos grados de energía y resiliencia mental ante el trabajo. Una inversión voluntaria de esfuerzo y perseverancia, aunque haya dificultades. Por lo tanto, el vigor es la actitud que muestra el colaborador hacia las actividades que realiza.

Como segundo componente del engagement está la dedicación. Para ello, Acosta y González (2017) definen la dedicación como una dimensión afectiva, refiriéndose a un alto nivel de implicación en el trabajo, el sentimiento de orgullo, entusiasmo y reto por las labores. Del mismo modo, Boikanyo y Heyns (2019) refieren que es cuando están sumamente identificados, entusiasmados y orgullosos con su trabajo ya que lo experimentan como significativo, desafiante e inspirador. Para Peña y Villón (2017), si el colaborador se siente motivado en su trabajo podrá lograr un mejor desempeño, desarrollando un sentido de pertenencia en la

organización. Entonces, lo que nos quieren decir los autores es que la dedicación viene a ser lo comprometido que está el individuo y lo que siente por su trabajo.

Por otro lado, para el tercer componente tenemos a Gera, Sharma y Saini (2019) nos mencionan que la absorción refiere a estar feliz y concentrado en el trabajo haciendo que el tiempo pase rápido y tenga dificultad al desconectarse. Igualmente, Sharma, Goel y Sengupta (2017) manifiestan que es cuando el colaborador disfruta de su trabajo, en tal medida que se pierde en lo que está realizando. Según Frías (2020) menciona que a un colaborador identificado se le puede notar con un rostro alegre, una actitud alegre por ayudar a los clientes y hace trabajos eficientes y en equipo. Un colaborador que no esté identificado no tendrá una buena actitud para ayudar a los clientes. Ante lo mencionado por los autores, en la absorción se refleja la concentración que tiene el individuo y no siente la velocidad con la que pasa el tiempo.

A continuación, se va presentar la segunda variable, en el que tenemos al rendimiento laboral.

Tenemos a Zúñiga (2019) en donde menciona que el rendimiento laboral es la relación que hay en los resultados y el tiempo que se toma para realizarlo. Si el resultado se consigue en menos tiempo será considerado como productivo. Por otra parte, Gabini (2018) define el rendimiento laboral como conjunto de conductas orientadas al cumplimiento de las metas en las que el individuo trabaja. Llagas (2015) citado por Aroquipa y Barreros (2020) menciona que se busca mejorar la efectividad y éxito de la organización mediante el rendimiento de los colaboradores. Entonces, el rendimiento laboral viene a ser las acciones que se realizan orientadas al logro de objetivos.

De la variable Rendimiento laboral, encontramos las siguientes dimensiones: primero, clima organizacional; segundo, gestión de competencias; y finalmente, motivación laboral.

Para ello, referido al clima organizacional, tenemos a Pedraza (2018) que nos manifiesta que es una representación de un conjunto de percepciones construidas por los colaboradores, el cual influye en su comportamiento, desempeño y también en la productividad de la organización. Por otro lado, Madhukar y Sharma (2017)

refieren que son patrones continuos de comportamientos relacionados a los valores y atmósfera que se vive en la organización. Esto influye en el desempeño y satisfacción de los colaboradores. Igualmente, Pilligua y Arteaga (2019) mencionan que existe organizaciones que invierten en ambientes idóneos para sus colaboradores para que ellos generen buenos resultados a la empresa siendo productivos. Asimismo, Pastor (2018) refiere podría ser un nexo positivo o negativo en la organización ya que los factores de la organización afectarían en el desempeño de los colaboradores, dado a que las características del trabajo son percibidas por ellos directa o indirectamente por lo que podría influir en su comportamiento y rendimiento. Ante esto, los colaboradores de la organización son los que forman el clima laboral y esto influye en sus actividades.

Del mismo modo, para la gestión por competencias, se debe definir los perfiles profesionales para que no solo estén ocupando un puesto de trabajo, sino que también aporten, den lo mejor de sí y poder contribuir con los objetivos organizacionales (Benavides, Gómez, Orozco, Riveros, Tibaduiza & Velandia, 2016). Igualmente, Wieczorek (2017) menciona que las competencias de la organización determinan las competencias que se quiere de los colaboradores. Las competencias deben ser las categorías que se puedan medir. Se deben definir y detallar una descripción de las competencias, para que, de esta forma, se pueda tener un capital humano de alta calidad en la organización. De igual forma, Velu y Manxhari (2017) indican que las competencias es un conjunto de habilidades y conocimientos relacionados al rendimiento que son evaluados y medidos. En ese sentido, Lora, Castilla y Góez (2020) manifiestan que esto se ha convertido en una herramienta administrativa y gerencial que genera una gestión integral de los colaboradores en base a las competencias que necesita para tener un buen desempeño. Por lo tanto, se tiene que tener bien definido los perfiles en un puesto de trabajo, de preferencia que sean medibles, para que así el colaborador que lo va ocupar pueda cumplir con los objetivos.

Por el lado de la motivación laboral, Peña y Villón (2017) lo definen como el estímulo que genera la organización al colaborador para cumplir los objetivos, ajustados a poder satisfacer sus propias necesidades, como la auto realización o mejora de condiciones laborales. Del mismo modo, Varma (2017) menciona que es

la energía que incita al colaborador hacia los objetivos de la organización. Ningún individuo tiene el mismo comportamiento, por lo que, las organizaciones deben satisfacer al grupo y no solo a una persona. Primero debe identificar la motivación interna y mejorarla con la motivación externa. Igualmente, Skripak, Cortes y Walz (2016) nos indica que la motivación es un impulso generado de manera interna a los colaboradores que se enfocan en el logro de objetivos haciendo lo mejor posible. Estos tipos de colaboradores son más productivos y tienen poca probabilidad de tener mala actitudes con los clientes y compañeros. Ante esto, Tovmasyan y Minasyan (2020) refiere que los administradores motivados deben convencer e impactar en sus colaboradores con beneficios de la empresa en mente. Entonces, ante lo manifestado por los autores, se puede decir que la motivación laboral viene desde la organización, son ellos los que tienen que generar el estímulo a sus colaboradores para que puedan sentirse motivados.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Enfoque

Este trabajo tuvo un enfoque cuantitativo, según Neill y Cortez (2018) menciona que la investigación cuantitativa busca verificar de forma deductiva las hipótesis basadas a la relación de las variables planteadas en la investigación. Para ello, se miden las variables y luego se confirman o refutan las hipótesis. Del mismo modo, Apuke (2017) menciona que se cuantifica y analiza las variables para tener resultados, esto implica la utilización y análisis de dato numéricos usando técnicas estadísticas para que de esa forma pueda explicar un problema o fenómeno. Igualmente, Eyisi (2016) menciona que la ventaja de este enfoque es el énfasis en los números y cifras para obtener datos estadísticos y así poder ahorrar del tiempo y recursos. Estos datos se pueden calcular mediante una computadora usando el paquete de datos estadísticos para ciencias sociales.

3.1.2 Tipo

El tipo de investigación fue aplicada, porque para Fomunyan (2020) está orientada a responder preguntas dirigidas a resolver un problema práctico y así adquirir nuevos conocimientos. Por otro lado, Esteban (2018) está direccionada a resolver los problemas que se reflejan en los procedimientos de la producción, distribución y consumo de algún bien o servicio de una actividad humana. También busca mejorar o facilitar el manejo de los sistemas, los procedimientos, reglas tecnológicas actuales a través de sus avances tecnológicos. También conocida como investigación Tecnológica. De igual forma, Marotti y Wood (2019) nos indican que se busca tener nuevos conocimientos tratando de usar los ya existentes con una metodología adecuada hacia un objetivo, por lo general, está relacionado con la solución a un problema.

3.1.2 Nivel

Tuvo un nivel descriptivo, para Susanti, Hidayati, Anggreiny y Maputra (2021) indican que necesita encuestas para poder describir el estado de un fenómeno. Del mismo modo, Loeb, Dynarski, McFarland, Morris, Reardon y Reber (2017) manifestaron que explica contexto y condiciones de la causa tratando de responder

preguntas como “por qué” y “por qué no” ya que proporciona datos que ayudan a la interpretación del estudio.

Este trabajo también fue de nivel correlacional, según Hall (2018) menciona que no solo describe lo que existe entre las variables, también indaga de manera sistemática las relaciones entre las variables de interés. Igualmente, Lemboye (2019) indica que es importante este estudio cuando se busca estudiar las relaciones de las variables de una población o más.

3.1.3 Diseño

Este trabajo contó con un diseño no experimental y también fue de corte transversal, Quirós (2017) menciona que es imposible manipular las variables. Solo se pueden observar en su ambiente natural. En este estudio no se construye una realidad, solo se observa la situación existente, que no son provocadas por el investigador. Por otro lado, Zangirolami, Echeimberg y Leone (2018) manifiestan que permite la observación directa de los fenómenos y de recolectar la información en poco tiempo. Es útil para la prevalencia de un fenómeno, ya se asuma como causa o consecuencia, en una población. Es un estudio observacional y descriptivo.

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Engagement Laboral

Definición conceptual

Según Bermúdez (2017) hace mención a un estado afectivo-cognitivo a largo plazo de manera intrínseca del individuo. Se han identificado tres dimensiones: la dedicación, la absorción y el vigor. Igualmente, Agurto, Mogollón y Castillo (2020) mencionan que es el involucramiento de los colaboradores hacia su trabajo de manera física, cognitiva y emocionalmente.

Definición operacional

La variable Engagement Laboral fue medida mediante la técnica de la encuesta y del instrumento que fue el cuestionario con la escala de tipo Likert. Se consideran 3 dimensiones y 9 indicadores.

3.2.2 Rendimiento Laboral

Definición conceptual

Según Girón (2018) menciona que son las acciones o comportamientos relevantes de los colaboradores dirigidas para poder lograr los objetivos organizacionales, el cual puede ser evaluado por competencias o el nivel con el que contribuyen a la empresa.

Definición operacional

La variable Rendimiento Laboral fue medido mediante la técnica de la encuesta y del instrumento que fue el cuestionario con la escala de tipo Likert. Para ello, se considera 3 dimensiones y 9 indicadores.

La matriz de operacionalización de las variables presentadas se verá reflejado en el Anexo 1.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Para esta investigación la población estuvo compuesta por 35 colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar. Para Asiamah, Mensah, Oteng (2017) refieren que es un grupo de individuos que tienen una o más características de interés que serían los participantes para la investigación. Es por ello que los hallazgos se le atribuyen a la población. Del mismo modo, Arias, Villasís y Miranda (2016) nos indican que la población es un grupo de casos, limitado y definido que es formado para la elección de una muestra y cumplen con ciertos criterios. La población de estudio puede referirse a personas, animales, organizaciones, etc. Es preferible que la población este definida desde los objetivos de la investigación.

3.3.2 Criterios de selección

Inclusión

En el presente trabajo de investigación se consideraron como parte de la muestra, los colaboradores con contrato vigente en el restaurante de Magdalena del Mar.

Exclusión

Para la investigación no se consideró a aquellos que no tengan contrato vigente con el restaurante de Magdalena del Mar.

3.3.3 Muestra

Según Figueira y Narea (2016), mencionan que, para una muestra censal, se toma a toda la población a ser investigada. Ya que es un conjunto seleccionado para indagar algo sobre la población que se toma.

Ante ello, en la presente investigación, se usó la muestra censal eligiendo para ello a los 35 colaboradores del restaurante de Magdalena del Mar.

3.3.4 Unidad de análisis

Se consideró como unidad para el análisis a los colaboradores del restaurante de Magdalena del Mar con contrato vigente.

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

3.4.1 Técnica

La técnica que se realizó para este trabajo de investigación fue la encuesta. Para Jedinger, Watteler y Foster (2018) mencionan que es un método común en las ciencias sociales para la recopilación de datos sobre comportamiento, actitudes y personalidad.

Ante esto, se utilizó la encuesta en los colaboradores del restaurante de Magdalena del Mar.

3.4.2 Instrumento

El instrumento que se aplicó para poder recolectar los datos es el cuestionario. Según Ilker (2017) es un conjunto de preguntas con espacios para respuestas usadas en la recopilación de datos del encuestado. Esto ayuda a que el investigador tenga resultados más rápidos y una gran cantidad de información.

Mencionado esto, el cuestionario fue aplicado en los colaboradores del restaurante de Magdalena del Mar.

Validez

Respecto a la validez del instrumento, Gates, Johnson y Shoulders (2018) mencionan que su definición tradicional como la medida en que un instrumento calcula lo que busca medir. Sin embargo, la validez ahora ya no está centrada en el instrumento en sí, sino en que permita interpretaciones precisas a los individuos

que rellenan el instrumento. Los investigadores tienen que proporcionar evidencias de un juicio de expertos que atestigüen la validez.

Para ello, el juicio de expertos fue por 3 docentes especialistas de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo. Esto se podrá visualizar en la Tabla 1

Tabla 1

Información de expertos designados para la validación

Datos de Expertos	
Experto 1	Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco
Experto 2	Dr. La Cruz Arango, Oscar David
Experto 3	Mg. Masías Fernández Meri Gemeli

Tabla 2

Validación de expertos: Engagement Laboral

Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
Claridad	81%	81%	80%	242%
Objetividad	81%	81%	80%	242%
Pertinencia	81%	81%	80%	242%
Actualidad	81%	81%	80%	242%
Organización	81%	81%	80%	242%
Suficiencia	81%	81%	80%	242%
Intencionalidad	81%	81%	80%	242%
Consistencia	81%	81%	80%	242%
Coherencia	81%	81%	80%	242%
Metodología	81%	81%	80%	242%
			TOTAL	2420%
			CV	80.66%

La presente tabla 2 representa la validez del juicio de los expertos, el cual nos ha mostrado un promedio de 80.66%, el cual corresponde a la primera variable Engagement Laboral. Por lo mencionado, esto nos indica que el cuestionario es considerado como muy bueno y aplicable para el estudio. Por lo tanto, el cuestionario referente a la primera variable Engagement podrá ser aplicada a los colaboradores del restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021.

Tabla 3

Validación de expertos: Rendimiento Laboral

Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
Claridad	80%	82%	81%	243%
Objetividad	80%	82%	81%	243%
Pertinencia	80%	82%	81%	243%
Actualidad	80%	82%	81%	243%
Organización	80%	82%	81%	243%
Suficiencia	80%	82%	81%	243%
Intencionalidad	80%	82%	81%	243%
Consistencia	80%	82%	81%	243%
Coherencia	80%	82%	81%	243%
Metodología	80%	82%	81%	24%
			TOTAL	2430%
			CV	81%

La presente tabla 3 que representa la validez del juicio de los expertos sobre la segunda variable Rendimiento Laboral, nos ha mostrado un promedio de 81%. Ante esto, no dice que el cuestionario se considera como excelente y aplicable para la investigación. Por lo tanto, el cuestionario referente a la segunda variable que es Rendimiento laboral, podrá ser aplicada a los colaboradores del restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021.

Confiabilidad

Para poder medir la confiabilidad de los instrumentos para este trabajo de investigación, se ha utilizado el Alfa de Cronbach que se calculó mediante un software llamado SPSS. Para considerar confiable el instrumento, este debe tener un nivel de 0,70, dentro de una escala de valoración de 0 a 1.

Es por ello que Hurtado (2012), citado por Moscoso (2020), menciona que es una herramienta que determina el estudio de lo que se investiga, está basado en la credibilidad y recolección de datos, por el cual se realiza una prueba final.

Tabla 4*Niveles de confiabilidad*

Valores	Niveles
Mayor a 0.9	Perfecta
Mayor a 0.8	Elevada
Mayor a 0.7	Aceptable
Mayor a 0.6	Regular
Mayor a 0.5	Baja
Mayor a 0.4	Nula

Fuente: adaptado Hernández, Fernández, & Baptista (2014).

En la tabla 4, podemos observar los valores que se tendrá de acuerdo al resultado del nivel de confiabilidad que se logre obtener.

Tabla 5*Confiabilidad de ambas variables*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	36

Mediante la tabla 5, se puede observar que la realización de la aplicación de la confiabilidad a las variables de estudio, nos ha mostrado como resultado 0.850, demostrando un nivel de confiabilidad elevada, haciendo que la encuesta se pueda aplicar.

Tabla 6*Confiabilidad Engagement laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,716	18

Por medio de la tabla 6, podemos ver que la realización de la aplicación de la confiabilidad a la primera variable de estudio Engagement Laboral, nos ha mostrado como resultado 0.716, demostrando un nivel de confiabilidad aceptable, haciendo que la encuesta pueda ser aplicada.

Tabla 7*Confiabilidad Desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	18

Mediante la tabla 7, se puede visualizar que la realización de la aplicación de la confiabilidad a la variable de estudio Rendimiento Laboral, nos ha mostrado como resultado un valor de 0.807, demostrando un nivel de confiabilidad elevada, el cual nos permite que la encuesta se pueda aplicar.

3.5. Procedimientos

Para este proyecto de investigación se empezó con la elección del título, para luego empezar con la redacción de la introducción; en este capítulo, primero se identificó y escribió la realidad problemática; segundo, se planteó la problemática; tercero, se redactó los cuatro tipos de justificación; cuarto, se formuló los objetivos; y finalmente se plantearon las hipótesis con las que cuenta la investigación. Para el segundo capítulo se escribió el marco teórico, en el cual se encuentra los antecedentes internacionales y nacionales, del mismo modo, se encuentran las teorías relacionadas al tema. En la metodología en donde se podrá encontrar el enfoque, tipo, nivel y diseño con la que cuenta esta investigación, del mismo modo, se podrá observar la población, el muestreo, la técnica y el instrumento que se usará para el desarrollo del estudio. Los resultados que se tuvieron producto de la aplicación de la encuesta fueron examinados mediante la estadística descriptiva e inferencial y así poder realizar la discusión, elaborar las conclusiones y plantear las recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de datos para esta investigación ha sido la estadística descriptiva y estadística inferencial.

3.6.1. Análisis de datos descriptivos

La información recopilada se procesó por el software SPSS, que nos permitió obtener la interpretación de los resultados de la encuesta y lo mostró en tablas de frecuencia y gráficos. Según, Abad (2020) refiere que se recolecta y analiza las cifras con el fin de explicar la información mediante tablas cuadros o gráficos.

Siguiendo con el método descriptivo, se llevó a cabo la interpretación de los datos arrojados por el software que mostró los gráficos de barras realizadas para cada dimensión de la presente investigación.

3.6.2. Análisis de datos inferencial

Según Rodríguez, Pierdant y Rodríguez (2016), mencionados por Flores y Samplini (2020), refieren que se busca conclusiones válidas para una población desde el análisis de los datos recolectados de la muestra escogida.

Asimismo, se ha considerado el método inferencial dado a que se llevó a cabo una contrastación de las hipótesis, estadísticos de análisis como la descriptiva y la prueba de normalidad.

3.7. Aspectos éticos

La investigación tuvo como base a los parámetros de investigación planteados por la Universidad César Vallejo, de tal modo que para poder redactarlo se tuvo que aplicar las normas APA, respetando los derechos de los autores y sin tener que infringir los principios éticos. El restaurante de Magdalena del Mar otorgó el permiso informado para la realización de la presente investigación. Además, la intervención de los colaboradores fue voluntario y han sido informados brevemente de la finalidad de la investigación en la que estuvieron participando. De la misma manera, los datos obtenidos han sido tratados con la debida confidencialidad y sin ninguna alteración.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo de los resultados estadísticos

4.1.1 Estadística descriptiva del engagement laboral y rendimiento laboral

Tabla 9

Relación entre engagement laboral y rendimiento laboral

			Rendimiento Laboral		Total
			A veces	Casi siempre	
Engagement Laboral	A veces	Recuento	3	1	4
		% del total	8,6%	2,9%	11,4%
	Casi siempre	Recuento	16	15	31
		% del total	45,7%	42,9%	88,6%
Total		Recuento	19	16	35
		% del total	54,3%	45,7%	100,0%

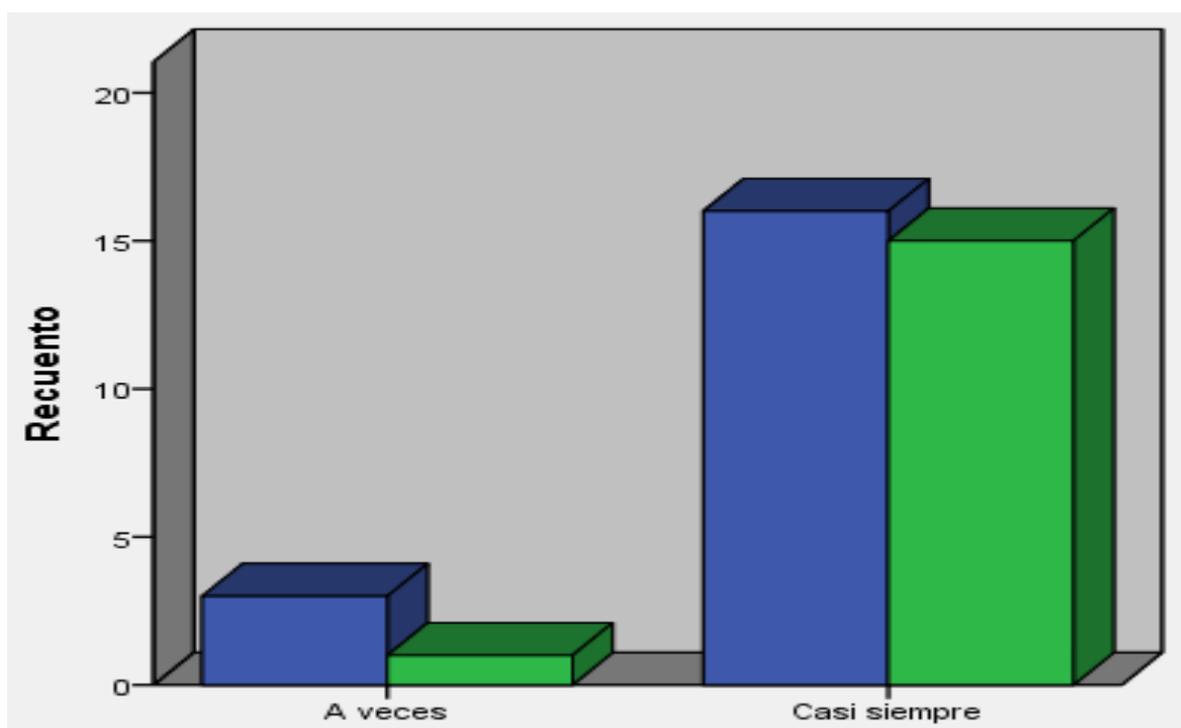


Figura 1. Relación entre engagement laboral y rendimiento laboral

En la presente tabla 9 y figura 1 se puede visualizar que:

El 88.6% de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar indican que casi siempre se da el Engagement Laboral, de los cuales, el 45.7% menciona

que, respecto al Rendimiento Laboral, solo se da a veces. Mientras que el 42.9% restante manifiestan que es casi siempre.

Por otro lado, el 11.4% de los colaboradores indicaron que a veces se da el Engagement Laboral. En ese sentido, el 8.6% indican que a veces se da el Rendimiento Laboral, mientras que el 2.9% mencionan que es casi siempre.

Para finalizar con la tabla 9, se establece que del 100% de colaboradores encuestados, el 54.3% mencionan que a veces se percibe el Engagement con el Rendimiento Laboral. Por otro lado, el 45.7% manifestaron que casi siempre se puede percibir el Engagement con el Rendimiento Laboral dentro del restaurante de Magdalena del Mar.

4.1.2 Estadística descriptiva del vigor y rendimiento laboral

Tabla 10

Relación entre vigor y rendimiento laboral

			Rendimiento Laboral		Total
			A veces	Casi siempre	
Vigor	A veces	Recuento	2	2	4
		% del total	5,7%	5,7%	11,4%
	Casi siempre	Recuento	15	13	28
		% del total	42,9%	37,1%	80,0%
	Siempre	Recuento	2	1	3
		% del total	5,7%	2,9%	8,6%
Total	Recuento	19	16	35	
	% del total	54,3%	45,7%	100,0%	

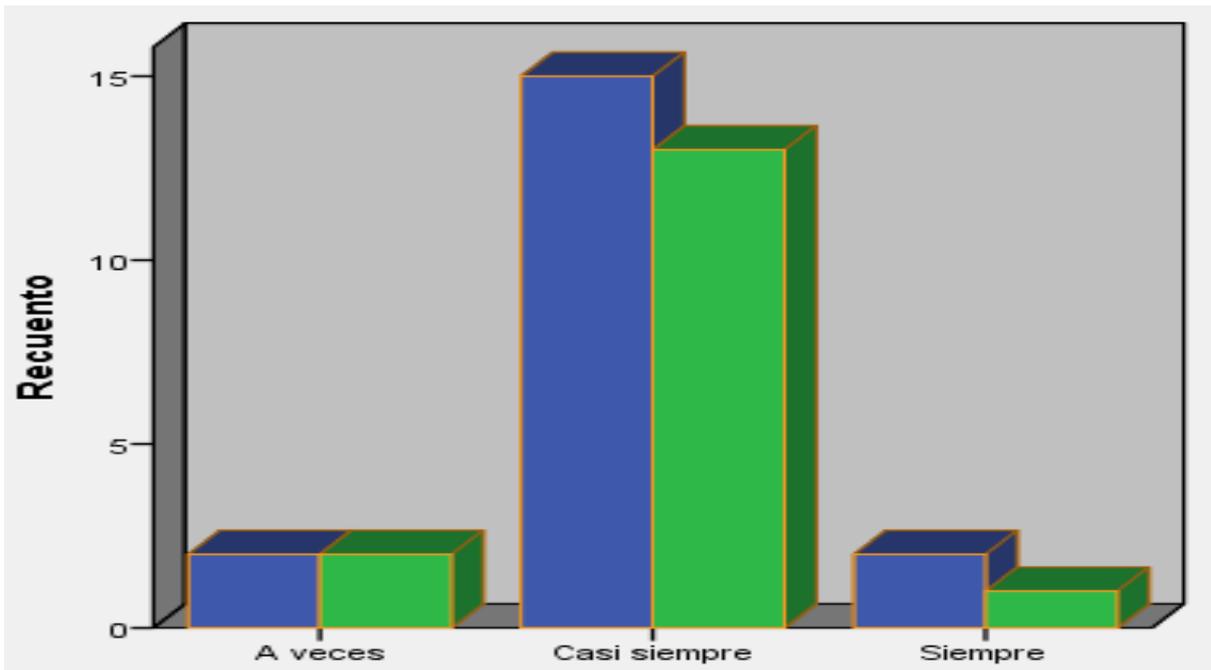


Figura 2. Relación entre vigor y rendimiento laboral

En la tabla 10 y figura 2 se han podido visualizar que:

El 80% de los colaboradores encuestados de un restaurante de Magdalena del Mar indican que casi siempre se percibe el Vigor, en el cual un 42.9% nos indican que, respecto al Rendimiento Laboral, solo se da a veces. Mientras que el 37.1% faltante manifestaron que es casi siempre.

Por otro lado, el 11.4% de los colaboradores presentan que a veces pueden percibir el Vigor. En ese sentido, el 5.7% indican que a veces se da el Rendimiento Laboral al mismo tiempo, mientras que el otro 5.7% mencionan que es casi siempre.

Igualmente, un 8.6% de los colaboradores encuestados indicaron que siempre se puede percibir el Vigor, del cual un 5.7% manifestaron que solo a veces también se percibe el Rendimiento Laboral, mientras que los colaboradores restantes conformado por un 2.9% refieren que es casi siempre.

Finalmente, respecto a la tabla 10 y figura 2, se establece que del 100% de colaboradores encuestados, el 54.3% mencionan que a veces se percibe el Vigor con el Rendimiento Laboral. Por otro lado, el 45.7% manifestaron que casi siempre se puede percibir el Vigor con el Rendimiento Laboral dentro del restaurante de Magdalena del Mar

4.1.3 Estadística descriptiva de la dedicación y rendimiento laboral

Tabla 11

Relación entre dedicación y rendimiento laboral

			Rendimiento Laboral		Total
			A veces	Casi siempre	
Dedicación	A veces	Recuento	4	1	5
		% del total	11,4%	2,9%	14,3%
	Casi siempre	Recuento	13	15	28
		% del total	37,1%	42,9%	80,0%
	Siempre	Recuento	2	0	2
		% del total	5,7%	0,0%	5,7%
Total	Recuento	19	16	35	
	% del total	54,3%	45,7%	100,0%	

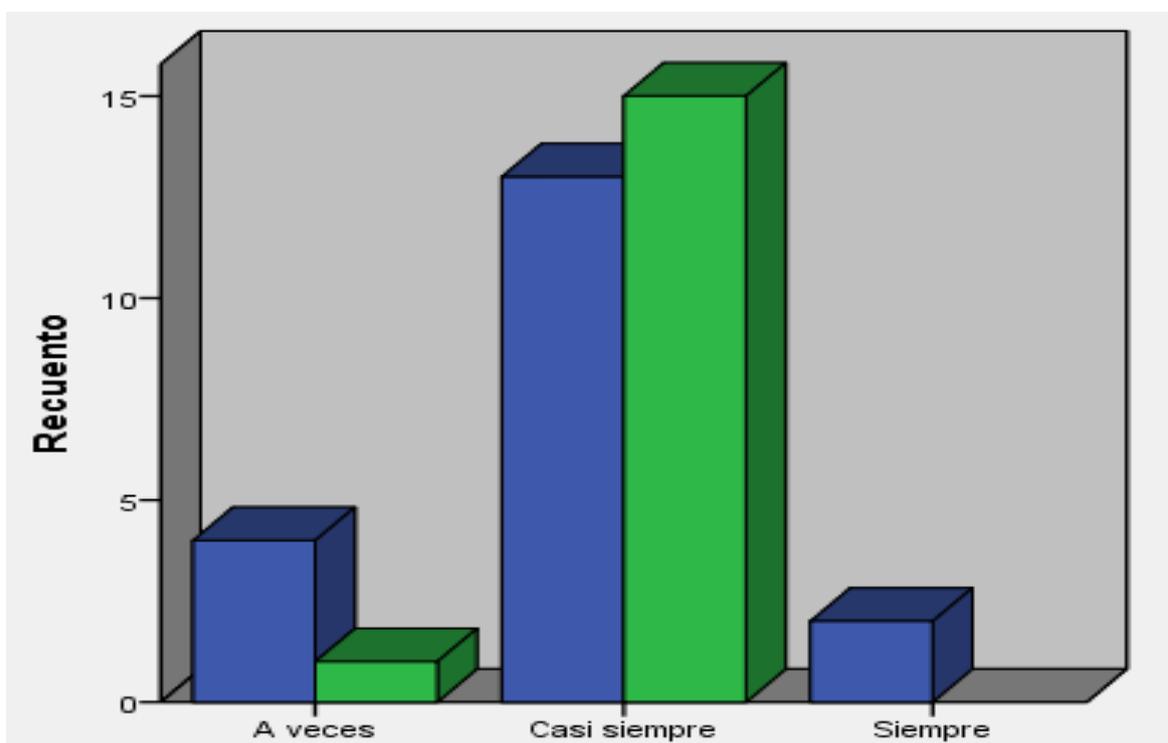


Figura 3. Relación entre dedicación y rendimiento laboral

Se puede visualizar que en la tabla 11 y figura 3, el 80.0% de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar manifestaron que casi siempre se puede percibir Dedicación, de los cuales, el 42.9% menciona que casi siempre se puede percibir el Rendimiento Laboral, mientras que el 37.1% restante manifiestan que a veces se puede percibir.

De igual forma, el 14.3% de los colaboradores que han sido encuestados, indican que a veces han logrado percibir la Dedicación, de tal modo que, el 11.4% refirieron que a veces se da el Rendimiento Laboral, mientras que el 2.9% mencionan que es casi siempre.

Igualmente, un 5.7% de los colaboradores del restaurante de Magdalena del Mar, que fueron encuestados, indicaron que siempre se puede percibir la Dedicación, del cual un 5.7% manifestaron que solo a veces también se percibe el Rendimiento Laboral.

Como último, se logra establecer que, del total de colaboradores encuestados de un restaurante de Magdalena del Mar, el 54.3% mencionan que a veces se percibe la Dedicación con el Rendimiento Laboral dentro de la empresa. Por otro lado, el 45.7% manifestaron que casi siempre han logrado percibir la Dedicación y el Rendimiento Laboral dentro del restaurante.

4.1.4 Estadística descriptiva del absorción y rendimiento laboral

Tabla 12

Relación entre absorción y rendimiento laboral

			Rendimiento Laboral		Total
			A veces	Casi siempre	
Absorción	A veces	Recuento	7	0	7
		% del total	20,0%	0,0%	20,0%
	Casi siempre	Recuento	12	16	28
		% del total	34,3%	45,7%	80,0%
Total		Recuento	19	16	35
		% del total	54,3%	45,7%	100,0%

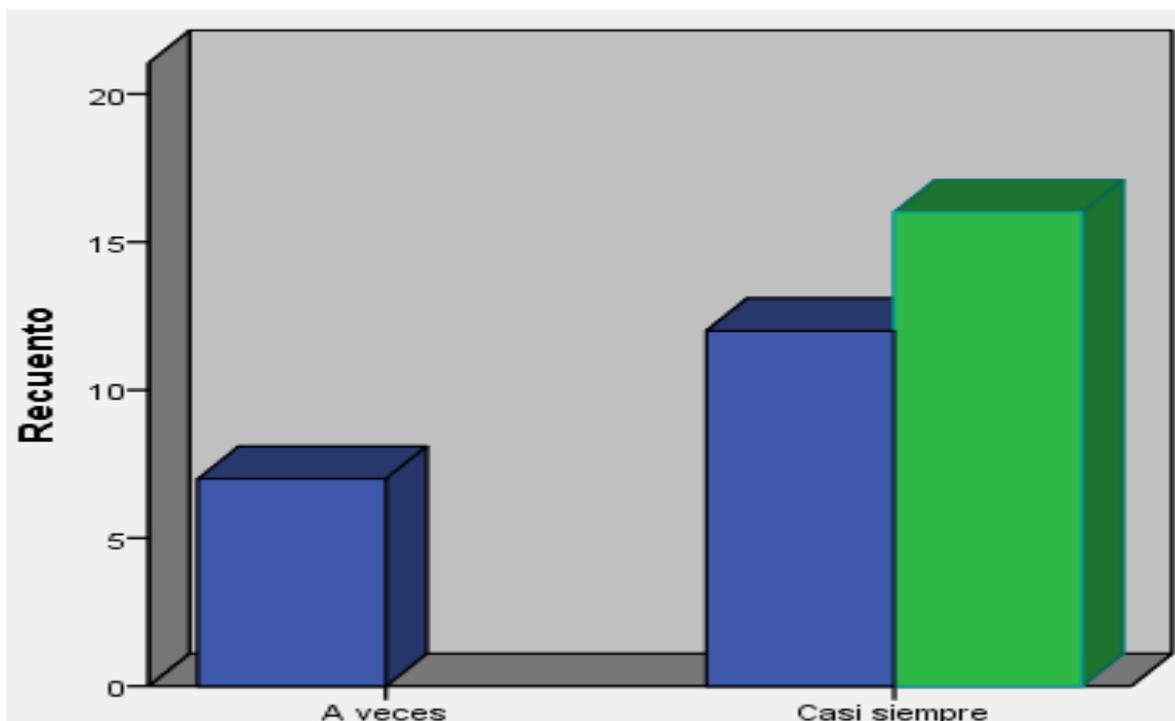


Figura 4. Relación entre absorción y rendimiento laboral

En esta tabla 12 y figura 4 podemos visualizar que el 80% de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar manifestaron que casi siempre se da la Absorción, de los cuales, el 45.7% menciona que, respecto al Rendimiento Laboral, se da casi siempre. Mientras que el 34.3% restante manifiestan que es a veces que se puede percibir el Rendimiento Laboral.

De igual forma, el 20% de los colaboradores que fueron encuestados manifiestan que a veces se puede percibir la Absorción. En ese sentido, el total de los colaboradores representados en el 20% mencionados anteriormente, indicaron que también a veces se logra percibir Rendimiento Laboral en el restaurante de Magdalena del Mar.

Finalmente, se establece que del total de los colaboradores encuestados que son representados en un 100% de colaboradores encuestados, el 54.3% mencionan que a veces se percibe la Absorción con el Rendimiento Laboral. Mientras que, por el otro lado, el 45.7% restante manifestaron que casi siempre se puede percibir la Absorción con el Rendimiento Laboral dentro del restaurante de Magdalena del Mar.

4.2 Prueba de normalidad

En este estudio se llevó a cabo la prueba de normalidad, se consideró el tipo de distribución de los elementos para ver si son paramétricas y no paramétricas.

Hipótesis de normalidad

H₀: La distribución estadística de la muestra es normal

H₁: La distribución de la muestra estadística no es normal.

Decisión:

Sig. P valor $\geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula.

Sig. P valor $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 14

Prueba de normalidad de engagement laboral y rendimiento laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Engagement Laboral	,115	35	,200*	,944	35	,073
Rendimiento Laboral	,132	35	,127	,969	35	,429

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Interpretación:

En la tabla 14 se utilizó el estadístico de Shapiro-Wilk, esto es porque la muestra es ≤ 0.50 . Por lo tanto, el nivel de significancia tiene un valor de >0.050 el cual nos señala que es paramétrica, por tal motivo, se emplea el estadístico de Pearson.

4.3 Prueba de hipótesis

4.3.1 Prueba de hipótesis general

Tabla 15*Baremo de estimación de Rho Spearman*

VALOR	SIGNIFICADO
-0.91 a -1	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
-0.00	No existe correlación
0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
0,11 a 0.50	Correlación positiva media
0,51 a 0.75	Correlación positiva considerable
0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.91 a 1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragón (2014)

Hipótesis:

H₀: No existe relación entre el engagement laboral y el rendimiento laboral de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021.

H₁: Existe relación entre el engagement laboral y el rendimiento laboral de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021.

Estrategia de prueba:

Si el valor Sig. es > 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor de Sig. < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 16*Prueba de hipótesis general*

		Engagement Laboral	Desempeño Laboral
Engagement Laboral	Correlación de Pearson	1	,585**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	35	35
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,585**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	35	35

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

Interpretación:

En la tabla se puede lograr observar que el valor del nivel de significancia es 0.000 siendo inferior a 0.05. De tal modo, se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0) donde indica que, si existe relación entre el engagement laboral y el rendimiento laboral de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021. De acuerdo al coeficiente de Pearson =,585, podemos decir que logra existir una correlación positiva considerable de acuerdo al baremo de la tabla 9.

4.4 Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis:

H_0 : No existe relación entre el vigor y el rendimiento laboral de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021.

H_1 : Existe relación entre el vigor y el rendimiento laboral de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021.

Tabla 17

Prueba de hipótesis correlacional entre Vigor y Rendimiento Laboral

		Vigor	Desempeño Laboral
Vigor	Correlación de Pearson	1	,379*
	Sig. (bilateral)		,025
	N	35	35
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,379*	1
	Sig. (bilateral)	,025	
	N	35	35

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 17 se puede verificar que hay un nivel de significancia de 0.025 siendo inferior a 0.05. Por tal motivo es que se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), donde indica que, si existe relación entre el vigor y el rendimiento laboral de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021. Por otro lado, el coeficiente de Pearson =,379 que nos indica que existe una correlación positiva media de acuerdo al baremo de la tabla 9.

Hipótesis:

H₀: No existe relación entre la dedicación y el rendimiento laboral de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021.

H₁: Existe relación entre la dedicación y el rendimiento laboral de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021

Tabla 18

Prueba de hipótesis correlacional entre Dedicación y Rendimiento Laboral

		Dedicación	Desempeño Laboral
Dedicación	Correlación de Pearson	1	,385*
	Sig. (bilateral)		,022
	N	35	35
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,385*	1
	Sig. (bilateral)	,022	
	N	35	35

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 18 se puede ver que el valor de significancia es 0.022 siendo inferior a 0.05. Por tal motivo es que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁), el cual nos indica que, existe relación entre la dedicación y el rendimiento laboral de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021. De igual forma, el coeficiente Pearson =,385 que nos quiere decir que se puede visualizar la existencia de una correlación positiva media acorde al baremo de la tabla 9.

Hipótesis:

H₀: No existe relación entre la absorción y el rendimiento laboral de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021.

H₁: Existe relación entre la absorción y el rendimiento laboral de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021.

Tabla 19*Prueba de hipótesis correlacional entre Absorción y Rendimiento Laboral*

		Absorción	Desempeño Laboral
Absorción	Correlación de Pearson	1	,607**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,607**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

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

Interpretación:

En la siguiente tabla 19 se pudo observar que el valor del nivel de significancia siendo 0.000 por lo que es inferior a 0.05, de tal modo, se logra rechazar la hipótesis nula (H_0) y es aceptada la hipótesis alterna (H_1), el cual nos indica que existe relación entre la absorción y el rendimiento laboral de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021. Del mismo modo, se puede decir que, la relación existente de la Absorción y el Engagement es positiva considerable habiendo un coeficiente de Pearson de $=.607$.

V. DISCUSIÓN

Los resultados que se han logrado para el presente estudio de Engagement laboral y el rendimiento laboral de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021 han permitido que se pueda realizar la comparación con los antecedentes que fueron citados anteriormente en el capítulo del marco teórico para este estudio.

De acuerdo al objetivo principal del presente estudio; el cual es, determinar la relación del engagement laboral y el rendimiento laboral de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021. Se pueden observar los resultados en la tabla 16 que nos marca la existencia un nivel de correlación positiva considerable ($=.585$) entre las variables de estudio, con estos resultados se evidencian que en el restaurante de Magdalena del Mar se puede apreciar el engagement con el rendimiento laboral de manera considerable. Estos datos fueron comparados con la investigación de Delgado y Velásquez (2018) que lleva de título "Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el distrito de Cayma- Arequipa, 2018, el cual hubo un resultado de correlación positiva alta ($=.819$) entre sus variables de estudios que son el engagement y la satisfacción. Con los datos obtenidos de los resultados, se puede observar la existencia de la relación del engagement laboral y el rendimiento laboral, aunque se discrepa el nivel de correlación al haber diferencia ya que, para esta investigación, se observa un nivel de correlación positiva considerable; mientras que, el otro estudio nos muestra una correlación positiva alta. Además, para Marcantonio (2017) el engagement es el nivel de compromiso que tiene el individuo con la institución. Las organizaciones aspiran a una conducta engaged en sus colaboradores, para ellos es un plus cuando hay una valoración empresarial. Igualmente, Palací (2005), mencionado por Lozano y Forero (2020), manifiesta que los colaboradores que experimentan engagement se les nota enérgicas, relacionadas a sus actividades y capaces a afrontar las demandas que hay en su puesto de trabajo siendo eficaz.

En cuanto al número uno del objetivo específico es identificar la relación del vigor y el rendimiento laboral de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021. Los datos que se han obtenido y se pueden evidenciar en la

tabla 17, se observa la existencia de una correlación positiva media ($=.379$) entre el vigor y el rendimiento estudiadas, por lo tanto, se puede decir que se puede apreciar el vigor con el rendimiento laboral siendo manera positiva media en el restaurante de Magdalena del Mar. Estos resultados son comparados con los de Toscano, Vesga y Avendaño (2020) que su investigación titulado Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement, el cual tuvo como resultados una correlación positiva baja ($=0.25$) entre sus variables de estudio que son la calidad de vida en el trabajo y el engagement. De acuerdo a estos resultados, se puede afirmar la existencia de una relación entre el vigor y el rendimiento laboral, aunque se discrepa con el nivel de correlación ya que es positiva media y, de acuerdo a la investigación de los autores comparados, tiene una correlación positiva baja. Por otro lado, tenemos a Lozano y Reyes (2017) mencionando que el vigor se refleja en la fuerza elevada de energía, actividad y fortaleza mental durante las labores. También predisposición y esfuerzo en lo que realiza, aunque pueda haber inconvenientes durante el proceso.

Como segundo objetivo se planteó identificar la relación de la dedicación y el rendimiento laboral de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima 2021, en la tabla 18 se puede verificar la existencia de una correlación positiva media ($=.385$) entre la dedicación y el rendimiento laboral en un restaurante de Magdalena del mar, Lima 2021. Ante esto, los datos de los resultados han sido comparados con los de Argomedo (2020) en el estudio titulado Engagement relacionado con el Desempeño Laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope, 2019, en donde tuvo como resultado una correlación positiva de promedio alto ($=.809$) de sus variables estudiadas que son el engagement y el desempeño laboral. Con estos datos podemos afirmar existe relación entre las variables de estudio del autor mencionado. De acuerdo a estos resultados, podemos afirmar que coincidentemente existe relación entre la dedicación y el rendimiento laboral, aunque se discrepa el nivel de correlación. Asimismo, referente a la dedicación, Boikanyo y Heyns (2019) refieren que es cuando están sumamente identificados, entusiasmados y orgullosos con su trabajo ya que lo experimentan como significativo, desafiante e inspirador. Para Peña y Villón (2017), si el colaborador se siente motivado en su trabajo podrá lograr un mejor desempeño, desarrollando un sentido de pertenencia en la organización.

Finalmente, como tercer objetivo se planteó identificar la relación de la absorción y el rendimiento laboral de los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, Lima 202, en el que en la tabla 19 se pudo observar la existencia una correlación el cual es positiva de manera considerable entre las variables estudiadas ya que el coeficiente es $=.607$. Por otro lado, para la comparación de resultados Sanabria (2019) en su tesis titulado “relación entre Engagement y Satisfacción laboral en empresa de construcción de la ciudad de Bucaramanga” en el que se tuvo como resultado una correlación positiva baja entre el engagement y la satisfacción laboral dado a que el coeficiente de correlación fue de $=0.297$. Con estos resultados obtenidos, se puede afirmar coincidentemente que existe una relación entre la absorción y el rendimiento laboral, aunque se discrepa el nivel de correlación. De acuerdo a Gera, Sharma y Saini (2019) nos mencionan que la absorción refiere a estar feliz y concentrado en el trabajo haciendo que el tiempo pase rápido y tenga dificultad al desconectarse. Según Frías (2020) menciona que a un colaborador identificado se le puede notar con un rostro alegre, una actitud alegre por ayudar a los clientes y hace trabajos eficientes y en equipo. Un colaborador que no esté identificado no tendrá una buena actitud para ayudar a los clientes.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos que se han planteado y a los resultados que se han obtenido durante el proceso de investigación, se plantea las siguientes conclusiones.

Primera. Para el objetivo principal, se ha podido determinar la relación existente entre la variable engagement laboral y el rendimiento laboral en los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar habiendo un coeficiente de $\approx 0,585$ que indica que es positiva considerable. Por lo tanto, se concluye que, con la existencia de las buenas estrategias aplicadas que están dirigidas al engagement, se está aumentando el rendimiento laboral.

Segunda. En cuanto al primero objetivo específico, se logró identificar la relación existente entre la variable vigor y el rendimiento laboral en los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, el cual es una relación positiva media ya que se evidenció un coeficiente de $\approx 0,379$. Se concluye que, las estrategias enfocadas en el vigor, hace que los colaboradores estén teniendo una mayor energía y fortaleza mental al realizar sus actividades y eso está haciendo que mejore su rendimiento.

Tercera. De acuerdo al segundo objetivo específico del estudio, se logró identificar la relación existente entre la variable dedicación y el rendimiento laboral en los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar, en el cual se evidenció una correlación positiva media ya que los resultados nos mostraron un coeficiente de $\approx 0,385$. En tanto, se concluye que, con las estrategias de dedicación, refiriéndose a la implicación, entusiasmo e identificación de los colaboradores, hace que estén mejorando sus rendimientos.

Cuarta. Finalmente, sobre el tercer objetivo específico de la presente investigación, se logró identificar la relación existente entre la variable absorción y el rendimiento laboral en los colaboradores de un restaurante de Magdalena del Mar y de acuerdo a los resultados obtenidos, se pudo observar que hay una correlación positiva considerable ya que se mostró un coeficiente de $\approx 0,607$. Se llega a la conclusión que, las estrategias de la absorción hace que los colaboradores estén más concentrados, se les pase rápido el tiempo y con dificultad para desconcentrarse haciendo que esto aumente su rendimiento laboral.

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados evidenciados en la presente investigación, se proponen las siguientes recomendaciones.

Primera. Como se ha podido observar una correlación positiva considerable entre las variables de estudio, se le recomienda al restaurante reforzar sus estrategias de engagement enfocados en el vigor, la dedicación y la absorción ya que estos son componentes directos que influyen en la mejora de la primera variable de estudio. Estas pueden ser mediante actividades que no impliquen el horario de trabajo, reforzar la reputación de la empresa ya que esto haría que se cuente con colaboradores de buenas actitudes hacia la empresa el cual también ayudará a que mejore su rendimiento.

Segunda. También se ha podido observar una correlación positiva media entre el vigor y el rendimiento laboral. Por lo tanto, se recomienda mejorar las estrategias de vigor como una mayor confianza en los colaboradores mediante la delegación de algunas funciones, constante retroalimentación para que puedan realizar mejor sus labores y mantener una comunicación continua, eficiente y efectiva con el equipo de trabajo. Esto conllevaría a que los colaboradores se esfuercen más y, del mismo modo, realizar mejor sus funciones.

Tercera. De acuerdo a lo evidenciado de la correlación positiva media entre la dedicación y el rendimiento laboral, se recomienda al restaurante intensificar las estrategias de la dedicación, implementando capacitaciones a los colaboradores para mejorar su experticia en sus labores, otorgar reconocimientos de esfuerzos e incentivos acorde a la necesidad del colaborador. Esto hace que los colaboradores se impliquen más con la organización, incluso generará un mayor valor afectivo con el restaurante.

Cuarta. Finalmente, evidenciado la correlación positiva considerable entre la absorción y el rendimiento laboral, se recomienda a los dueños del restaurante que fortifiquen la absorción de los colaboradores, implementando más trabajos en equipo y reforzando el ambiente laboral. Con ello, el restaurante permitirá que los colaboradores tengan una mejor actitud en el trabajo, una mayor concentración en sus labores y actividades eficientes.

REFERENCIAS

- Abad, D. (2020). *Marketing digital y la fidelización de clientes en la empresa Group Latin Perú S.A.C., Lima 2020*. Tesis para licenciatura, Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/lcevo>
- Acosta, L., y González, L. (2017). *Engagement laboral de los administrativos en la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio*. Tesis para título en Psicología, Universidad Cooperativa de Colombia. <https://n9.cl/l0pw8>
- Agurto Ruiz, K. P., Mogollón García, F. S., & Castillo Chung, L. B. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119. URL: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-112.pdf>
- Amini, A. & Siyyari. M. (2018). Dimensions of Work Engagement and Teacher Burnout: A study of Relations among Iranian EFL Teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 43 (1), 5. URL: <https://ro.ecu.edu.au/ajte/vol43/iss1/5/>
- Apuke, O. (2017). Quantitative Research Methods: A Synopsis Approach. *Kuwait chapter of Arabian Journal of Business & Management Review*, 6 (10). URL: <https://bit.ly/3gRW03j>
- Argomedeo, J. (2020). *Engagement relacionado con el Desempeño Laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope, 2019*. Tesis para maestría gestión de los servicios de la salud, Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/b2y9a>
- Arias, J., Villasís, M. & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63 (2), 201-206. URL: <https://n9.cl/5l1g7>
- Aroquipa, M. & Barreros, D. (2020). *Relación de las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Uchumayo, Arequipa 2020*. Tesis para Licenciadas en relaciones industriales, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <https://n9.cl/dmy3k>

- Asiamah, N., Mensah, H., & Oteng, E. (2017). General, Target, and Accessible Population: Demystifying the Concepts for Effective Sampling. *The Qualitative Report*. URL: <https://nsuworks.nova.edu/tqr/vol22/iss6/9/>
- Benavides, M., Gómez, C., Orozco, E., Riveros, F., Tibaduiza, I., y Velandia, A. (2016). *Implementación de un modelo de gestión por competencias basado en la teoría de Martha Alles Para COLVAPOR SAS*. Tesis para especialización en gestión humana de las organizaciones, Universidad Piloto de Colombia. <https://n9.cl/ow5vw>
- Berardi, A. (2015). *Motivación Laboral y Engagement en el Sector Público Nacional*. Tesis de pregrado, Universidad FASTA de Mar del Plata, Argentina. <https://n9.cl/gxrtz>
- Bermúdez, G. (2017). *Engagement y su relación con el Burnout en trabajadores administrativos*. Tesis para licenciatura, Universidad San Francisco de Quito. <https://n9.cl/16xk2>
- Boikanyo, D. & Heyns, M. (2019). The effect of work engagement on total quality management practices in a petrochemical organisation. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 22 (1). URL: <https://n9.cl/yidxx>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A. & Alvarado, A. (2020) Compromiso organizacional: Antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60. URL: <https://n9.cl/ako0v>
- Delgado, S. y Velásquez, K. (2018). *Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el distrito de Cayma- Arequipa, 2018*. Tesis para licenciatura, Universidad Católica San Pablo. <https://n9.cl/1a1gp>
- Esteban, N. (2018). Tipos de Investigación. *Repositorio Universidad Santo Domingo de Guzmán*. URL: <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Eyisi, D. (2016). The Usefulness of Qualitative and Quantitative Approaches and Methods in Researching Problem-Solving Ability in Science Education Curriculum. *Journal of Education and Practice*, 7 (15), 91-100. URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1103224.pdf>

- Figueira, J. y Narea, A. (2016). *Competencias del Modelo UCAB desarrolladas mediante las actividades ejecutadas en la séptima edición del MOIT*. Tesis para licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello. <https://n9.cl/w268n>
- Flores, E. y Samplini, A. (2020). *La gestión de procesos y el desempeño laboral del personal de almacén en la empresa Escuelas Deportivas S.A.C Surco, 2020*. Tesis para licenciatura, Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/sdj84>
- Fomunyan, K. (2020). Pure and Applied Research as the Epicenter of Research in Engineering Education. *International Journal of Engineering Research and Technology*, 13 (9), 2402 - 2408. URL: <https://n9.cl/0vfe>
- Freire, M. (2016). *Relación entre work engagement y capital psicológico en una muestra de profesorado universitario*. Tesis para título en psicología, Universidad de Santiago de Compostela. <https://n9.cl/fs20m>
- Frías, M. (2016). *Análisis del engagement y su relación con la motivación de los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana*. Tesis para maestría en gestión de organizaciones, Universidad Veracruzana. <https://n9.cl/s1tu5>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica*. (1.a ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Teseo.
- Gates, H., Johnson, D. & Shoulders, C. (2018). Instrument Validity in Manuscripts Published in the Journal of Agricultural Education between 2007 and 2016. *Journal of Agricultural Education*. URL: <https://n9.cl/qsj8>
- Gera, N., Sharma, R. & Saini, P. (2019). Absorption, vigor and dedication: determinants of employee engagement in B-Schools. *Indian Journal of Economics & Business*, 18 (1). Recuperado de: <https://n9.cl/qeokc>
- Girón, C. (2018). *Factores motivacionales y rendimiento laboral del personal del Centro de Salud Puerto Nuevo - Callao, 2018*. Tesis para maestría en gestión de los servicios de la salud, Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/xm55c>
- Hall, L. (2018). *A Quantitative Correlational Study between Transformational Leadership Behavior and Job Satisfaction among California Card Room*

- Casino Employees*. Tesis para doctor en educación en liderazgo organizacional, Brandman University. <https://n9.cl/qz2ot>
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6 ed.). Mg Gran Hill.
- Ilker, K. (2017). Developing questionnaire base on selection and designing. *Biometrics & Biostatistics International Journal*. URL: <https://n9.cl/u5kqm>
- Jedinger, A., Watteler, O., & Foster, A. (2018). Improving the Quality of survey Data Documentation: A Total Survey Error Perspective. *Multidisciplinary Digital Publishing Institute*. URL: <https://n9.cl/mqxi>
- Kuok, A. & Taormina, R. (2017). Work Engagement: Evolution of the Concept and a New Inventory. *Psychological Thought*. URL: <https://n9.cl/63q9>
- Lemboye, O. (2019). *Correlational analysis of the relationship among mastery experience, self-efficacy, and project success*. Tesis para el grado doctoral, Walden University. <https://n9.cl/pdvuv>
- Loeb, S., Dynarski, S., McFarland, D., Morris, P., Reardon, S. & Reber, S. (2017). *Descriptive analysis in education: A guide for researchers*. (1.a ed.). Estados Unidos: Institute of Education Sciences. URL: <https://n9.cl/d9bxh>
- Lora, H., Castilla, S. & Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia la eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15 (1), 83 - 94. URL: <https://n9.cl/poh2j>
- Lozano, C. & Reyes, M. (2017). Docentes universitarios: Una mirada desde la Autoeficacia general y engagement laboral. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*. URL: <https://n9.cl/o20i4>
- Lozano, P. & Forero, J. (2020). *Estrategias del engagement para el clima laboral*. Tesis para título en Psicología, Universidad Cooperativo de Colombia. <https://n9.cl/buy9l>
- Madhukar, V. & Sharma, S. (2017). Organisational climate: a conceptual perspective. *International Journal of Management, IT & Engineering*, 7 (8). URL: <https://n9.cl/90lsx>

- Marcantonio, C. (2017). Concepto y alcance del término Engagement. Requerimiento a los empleados. *Revista Argentina de Investigación en Negocios*. URL: <https://n9.cl/bacae>
- Marotti, A, & Wood, T. (2019). What is applied research anyway?. *Revista de Gestão*, 26 (4), 338 – 339. URL: <https://n9.cl/w5acf>
- Mendoza, B. y Gutiérrez, M. (2017). *Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado*. Tesis para licenciatura en administración y negocios internacionales, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. <https://n9.cl/c8kzp>
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*. 8 (1), 98-104. URL: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5156978.pdf>
- Moscoso, G. (2020). *La gestión por procesos y la comunicación interna en la empresa Angaman S.A.C. Los Olivos 2020*. Tesis para licenciatura, Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/6yg35>
- Neill, D. y Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. (1.a ed.). Ecuador: Editorial UTMACH.
- Ortiz, C. & García, C. (2020). Relationship between perceived organizational support and work engagement in Mexican workers. *Revista Psicogente*. URL: <https://bit.ly/3zRVcmi>
- Palacios, A. (2019). *Motivación y Engagement Laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz, 2019*. Tesis para maestría en gestión del talento humano, Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/ggrjp>
- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. Tesis para el grado de licenciado en administración, Universidad San Ignacio de Loyola. <https://n9.cl/83iuk>
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*. URL: <https://bit.ly/3vKtGUB>

- Peña, H. & Villón, S. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*. URL: <https://n9.cl/6sglp>
- Pérez, J., & Pedraza, X. (2019). *Medición del work engagement y su relación con la comunicación, liderazgo y TIC en una empresa editorial mexicana*. SIGNOS - investigación en sistemas de gestión. URL: <https://n9.cl/6wrcz>
- Pilligua, C. & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración* 2019, 15 (28). URL: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Pinedo, G. (27 de febrero 2017). "40% de empresas peruanas cuenta con una estrategia formal de Employee Engagement". Info Capital Humano. URL: <https://n9.cl/bhupx>
- Quirós, G. (2017). *Uso de tecnologías de la información y comunicación y su relación con el uso de lenguaje en los estudiantes de la Institución Educativa Ana de Castrillón, sede Divino Salvador, Medellín, Colombia - 2017*. Tesis para maestría en informática educativa, Universidad Norbert Wiener. <https://n9.cl/ri575>
- Ramírez, M. & Parra, M. (2020). *Los factores que determinan el engagement laboral de los millennials en Colombia*. Tesis para título en Administración, Colegio de Estudios Superiores de Administración. <https://n9.cl/4zkkff>
- Sanabria, D. (2019). *Relación entre Engagement y Satisfacción laboral en empresa de construcción de la ciudad de Bucaramanga*. Tesis para título en psicología, Universidad Pontificia Bolivariana. <https://n9.cl/9e4j6>
- Sharma, A., Goel, A. & Sengupta, S. (2017). How does Work Engagement vary with Employee Demography?. *Procedia Computer Science*. URL: <https://n9.cl/0o9q1>
- Skripak, S., Cortes, A. & Walz, A. (2016). *Fundamentals of Business*. (2.a ed.). Blacksburg, VA: VT Publishing. URL: <https://n9.cl/4lsvg>
- Susanti, M., Hidayati, I., Anggreiny, N. & Maputra, Y. (2021). School from Home during COVID-19 Pandemic, a Descriptive Study: Effectivity of Learning

- towards High School Students in West Sumatra. *KnE Social Sciences*. URL: <https://bit.ly/3vUhJvL>
- Toscano, C., Vesga, J. y Avendaño, B. (2020). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta Colombiana de Psicología*. URL: <https://bit.ly/3wRSFGW>
- Tovmasyan, G. & Minasyan, D. (2020). The Impact of Motivation on Work Efficiency for Both Employers and Employees also During COVID-19 Pandemic: Case Study from Armenia. *Business Ethics and Leadership*, 4(3), 25-35. URL: <https://n9.cl/y6nxd>
- Varma, C. (2017) Importance of employee motivation & job satisfaction for organizational performance. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 6 (2). URL: <https://n9.cl/vtkjg>
- Veliu, L. & Manxhari, M. (2017). The impact of managerial competencies on business performance: SME's in Kosovo. *Vadyba Journal of Management*, 30 (1), 59 - 65. URL: https://www.ltvk.lt/file/zurnalai/07_Veliu.pdf
- Vílchez, J., Romani, L., Ladera, K. & Marchand, M. (2019). Burnout Syndrome in physicians of a hospital in the peruvian Amazon. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 19 (4). URL: <https://n9.cl/b87vc>
- Zangirolami, J., Echeimberg, J. & Leone, C. (2018). Research methodology topics: Crosssectional studies. *Journal of Human Growth and Development*. URL: <https://bit.ly/35M0fXE>
- Zorrilla, M. y Llanos, R. (2020). *Esperanza y engagement en obreros de construcción de una empresa peruana*. Tesis para licenciatura en psicología, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://n9.cl/99nlv>
- Zúñiga, V. (2019). *Capacitación y el rendimiento laboral de una empresa eléctrica, lima - 2019*. Tesis para bachiller, Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/z0rrh>
- Wieczorek, A. (2017). Competence-based management in public administration in Poland. *International Scientific Journal "Industry 4.0"*. 2 (1), 45-47. URL: <https://n9.cl/6jg>

ANEXOS

ANEXO 1 Matriz de operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Engagement Laboral	Según Berardi (2015) menciona que el Engagement es la antítesis positiva del Burnout, un estado psicológico de realización. Esta entre la relación que hay en la salud ocupacional y la dirección de recursos humanos.	La variable Engagement Laboral fue medida mediante la técnica de la encuesta y del instrumento que fue el cuestionario con la escala de tipo Likert. Se consideraron 3 dimensiones y 9 indicadores.	Vigor	Esfuerzo en el trabajo	1-2	Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Resistencia mental	3-4	
				Persistencia laboral	5-6	
			Dedicación	Propósito del trabajo	7-8	
				Entusiasmo en el trabajo	9-10	
				Orgullo de pertenencia institucional	11-12	
				Sentimientos de felicidad	13-14	
Absorción	Concentración en las tareas	15-16				
	Placer por el trabajo	17-18				
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Rendimiento Laboral	Según Zúñiga (2019) menciona que el rendimiento laboral es la relación que hay en los resultados y el tiempo que se toma para realizarlo. Si el resultado se consigue en menos tiempo será considerado como productivo.	La variable Rendimiento Laboral ha sido medida mediante la técnica de la encuesta y del instrumento que se usó el cuestionario con la escala de tipo Likert. Se consideró 3 dimensiones y 9 indicadores	Clima	Liderazgo	19-20	Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Organización	Reconocimiento	
			Desarrollo		23-24	
			Gestión por Competencias		Experiencia	
				Habilidades	27-28	
			Oportunidades	29-30		
			Rendimiento	31-32		
Motivación Laboral	Productividad	33-34				
	Crecimiento	35-36				

ANEXO 2 Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

Este cuestionario está diseñado para recolectar información para un trabajo de investigación.

Instrucciones: Leer las preguntas que se citan y marcar (X) en el casillero de su preferencia, usando la siguiente escala.

1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi Siempre 5= Siempre

Ord	Engagement Laboral	1	2	3	4	5
1	¿En su trabajo se siente vigoroso?					
2	¿Puede seguir trabajando por periodos de tiempo largos?					
3	¿En su trabajo se siente lleno(a) de energía?					
4	¿En el trabajo, tiene una gran resistencia mental?					
5	En su trabajo ¿Persevera, incluso cuando las cosas no van bien?					
6	¿Cuándo se levanta en la mañana, siente ganas de ir a trabajar ?					
7	¿Encuentra el trabajo que realiza lleno de sentido y propósito?					
8	Para usted, ¿su trabajo es un reto?					
9	¿Está entusiasmado(a) con su trabajo?					
10	¿Se siente orgulloso(a) del trabajo que realiza?					
11	¿Su trabajo le inspira?					
12	¿Se siente bien en el centro donde labora?					
13	¿Se siente feliz cuando está trabajando intensamente?					
14	¿Se entusiasma cuando está trabajando?					
15	¿El tiempo pasa rápido cuando está trabajando?					
16	¿Le es difícil desconectarse de su trabajo?					
17	¿Está inmerso(a) en mi trabajo?					
18	Cuando estoy trabajando, ¿me olvido de todo lo demás a mí alrededor?					

Ord	Rendimiento Laboral	1	2	3	4	5
1	¿Su jefe inmediato ejerce el liderazgo de manera adecuada permitiendo mejorar el clima organizacional donde labora?					
2	¿Su jefe inmediato ejerce el liderazgo para ayudarlo a mejorar su rendimiento?					
3	¿Se brinda reconocimiento necesario cuando existe un buen rendimiento laboral en su área de trabajo?					
4	¿Está de acuerdo con el reconocimiento que se le otorga por su desempeño?					
5	¿Su desarrollo profesional donde labora permite que su rendimiento tenga un impacto en la organización?					
6	¿Se le asigna funciones extras para mejorar su rendimiento?					
7	¿La experiencia ganada en la empresa aporta a un mejor rendimiento laboral en la organización?					
8	¿Aplica su experiencia en su centro de trabajo?					
9	¿Las habilidades aprendidas que ha desarrollado generan un mejor rendimiento laboral?					
10	¿Se le capacita para desarrollar más habilidades y así tener un mejor rendimiento?					
11	¿Existe oportunidades en la organización para un mejor rendimiento laboral?					
12	¿Existe buenas oportunidades para mejorar su rendimiento laboral?					
13	¿Su mejor rendimiento laboral es consecuencia de la motivación recibida por su jefe inmediato?					
14	¿La motivación recibida es la adecuada para mejorar su rendimiento?					
15	¿La motivación laboral en la empresa mejora su rendimiento laboral en la organización?					
16	¿La motivación que recibe le genera querer mejorar en sus actividades?					
17	¿Se compara los resultados logrados en las métricas de capacitación del personal capacitado?					
18	¿La motivación que se le ofrece le genera seguir creciendo dentro de su área de trabajo?					

ANEXO 3 Validez del instrumento



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMÓN, EDGARDO FRANCISCO
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor(es) del instrumento: ZAPATA VILLAGARAY, CARLOS JAVIER

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): El engagement laboral

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No válido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 81 %

Ate, 24 de agosto del 2021

Firma de experto informante
DNI N° 06614765



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMÓN, EDGARDO FRANCISCO
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor(es) del instrumento: ZAPATA VILLAGARAY, CARLOS JAVIER

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): rendimiento laboral

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					80
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					80
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					80
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					80
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					80
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					80
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					80
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					80
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					80
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					80
PROMEDIO DE VALORACIÓN						80

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No válido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80 %

Ate, 24 de agosto del 2021

Firma de experto informante
DNI N° 06614765



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. LA CRUZ ARANGO OSCAR DAVID
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor(es) del instrumento: ZAPATA VILLAGARAY, CARLOS JAVIER

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): El engagement laboral

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No válido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 81 %

Ate, 24 de agosto del 2021

Firma de experto informante
DNI N° 09499298



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. LA CRUZ ARANGO OSCAR DAVID
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor(es) del instrumento: ZAPATA VILLAGARAY, CARLOS JAVIER

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): rendimiento laboral

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					82
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					82
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					82
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No válido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 82 %

Ate, 24 de agosto del 2021

Firma de experto informante
DNI N° 09499298

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. MASIAS FERNANDEZ MERI GEMELI
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor(es) del instrumento: ZAPATA VILLAGARAY, CARLOS JAVIER

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): El engagement laboral

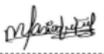
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de asunto a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80	

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 80 %

Atte, 24 de agosto del 2021


Firma de experto informante
DNI N° 70168829

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. MASIAS FERNANDEZ MERI GEMELI
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor(es) del instrumento: ZAPATA VILLAGARAY, CARLOS JAVIER

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2) rendimiento laboral

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de asunto a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81

IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 81 %

Atte, 24 de agosto del 2021


Firma de experto informante
DNI N° 70168829

ANEXO 4 Matriz de datos

Variable		Engagement Laboral																	
Dimensiones		Vigor						Dedicación						Absorción					
Indicadores		Esfuerzo en el trabajo		Resistencia mental		Persistencia laboral		Propósito del trabajo		Entusiasmo en el trabajo		Orgullo de pertenencia		Sentimientos de felicidad		Concentración en las tareas		Placer por el trabajo	
Preguntas		Pregunt a 1	Pregunt a 2	Pregunt a 3	Pregunt a 4	Pregunt a 5	Pregunt a 6	Pregunt a 7	Pregunt a 8	Pregunt a 9	Pregunt a 10	Pregunt a 11	Pregunt a 12	Pregunt a 13	Pregunt a 14	Pregunt a 15	Pregunt a 16	Pregunt a 17	Pregunt a 18
PARTICIPANTES	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
	2	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5
	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3
	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	1	4	4
	5	5	3	4	4	4	5	5	2	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4
	6	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4
	7	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4
	8	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	3	3	3	3	4	3	4
	9	4	3	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	3
	10	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	5	4	4
	11	5	4	4	4	5	4	5	2	3	4	5	3	3	4	4	4	3	3
	12	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3
	13	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4
	14	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	1	3	3
	15	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3
	16	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	5	4	3	3	3	4	5
	17	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4
	18	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	2
	19	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4
	20	5	5	5	4	5	3	3	2	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
	21	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3
	22	4	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4
	23	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	3	5	4
	24	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4
	25	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	26	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	3	4	5
	27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	3	2	3	4
	28	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	2	3	3
	29	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
	30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	2	5
	31	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
	32	3	3	4	3	3	5	3	3	5	5	3	5	4	4	4	2	4	4
	33	4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	2	3	4
	34	4	3	4	5	5	4	3	3	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3
	35	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4

Variable	Rendimiento Laboral																		
Dimensiones	Clima Organizacional						Gestión por Competencias						Motivación Laboral						
Indicadores	Liderazgo		Reconocimiento		Desarrollo		Experiencia		Habilidades		Oportunidades		Rendimiento		Productividad		Crecimiento		
Preguntas	Pregunt a 1	Pregunt a 2	Pregunt a 3	Pregunt a 4	Pregunt a 5	Pregunt a 6	Pregunt a 7	Pregunt a 8	Pregunt a 9	Pregunt a 10	Pregunt a 11	Pregunt a 12	Pregunt a 13	Pregunt a 14	Pregunt a 15	Pregunt a 16	Pregunt a 17	Pregunt a 18	
PARTICIPANTES	1	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	
	2	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	
	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	2	2	3	4	4	4	
	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
	5	4	4	4	2	5	3	4	5	4	3	3	2	4	4	4	4	3	
	6	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4
	7	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4
	8	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4
	9	4	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3
	10	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3
	11	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4
	12	4	4	3	2	4	3	4	4	5	4	4	2	3	3	3	4	3	3
	13	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2
	14	2	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2
	15	2	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4
	16	4	3	2	2	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
	17	4	5	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3
	18	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2
	19	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4
	20	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
	21	3	3	2	2	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3
	22	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
	23	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
	24	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3
	25	2	3	3	2	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3
	26	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
	27	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
	28	5	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	4
	29	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3
	30	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
	31	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4
	32	3	3	4	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4
	33	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
	34	4	4	2	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
	35	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3