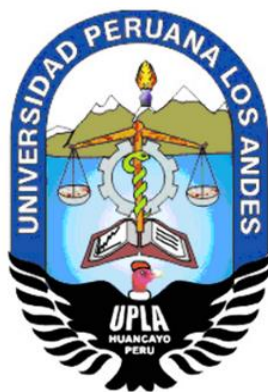


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN



TESIS

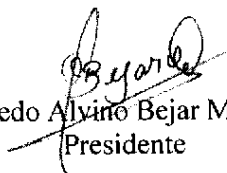
**Engagement y desempeño laboral del personal de la
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Universidad Peruana Los Andes 2020**

- Para Optar** : Grado Académico de Maestro en Administración, Mención: Gestión del Talento Humano
- Autora** : Bach. Korina Alejandra Gutiérrez Meza
- Asesor** : Dr. Pedro Luis, Gutiérrez Ozejo
- Línea de investigación Institucional** : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos
- Fecha de inicio y culminación** : Del 22/04/2021 al 21/04/2022

Huancayo-Perú

2022

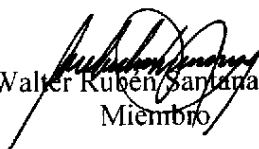
JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



Dr. Aguedo Alviño Bejar Mormontoy
Presidente



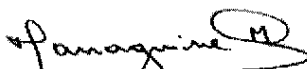
Dr. Abdon Casiano Maita Franco
Miembro



Mg. Walter Rubén Santana Camargo
Miembro



Mg. Graciela Soledad Verastegui Velásquez
Miembro



Dra. Melva Iparraquirre Meza
Secretaria Académica

Dr. Gutiérrez Ozejo, Pedro Luis

Asesor

Dedicatoria:

A mis padres: Fredy y Vilma, así mismo de manera muy especial al Dr. Pedro Luis Gutiérrez Ozejo quien, con sus sugerencias y recomendaciones, me guio durante la ejecución de la presente investigación.

Korina

Agradecimiento:

Mi eterna gratitud a la Escuela de Posgrado de la UPLA, quien me alojó en sus aulas.

La autora

Contenido

Carátula	i
Jurado de Sustentación de Tesis.....	ii
Asesor.....	iii
Dedicatoria:	iv
Agradecimiento:.....	v
Contenido	vi
Contenido de tablas	x
Contenido de gráficos	xi
Resumen.....	xii
Palabras clave:.....	xii
Abstract	13
CAPÍTULO I.....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2 Delimitación del problema.....	15
1.2.1 Delimitación espacial.....	15
1.2.2 Delimitación temporal.....	15
1.2.3 Delimitación conceptual o temática.....	15
1.3 Formulación del problema	16
1.3.1 Problema general.....	16
1.3.2 Problemas específicos	16
1.4 Justificación.....	17
1.4.1 Justificación social	17

1.4.2 Justificación teórica.....	17
1.4.3 Justificación metodológica.....	17
1.5 Objetivos	18
1.5.1. Objetivo general.....	18
1.5.2 Objetivos específicos	18
CAPÍTULO II	19
MARCO TEÓRICO.....	19
2.1 Antecedentes	19
2.1.1 Antecedentes nacionales	19
2.1.2 Antecedentes internacionales	21
2.2 Bases teóricas o científicas	24
2.2.1 Engagement.....	24
2.2.2 Desempeño laboral.....	26
2.3 Marco conceptual (de las variables y dimensiones).....	27
CAPÍTULO III.....	29
HIPÓTESIS.....	29
3.1 Hipótesis general	29
3.2 Hipótesis específicas.....	29
3.3 Variables (definición conceptual y operacional).....	30
3.3.1 Definición conceptual	30
3.3.2 Operacionalización de las variables	32
CAPÍTULO IV.....	34
METODOLOGÍA	34
4.1 Método de investigación	34

4.2 Tipo de investigación	34
4.3 Nivel de investigación.....	34
4.4 Diseño de la investigación	34
4.5 Población y muestra	35
4.5.1 Población:.....	35
4.5.2 Muestra.....	36
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
4.6.1 Técnicas de recolección de datos	36
4.6.2 Instrumentos de recolección de datos	36
4.6.3 Confiabilidad y validez del instrumento	37
4.7 Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	38
4.8 Aspectos éticos de la investigación.....	39
CAPÍTULO V	40
RESULTADOS	40
5.1 Descripción de resultados	40
5.1.2 Análisis de resultados.....	41
5.2 Contrastación de hipótesis	49
5.2.1 Hipótesis General.....	49
5.2.2 Hipótesis Especificas	51
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	56
CONCLUSIONES	58
RECOMENDACIONES	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60
ANEXOS	62

Anexo 1: Matriz de consistencia	63
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	65
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento	67
Anexo 4: El instrumento de investigación	70
Anexo 5: Confiabilidad y Validez del instrumento.....	74
Anexo 6: La data del procesamiento de datos.....	87
Anexo 7: Consentimiento informado	88
Anexo 7: Consentimiento informado	88
Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento	91

Contenido de tablas

Tabla N° 1:	36
Tabla N° 2	37
Tabla N° 3	37
Tabla N° 4	38
Tabla N° 5	40
Tabla N° 6	41
Tabla N° 7	42
Tabla N° 8	43
Tabla N° 9	44
Tabla N° 10	45
Tabla N° 11	46
Tabla N° 12	46
Tabla N° 13	48
Tabla N° 14	49
Tabla N° 15	50
Tabla N° 16	51
Tabla N° 17	53
Tabla N° 18	55

Contenido de gráficos

Gráfico1 Promedio de la variable plan engagement	41
Gráfico2 Promedio de la dimensión vigor	42
Gráfico3 Promedio de la dimensión dedicación	43
Gráfico4 Promedio de la dimensión adsorción	44
Gráfico5 Promedio de la variable desempeño laboral	45
Gráfico6 Promedio de la dimensión sanciones tributarias	46
Gráfico7 Promedio de la dimensión ambiente	47
Gráfico8 Promedio de la dimensión capacidad.....	48
Gráfico9 Dispersión entre el engagement y desempeño laboral	50
Gráfico10 Dispersión entre el el engagement y motivación personal.....	52
Gráfico11 Dispersión entre el engagement y ambiente del personal	54
Gráfico12 Dispersión entre el engagement y capacidad del personal.....	55

Resumen

El presente estudio de investigación titulado “Engagement y desempeño laboral del personal de la facultad de ciencias administrativas y contables de la Universidad Peruana Los Andes 2020”, se ha planteado como problema general: “¿Qué relación existe entre el engagement en el desempeño laboral del personal de la facultad de ciencias administrativas y contables de la Universidad Peruana los Andes 2020?”, en función al problema nos planteamos como objetivo general: “Establecer la relación entre el engagement y el desempeño laboral del personal de la facultad de ciencias administrativas y contables de la Universidad Peruana los Andes 2020”. Como hipótesis general planteamos lo siguiente: “Existe una relación significativa entre el engagement y el desempeño laboral del personal de la facultad de ciencias administrativas y contables de la Universidad Peruana Los Andes 2020”. Para el logro de los objetivos hemos empleado la metodología científica cuyo enfoque será el cuantitativo, de tipo aplicada, nivel explicativo, y diseño no experimental, igualmente, la población estuvo conformada por 20 trabajadores de la facultad de ciencias administrativas y contables de la UPLA. De esta manera será el cuestionario el instrumento que contribuirá en el logro de nuestros objetivos para ello se ha sometido al juicio de expertos y al estadístico Alfa de Cronbrach. La conclusión que he llegado es lo siguiente: existe influencia significativa del engagement en el desempeño laboral del personal de la facultad de CC.AA.CC. de la UPLA 2020. En tal sentido se percibe una correlación positiva muy alta con un “r” = 0,993. En ese mismo contexto, la hipótesis fue confirmada con un p valor = $0,011 < 0,05$.

Palabras clave: Engagement, desempeño laboral, motivación, ambiente.

Abstract

The present investigation is entitled "Engagement and job performance of the staff of the faculty of administrative and accounting sciences of the Peruvian University Los Andes 2020", the following general problem of study has been raised: "What relationship exists between engagement in the work performance of the staff of the faculty of administrative and accounting sciences of the Universidad Peruana los Andes 2020?", depending on the problem we set as a general objective: "Establish the relationship between the engagement and the work performance of the staff of the faculty of administrative and accounting sciences of the Universidad Peruana los Andes 2020". As a general hypothesis, we propose the following: "There is a significant relationship between engagement and job performance of the staff of the Faculty of Administrative and Accounting Sciences of the Universidad Peruana Los Andes 2020". To achieve the objectives we have used "the scientific methodology whose approach will be quantitative, applied type, explanatory level, and non-experimental design, likewise, the population was 20 workers from the faculty of administrative and accounting sciences of the UPLA". In this way, the questionnaire will be the instrument that will contribute to the achievement of our objectives, for which it will be submitted to the judgment of experts and to the Cronbrach Alpha statistic. The conclusion I have reached is the following: there is a significant influence of engagement on the work performance of the staff of the Faculty of CC.AA.CC. of the UPLA 2020. In this sense, a very high positive correlation is perceived with an "r" = 0.993. In this same context, the hypothesis was confirmed with a p value = 0.011 <0.05.

Keywords: Engagement, job performance, motivation, environment.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Los cambios creados en diferentes ambientes de trabajo de hoy están haciendo que las organizaciones trabajen más rápido para aumentar la competitividad y el éxito. Para tener éxito, las organizaciones deben gestionar su talento de forma adecuada, teniendo en cuenta los procesos por los que pasan dentro de la organización. Uno de los más importantes en este sentido es la evaluación del desempeño laboral de los empleados.

En este sentido, las organizaciones de hoy deben diseñar y aplicar sistemas de medición del desempeño que les permitan identificar de manera oportuna y efectiva las fallas y limitaciones documentadas para corregirlas y asegurar el logro de las metas institucionales.

Evaluar el desempeño de los empleados es una parte fundamental de una empresa, ya que ayuda a implementar la estrategia y precisar la eficiencia. El proceso incluye lo siguiente: visión, misión, cultura organizacional y las habilidades laborales del puesto.

Algunos de los puntos considerados en la evaluación del desempeño son: comportamiento, efectividad, resolución de conflictos, metas, trabajo en equipo, desarrollo personal, habilidades y estrategias.

Podría pasar que los colaboradores se opongan a este proceso, por considerar que sus evaluadores no son imparciales y que al tener una prueba desfavorable podría costarle su permanencia en la institución. Por tal razón, las

compañías deberían tomar medidas y cambiar la visión negativa de la evaluación del desempeño con soluciones que garanticen procesos reales y que aporten a mejorar el rendimiento.

1.2 Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación espacial

La siguiente investigación, ha sido ejecutada en la Facultad de CC.AA.CC. de la UPLA, la cual está ubicada en la provincia de Huancayo, Junín.

1.2.2 Delimitación temporal

Respecto al tiempo de desarrollo del siguiente proyecto se realizó en el mes de enero a diciembre del año 2020.

1.2.3 Delimitación conceptual o temática

El estudio que se presenta se ha enfocado en el engagement y el desempeño laboral.

- Engagement

(Aguilar, 2015), refiere que “Es un constructo que hace referencia al funcionamiento óptimo de los empleados reconociendo la importancia de desarrollar en ellos motivación, proactividad, responsabilidad e involucramiento con la organización”.

- Desempeño laboral

(Chiavenato, 2007), nos dice que “El desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos

de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos organizacionales” (p. 236).

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el engagement y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes 2020?

1.3.2 Problemas específicos

1. Qué relación existe entre el engagement y la motivación del personal de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes.
2. Qué relación existe entre el engagement y el ambiente del personal de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes.
3. Qué relación existe entre el engagement y la capacidad del personal de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes.

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación social

El principal beneficiario con este estudio de investigación es la facultad de CC.AA.CC. de la UPLA, de modo que permitirá, mejorar sus conocimientos en relación al engagement y el desempeño laboral. Y por consiguiente beneficiarse toda la plana estudiantil de la Universidad.

1.4.2 Justificación teórica

El estudio de investigación que presentamos a continuación es importante debido a que se analizó el engagement y el desempeño laboral dentro de la Facultad de CC.AA.CC. generando reflexiones y discusiones relacionadas sobre las variables estudiadas, las cuales se basan en los resultados y las conclusiones que se llegaron al final de la presente investigación.

1.4.3 Justificación metodológica

Con el presente estudio se logrará mejorar el engagement y el desempeño laboral del personal no docente de la Facultad de CC.AA.CC. Metodológicamente, con el propósito de lograr los objetivos planteados para ello se empleó el instrumento de investigación (el cuestionario) y la determinación de confiabilidad; para la validez se ha empleado el estadístico Alfa de Cronbach, que según la escala Vellis para nuestra investigación fue de aplicación muy alta”.

1.5 Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Establecer la relación entre el engagement y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes 2020.

1.5.2 Objetivos específicos

1. Establecer la relación entre el engagement y la motivación del personal de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes 2020.
2. Establecer la relación entre el engagement y el ambiente del personal de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes.
3. Establecer la relación entre el engagement y la capacidad del personal de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes nacionales

Maldonado, (2020) en la tesis titulada “*Engagement laboral en colaboradores de una empresa de ventas corporativas de telecomunicaciones*”, “para optar el título profesional de Licenciado en Psicología, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.”

“El objetivo de la presente investigación fue describir el engagement laboral que presentan los colaboradores de una empresa de ventas corporativas de telecomunicaciones. La metodología empleada fue de tipo no experimental, de diseño descriptivo, asimismo la población estuvo conformada por doce colaboradores, y finalmente concluyo que el nivel de engagement laboral de la empresa estudiada es promedio al vigor de mayor predominancia.”

Del Valle, (2018) en la tesis “*Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis, Lima, 2016*”. Para lograr el título profesional de “Licenciada en Administración Hotelera y Turismo, en la Universidad Nacional del Centro del Perú”.

“El objetivo de la investigación fue establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad Distrital de San Luis en la ciudad de Lima, en el año

2016, la metodología empleada fue la descriptiva de diseño no experimental, de nivel correlacional, asimismo la muestra estuvo conformado por sesenta y cuatro trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Luis, Finalmente llego a la conclusión que el nivel del clima organizacional es bueno dentro de la Municipalidad y la índole de desempeño laboral es excelente.”

Candia et al., (2017) en su tesis ***“Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera”***, para el grado académico de Magíster en Dirección de Personas, Universidad del Pacifico, Lima.

“La investigación persiguió el objetivo de analizar los factores de la satisfacción laboral y el engagement que impactan en la reducción de la intención de rotar del personal funcionario de una empresa minera, asimismo concluye que el nivel de engagement del personal funcionario de la empresa minera presenta promedios altos, por su parte el valor promedio mínimo una vez por semana está relacionado la absorción del valor.”

Medina, (2017) Sustento la tesis ***“Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017”***, para el grado de maestra en gestión pública, “Universidad Cesar Vallejo, Trujillo”.

“El objetivo de la investigación fue determinar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2017, la metodología empleada fue de diseño no experimental, asimismo estuvo conformado por 211 empleados administrativos, finalmente concluye que se observó un deficiente desempeño laboral en el personal administrativo nombrado de la Municipalidad estudiada.”

2.1.2 Antecedentes internacionales

Lozano & Forero, (2020) en su tesis *“Estrategias del engagement para el clima laboral”*, “para optar el título profesional de Psicóloga, Universidad Cooperativa de Bogotá, Colombia.”

Dentro de esta investigación como base principal se habla de la importancia de establecer en las organizaciones una de las estrategias más importantes como lo es el engagement para formar un buen clima laboral, donde las personas engagement se señalan por ser proactivos, energéticos y presentan un buen nivel de compromiso y están involucrados con su trabajo que es lo que buscan todas las organizaciones para tener en su talento humano.

De acuerdo con lo anterior la investigación tiene como propósito analizar las definiciones de documentos científicos y de varios autores donde nos hablan de temas muy importantes como lo es el engagement

en el clima laboral, por ende, con esta estrategia se puede potenciar un buen rendimiento productividad en la empresa.

Concluye que, la importancia de un buen clima laboral en las empresas, de este mismo modo como desde un principio la psicología positiva implementa habilidades para la mejora del clima laboral, mediante la satisfacción y plenitud que presente el trabajador en el momento de realizar sus tareas asignadas. Una de las habilidades que presenta la psicología positiva es la implementación del engagement en el entorno laboral.

Aldaz & Suarez, (2018) en su tesis *“Análisis del Engagement en la Red Social Facebook en Instituciones de Educación Superior en Colombia”*, para título de magister en comunicación estratégica., Universidad la Sabana, Colombia.

Esta investigación tuvo como objetivo general, “analizar cuales tipos de publicación de las mejores Universidades en Colombia generan más engagement entre las audiencias en Facebook, para contribuir así al conocimiento general, y de mejores prácticas de comunicación estratégica en redes sociales”

La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, descriptivo.

Concluye que, en este estudio se caracterizaron las instituciones de educación superior en función de la hora, tipo de medio, numero de palabras, y tipo de contenido.

Las IES colombianas analizadas produjeron 905 publicaciones en un periodo de 30 de días, para una media de 181 publicaciones por IES/mes.

Pérez, (2018) en su tesis *“Percepciones del personal directivo frente al proceso de gestión administrativa, como apoyo al cumplimiento de los procesos misionales de la Universidad Antonio Nariño (UAN)”*. Para el título de Magister en Evaluación y Aseguramiento de la calidad de la Educación, Universidad Antonio Nariño, Bogotá Colombia.

“La metodología que ha empleado la investigación fue de enfoque cualitativo, no experimental transversal, Asimismo llega a la conclusión que, la gestión administrativa en conjunto si apoya el cumplimiento de los procesos misionales de la Universidad aun con las limitaciones identificadas, ya que son fáciles de subsanar y no afectan el cumplimiento de los mismos.”

Wilches, (2018) en su tesis *“Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minería TEXAS Colombia”*, para el título profesional de Magister en Ciencias Sociales y Humanas, Universidad Externado de Bogotá, Colombia.

“El objetivo de la investigación tuvo como objetivo general identificar de qué manera el clima organizacional incide en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Minera Texas

Colombia, la metodología empleada fue de tipo de enfoque mixto y de diseño descriptivo correlacional, finalmente concluye es necesario trabajar en planeación estratégica en la empresa, con la participación de todos los niveles, ya que son los trabajadores los que conocen el entorno y las situaciones manifiestas desde su rol.”

Grimaldos, (2018) en su tesis “*Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa Restcafe S.A.S*”, para obtener el título profesional de Magíster en Gerencia en Tentó Humano, Universidad Cooperativa de Colombia, Bogotá.

La investigación tuvo como objetivo general, “definir los conceptos de clima laboral y el desempeño laboral, creando una encuesta donde se encuentren características que midan el clima organizacional y el desempeño laboral, la investigación fue de tipo cuantitativo de nivel descriptivo”.

Concluye que, la encuesta se encuentra diseñada para identificar el clima organizacional y el desempeño laboral dentro de la empresa, la cual es realizada con el punto de venta éxito colina, pero no fue implementada debido a la disponibilidad de las operaciones y el tiempo de investigación.

2.2 Bases teóricas o científicas

2.2.1 Engagement

Aguilar, (2015), refiere que “Es un constructo que hace referencia al funcionamiento óptimo de los empleados reconociendo la importancia

de desarrollar en ellos motivación, proactividad, responsabilidad e involucramiento con la organización”.

Vázquez & Dolores, (2015), menciona que “El Engagement es el grado en que una organización logra capturar las manos, la cabeza y el corazón de sus empleados”.

Dimensiones

D1: Vigor

Schaufeli et al., (2006), nos dice que “Se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando, incluso cuando aparecen dificultades en el camino”.

D2: Dedicación

Schaufeli et al., (2006), refiere que “Es el esfuerzo o empeño en un objetivo. Denota la alta implicación laboral junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo”.

D3: Absorción

Schaufeli et al., (2006), refiere que “Ocurre cuando se está totalmente concentrado en el trabajo, mientras se experimenta que el tiempo *pasa volando*, y se tienen dificultades de desconectar de lo que se

está haciendo debido a la fuerte dosis de disfrute y concentración experimentados”.

2.2.2 Desempeño laboral

Chivenato, (2007), menciona que “El desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos organizacionales” (p. 236).

Dimensiones

D1: Motivación

Chiavenato, (2007), nos dice, “Es el impulso mental que nos da la fuerza necesaria para iniciar la ejecución de una acción y para mantenernos en el camino adecuado para alcanzar un determinado fin. La motivación es una fuerza en movimiento”.

D2: Ambiente

Guerra, (2013), refiere que “Es todo lo que nos rodea, las condiciones económicas, culturales, etc.”.

D3: Capacidad

Chiavenato, (2007), nos dice que “Se refiere a los recursos o actitudes que tiene un individuo, entidad o institución, para desempeñar

una determinada tarea o cometido. En contextos más concretos, la capacidad se puede referir a los siguientes conceptos”.

2.3 Marco conceptual (de las variables y dimensiones)

- Engagement

Para Aguilar, (2015) “Es un constructo que hace referencia al funcionamiento óptimo de los empleados reconociendo la importancia de desarrollar en ellos motivación, proactividad, responsabilidad e involucramiento con la organización”.

- Vigor

Schaufeli et al., (2006) “se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando, incluso cuando aparecen dificultades en el camino”.

- Dedicación

Schaufeli et al., (2006) “es el esfuerzo o empeño en un objetivo”.

- Absorción

Schaufeli et al., (2006) “Ocurre cuando se está totalmente concentrado en el trabajo, mientras se experimenta que el tiempo pasa volando, y se tienen dificultades de desconectar de lo que se está haciendo debido a la fuerte dosis de disfrute y concentración experimentados”

- Desempeño laboral

Chiavenato, (2007) “el desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos organizacionales” (p. 236).

- Motivación

Chiavenato, (2007) “es el impulso mental que nos da la fuerza necesaria para iniciar la ejecución de una acción y para mantenernos en el camino adecuado para alcanzar un determinado fin”.

- Ambiente

Guerra, (2013) “Es todo lo que nos rodea, las condiciones económicas, culturales, etc”.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el engagement y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes 2020.

3.2 Hipótesis específicas

1. Existe una relación significativa entre el engagement y la motivación del personal de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes 2020.
2. Existe una relación significativa entre el engagement y el ambiente del personal de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes 2020.
3. Existe una relación significativa entre el engagement y la capacidad del personal de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes 2020.

3.3 Variables (definición conceptual y operacional)

3.3.1 Definición conceptual

- **Engagement:**

Aguilar, (2015), refiere que “Es un constructo que hace referencia al funcionamiento óptimo de los empleados reconociendo la importancia de desarrollar en ellos motivación, proactividad, responsabilidad e involucramiento con la organización”.

El engagement proporciona un beneficio a la organización debido a que los colaboradores se comprometen integralmente en el desempeño de las labores de sus puestos de trabajo. Así mismo, el engagement aporta a los colaboradores un estado de energía positivo para desarrollar de forma productiva la ejecución de su rol exponiendo sus competencias, además el colaborador disfruta la ejecución de sus funciones generando una sensación de logro positivo.

En efecto, el engagement aporta a los colaboradores un estado de energía positivo para desarrollar de forma productiva la ejecución de su rol exponiendo sus competencias, además el colaborador disfruta la ejecución de sus funciones generando una sensación de logro positivo, por ello logra que el colaborador genere el sentido de pertenencia hacia su organización y sus labores realizan un mejor desarrollo dentro de sus funciones.

- **Desempeño laboral:**

Para Chiavenato, (2007), menciona que “El desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos organizacionales” (p. 236).

El desempeño laboral es la consecución del desarrollo de las funciones establecidas a cada colaborador según su puesto de trabajo, esto conlleva al análisis de los objetivos organizacionales con el cumplimiento de cada puesto de trabajo para el alcanzar los objetivos institucionales de forma eficiente.

3.3.2 Operacionalización de las variables

Variable	Definición de conceptos	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Engagement	Aguilar, (2015) “Es un constructo que hace referencia al funcionamiento óptimo de los empleados reconociendo la importancia de desarrollar en ellos motivación, proactividad, responsabilidad e involucramiento con la organización”.	Se elaboró un cuestionario en una escala de tipo Likert con 14 ítems para poder medir las dimensiones: Vigor, dedicación y absorción.	D1: Vigor D2: Dedicación D3: Absorción	<ul style="list-style-type: none"> • Niveles de energía • Resistencia mental • Dificultades en el camino • Esfuerzo • Empeño • Entusiasmo • Inspiración • Concentración en el trabajo • Dosis de disfrute 	Ordinal

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2: Desempeño laboral	Chiavenato, (2007) “El desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos organizacionales” (p. 236).	“Se ha elaborado un cuestionario en una escala de tipo Likert con 14 ítems para medir las dimensiones siguientes: Motivación, ambiente y capacidad.”	D1: Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Ambición de superación • Participación • Expectativa 	Ordinal
			D2: Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos materiales • Salario • Reglas 	
			D3: Capacidad	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de herramientas • Solución de problemas • Dialogo asertivo 	

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de investigación

Se ha utilizado el método científico como lo sostiene Sánchez & Reyes, (2009), refiere que “Es el camino a seguir mediante una serie de operaciones y reglas prefijadas que nos permiten alcanzar un resultado propuesto. Como es consenso, es el camino para llegar a un a fin o una meta (p.23)”.

4.2 Tipo de investigación

Para la investigación que se presenta, está relacionado a la naturaleza de la investigación, Sánchez & Reyes, (2009), nos dice que “El tipo fue el aplicado, el cual se interesa por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella deriven” (p.37).

4.3 Nivel de investigación

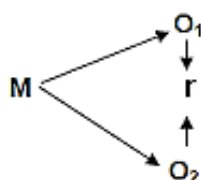
El nivel de investigación es el grado de profundidad de la investigación, del cual podemos citar a Hernández, Fernández y Baptista (2014), refiere lo siguiente: “El nivel de la investigación fue correlacional porque, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta (p. 95) ”.

4.4 Diseño de la investigación

En la investigación, el diseño general fue la no experimental que:

(Hernández et., 2014, p. 152) sostienen que “como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”.

El esquema del diseño que se ha utilizado se detalla a continuación:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

4.5 Población y muestra

4.5.1 Población:

Para (Hernández et al., 2014), refiere que: “El universo es el total de personas u otros elementos de estudio, la población es la parte del universo que el investigador desea estudiar y la muestra es la parte que efectivamente ha sido seleccionada para participar en la investigación.”

Teniendo en consideración lo que sostiene Hernandez Sampieri, para la investigación que se presenta, se ha tomado en consideración como población a 20 trabajadores de la UPLA 2020.

Tabla N° 1:

Población de estudio

Sector	Universidad	Sujetos de análisis	N° Total
Privado	Universidad Peruana los Andes	20	20
Total, personas de análisis		20	

Fuente: Elaboración propia

4.5.2 Muestra

La muestra es de tipo no probabilístico o a criterio del investigador por lo que estuvo constituida por el total de la población la cual consta de 20 trabajadores de la Facultad de CC.AA.CC. de la UPLA.

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1 Técnicas de recolección de datos

La encuesta es la técnica empleada para la recopilación de datos, la cual fue aplicada al personal no docente, con el propósito de que expresen su realidad sobre el engagement y el desempeño laboral

4.6.2 Instrumentos de recolección de datos

Se empleó dos instrumentos de recopilación de datos uno que mide la variable engagement la cual consta de 14 preguntas, el otro mide la variable desempeño laboral que conta de 14 preguntas.

4.6.3 Confiabilidad y validez del instrumento

4.6.3.1 Validez

La validez de nuestro instrumento fue corroborada por tres expertos que son profesionales administrativos, en los cuales se les proporcionó un formato de validación, de los cuales firmaron corroborando la validez de los instrumentos de investigación.

4.6.3.2 Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento depende de la estabilidad de los datos obtenidos y de la eliminación del riesgo de variación entre diferentes situaciones y momentos de aplicación, para ello se ha utilizado el test de confiabilidad Alfa de Crombach, para cada una de las variables de estudio.

Tabla N° 2

Fiabilidad de engagement

“Estadística de fiabilidad”	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,985	14

Fuente: Elaboración propia SPSS 25

Tabla N° 3

Fiabilidad de desempeño laboral

“Estadística de fiabilidad”	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,967	14

Fuente: Elaboración propia SPSS 25

Tabla N° 4

Escala de Vellis

Es inaceptable cuando está por debajo de 60
Es indeseable cuando esta de 60 a 65
Es mínimamente aceptable cuando esta entre 65 a 70
Es respetable cuando está de 70 - 80
Es muy buena cuando está de 80 - 90

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El nivel de confiabilidad del instrumento ENGAGEMENT el cual consta de 14 preguntas, ha obtenido un alfa de conbrach de 0,985 y cómo podemos observar la escala de vellis es muy buena, por consiguiente, para el segundo instrumento DESEMPEÑO LABORAL que consta de 14 preguntas, alcanzo un alfa de conbrach de 0,967 que de acorde a la escala de vellis también es muy buena.

4.7 Técnica de procesamiento y análisis de datos.

Para nuestro estudio se empleó la estadística descriptiva, que nos ha servido para poder analizar los datos y así poder realizar la debida interpretación.

La estadística inferencial: Sirvió para identificar la normalidad de los datos, para probar el objetivo de nuestra investigación y las hipótesis, de acuerdo al estadístico Shapiro Wilk, la estadística a emplear es la Rho Spearman.

4.8 Aspectos éticos de la investigación

El estudio que se presenta fue realizado tomando en cuenta al Reglamento General de la investigación de la UPLA. Según lo estipulado en el artículo 27° donde se establecen los principios que rigen la actividad investigativa podemos decir que la investigación es realizada tomando en cuenta el cumplimiento de los principios tales como:

- Se respetó el anonimato de los encuestados en la investigación.
- La participación de los encuestados fue realizada de manera voluntaria.
- La investigación no perjudica a ninguna persona ni entidad pública.

En ese contexto, según el artículo 28° donde se establecen las normas de comportamiento ético de quienes investigan, podemos resaltar lo siguiente:

- La investigación fue realizada teniendo el consentimiento de la UPLA, así como lo demostramos en el anexo 7.
- Se garantiza la originalidad de todo el proceso de investigación, asimismo, nos hacemos responsable ante cualquier inconveniente que se pudiera presentar.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados

Se ha obtenido los siguientes resultados conforme a cada una de las variables, dimensiones e indicadores los cuales se detallan a continuación:

Si $N < 50$ entonces usamos Shapiro-Wilk

H_0 : La distribución es normal

H_1 : La distribución no es normal

Tabla N° 5
Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Engagement	,129	20	,200*	,920	20	,009
Desempeño laboral	,149	20	,200*	,903	20	,048

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaborado según SPSS

Interpretación:

Con respecto a los 20 entrevistados teniendo en consideración a las dos variables de estudio, y a la prueba de Shapiro Wilk, presenta un nivel de significancia menor a $0.05 > 0,009$ sig. T, en consecuencia, no es normal la distribución de los datos de la muestra, por ello emplearemos la prueba de hipótesis de acuerdo al estadístico Rho Spearman.

5.1.2 Análisis de resultados

Tabla N° 6

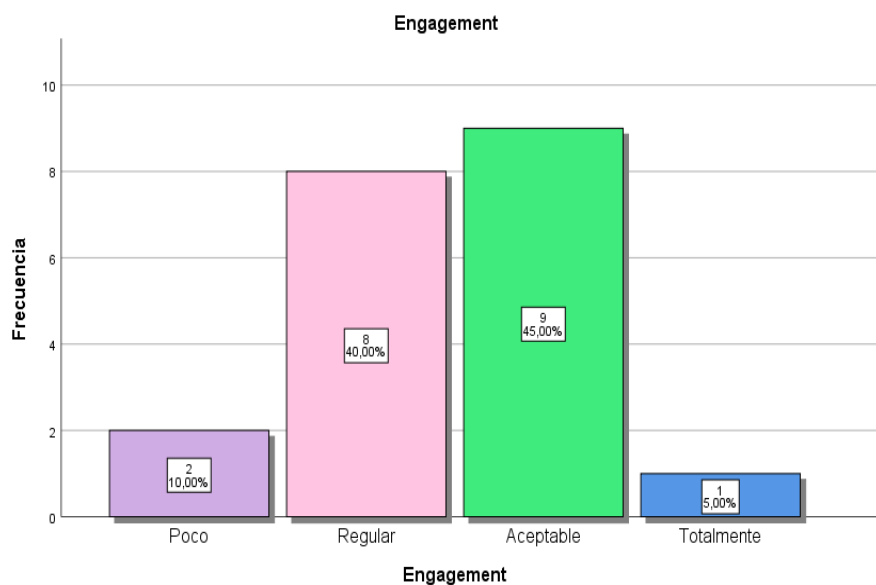
Variable engagement

ENGAGEMENT			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Poco	2	10,0
	Regular	8	40,0
	Aceptable	9	45,0
	Totalmente	1	5,0
	Total	20	100,0

Fuente: Elaborado según SPSS

Gráfico1

Variable engagement



Fuente: SPSS Versión 25

Descripción:

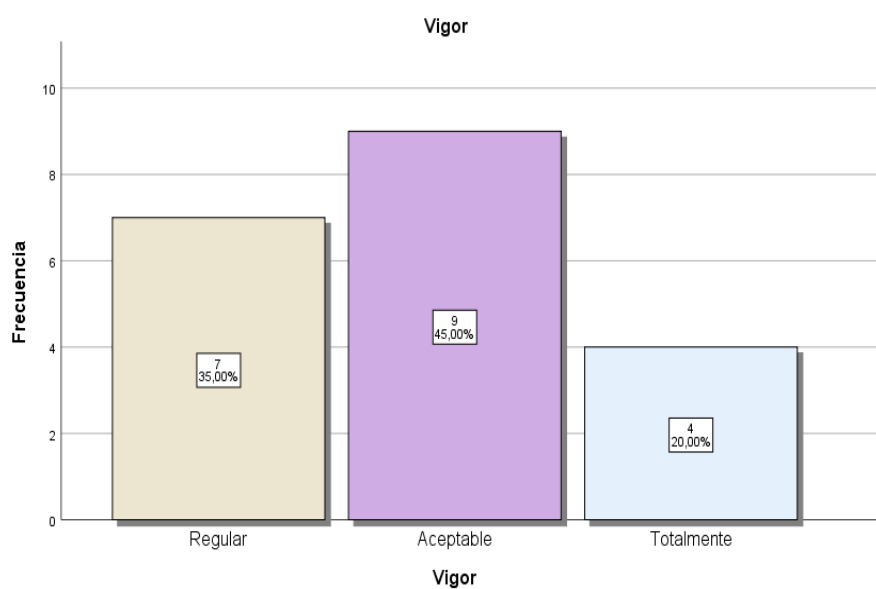
De los 20 entrevistados, el 10,0% (02) mencionaron conocer poco, el 40,0% (08) mencionaron conocer de manera aceptable, el 45,0% (09) expresaron conocer de manera aceptable, el 5,0% (01) mencionaron conocer totalmente. Es así que, de los resultados obtenidos, nos indica que los entrevistados poseen un adecuado conocimiento sobre la aplicación del engagement en relación al desempeño laboral.

Tabla 7
Dimensión vigor

VIGOR			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	7	35,0
	Aceptable	9	45,0
	Totalmente	4	20,0
	Total	20	100,0

Fuente: Elaborado según SPSS

Gráfico2
Dimensión vigor



Fuente: Elaboración SPSS versión 25

Interpretación:

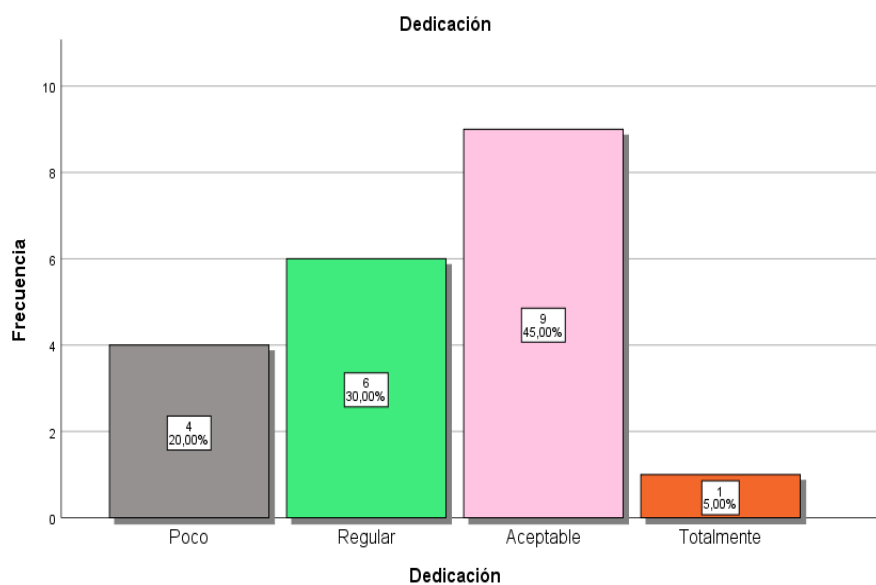
Para 20 trabajadores encuestados el 25,0% (07) manifestaron conocer de manera regular, el 45,0% (09) expresaron conocer de manera aceptable, el 20,0% (04) manifestaron conocer de manera total. Es así que, de los resultados recabados, nos muestran que los entrevistados tiene un conocimiento aceptable acerca del vigor al desempeño laboral.

Tabla 8
Dimensión dedicación

DEDICACIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Poco	4	20,0
	Regular	6	30,0
	Aceptable	9	45,0
	Totalmente	1	5,0
	Total	20	100,0

Fuente: Elaborado según SPSS

Gráfico3
Dimensión dedicación



Fuente: Elaborado SPSS 25

Interpretación:

Para los 20 entrevistados, el 20,0% (04) señalaron conocer poco, el 30,0% (06) mencionaron conocer de manera regular, el 45,0% (09) expresaron conocer de manera aceptable, el 5,0% (01) mencionaron conocer de manera total. En tal sentido, el resultado recabado nos muestra que los entrevistados poseen un conocimiento aceptable sobre la dedicación en relación al desempeño laboral.

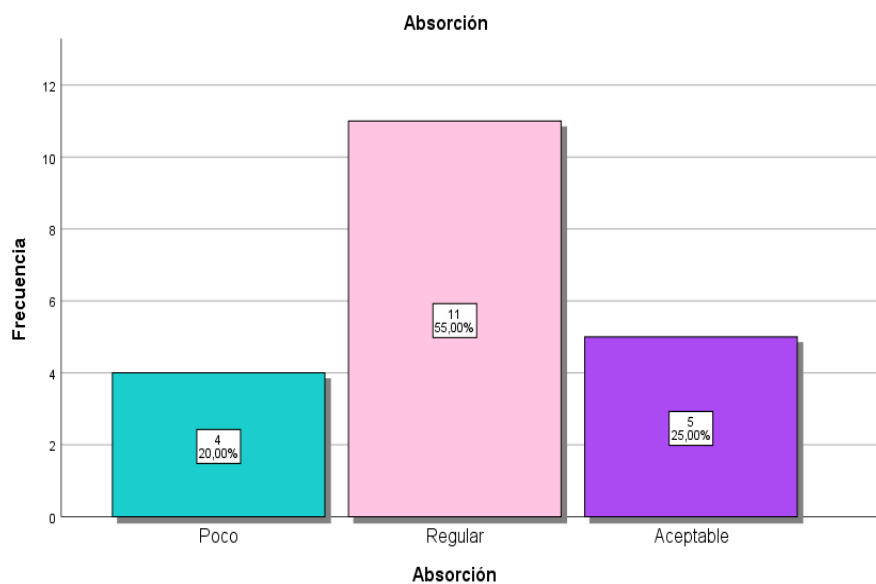
Tabla 9

Dimensión absorción

ABSORCIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Poco	4	20,0
	Regular	11	55,0
	Aceptable	5	25,0
	Total	20	100,0

Fuente: Elaborado según SPSS

Gráfico 4

Dimensión absorción

Fuente: SPSS

Interpretación:

De los 20 trabajadores de la Facultad en estudio el 55,0% (11), siendo la mayoría manifestaron conocer de manera regular, por consiguiente 25,0 (5), manifiestan que conocen aceptablemente, y 20,0 (4) manifiestan que conoce poco sobre la absorción, esto con respecto al desempeño laboral.

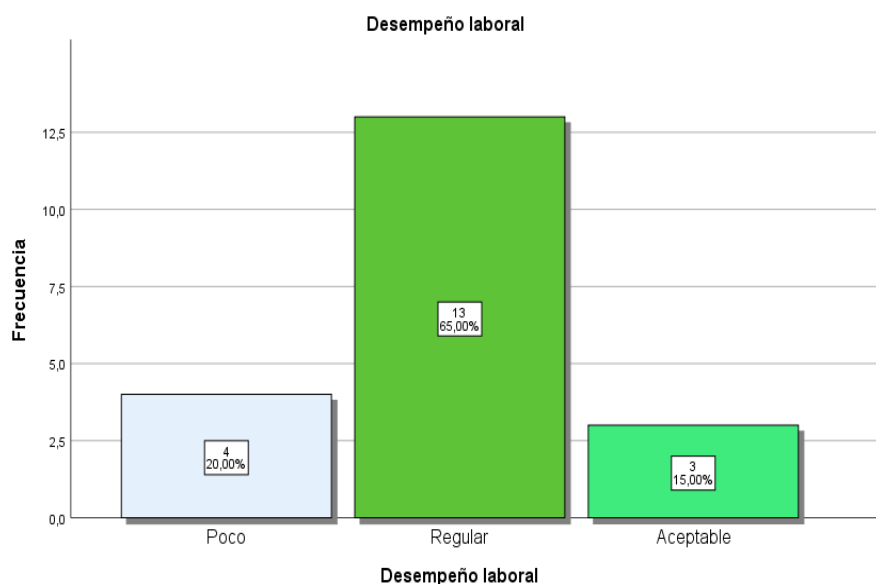
Tabla 10

Variable desempeño laboral

DESEMPEÑO LABORAL			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Poco	4	20,0
	Regular	13	65,0
	Aceptable	3	15,0
	Total	20	100,0

Fuente: Elaboración según SPSS

Gráfico5

Variable desempeño laboral

Fuente: SPSS versión 25

Interpretación:

Para los 20 trabajadores entrevistados, el 20,0% (04) expresaron conocer poco, el 65,0% (13) expresaron saber de manera regular, el 15,0% 03 expresaron conocer de manera aceptable, En efecto, los resultados nos demuestran que del total de los entrevistados tienen un conocimiento regular sobre el desempeño laboral en relación al engagement.

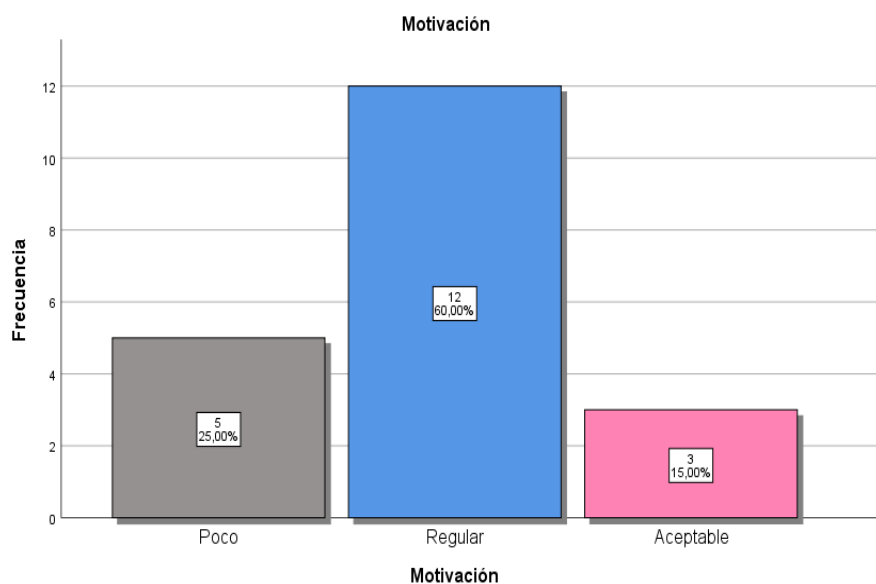
Tabla 11

Dimensión motivación

MOTIVACIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Poco	5	25,0
	Regular	12	60,0
	Aceptable	3	15,0
	Total	20	100,0

Fuente: Elaborado según SPSS

Gráfico N° 6

Dimensión motivación

Fuente: SPSS versión 25

Interpretación:

Para los 20 trabajadores entrevistados, el 60,0% (12) mencionaron conocer de manera regular, en tal sentido los resultados recabados, nos muestran que, de los encuestados, la mayoría poseen un conocimiento regular respecto a la motivación del desempeño laboral con respecto al engagement.

Tabla 12

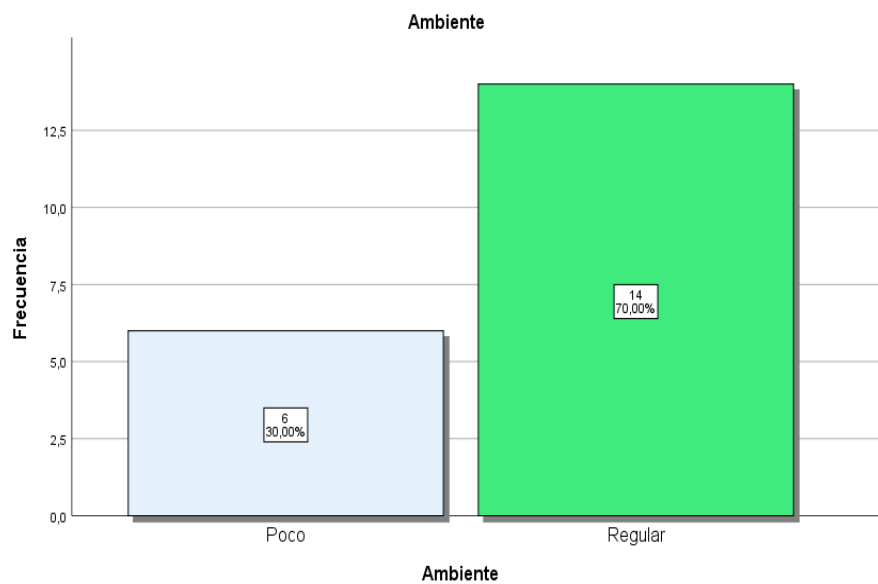
Dimensión ambiente

AMBIENTE			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Poco	6	30,0
	Regular	14	70,0
	Total	20	100,0

Fuente: Elaboración según SPSS

Gráfico7

Dimensión ambiente



Fuente. Estadístico SPSS

Interpretación:

De los 20 colaboradores encuestados, el 30%(06) mencionaron conocer poco, el 70%(14) expresaron conocer de manera regular, es así que los resultados nos demuestran que la gran mayoría de los entrevistados tiene un conocimiento regular respecto el ambiente del desempeño laboral, esto con respecto al engagement.

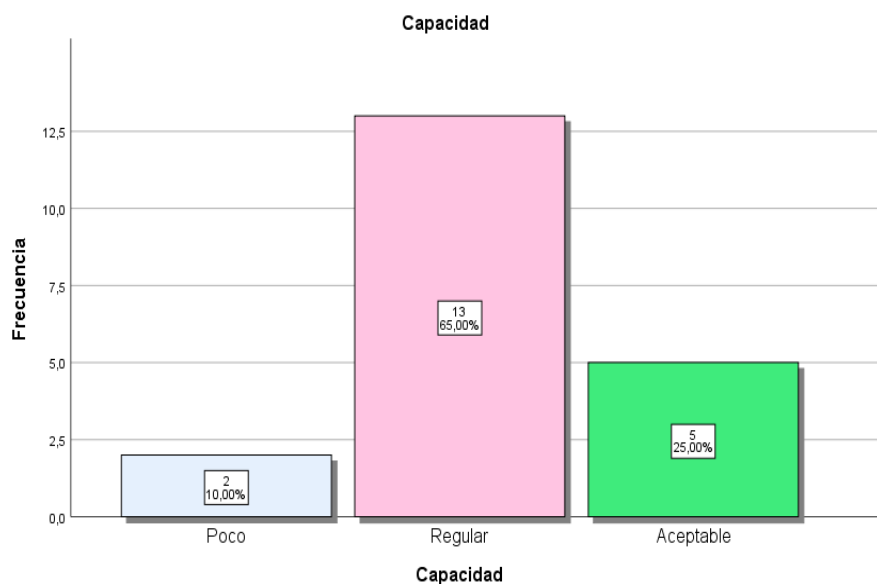
Tabla 13

Dimensión capacidad

CAPACIDAD			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Poco	2	10,0
	Regular	13	65,0
	Aceptable	5	25,0
	Total	20	100,0

Fuente: Elaborado según SPSS

Gráfico8

Dimensión capacidad

Fuente: SPSS versión 25

Interpretación:

De los 20 trabajadores entrevistados, el 65,0% (13) el cual podemos considerar que es la mayoría de los entrevistados, dijeron tener un conocimiento regular, el 25,0 (5) expresaron conocer aceptablemente y 10,0 (2) contestaron conocer poco sobre la capacidad del desempeño laboral en relación al engagement.

5.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 14

Correlación

NIVEL DE RELACIÓN	
Positiva grande y perfecta	1
Positiva muy alta	0.9 a 0.99
Positiva alta	0.7 a 0.89
Positiva moderada	0.4 a 0.69
Positiva baja	0.2 a 0.39
Positiva muy baja	0.01 a 0.19
Nula	0
Negativa muy baja	-0.01 a -0,19
Negativa baja	-0.2 a -0.39
Negativa moderada	-0.4 a -0.69
Negativa alta	-0.7 a -0.89
Negativa muy alta	-0.9 a -0.99
Negativa grande y perfecta	-1

5.2.1 Hipótesis General

HG: Existe una relación significativa entre el engagement y el desempeño laboral del personal de la Facultad de CC.AA. CC. de la UPLA - 2020

Ho: No Existe relación significativa entre el engagement y el desempeño laboral del personal de la Facultad de CC.AA.CC. de la UPLA 2020.

Ho: $p = 0$

H1: Existe relación significativa entre el engagement y el desempeño laboral del personal de la Facultad de CC.AA.CC de la UPLA 2020.

Ho: $p \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 15

Correlación entre engagement y desempeño laboral

		Correlaciones		
			Engagement	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Engagement	Coefficiente de correlación	1,000	,993**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,993**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

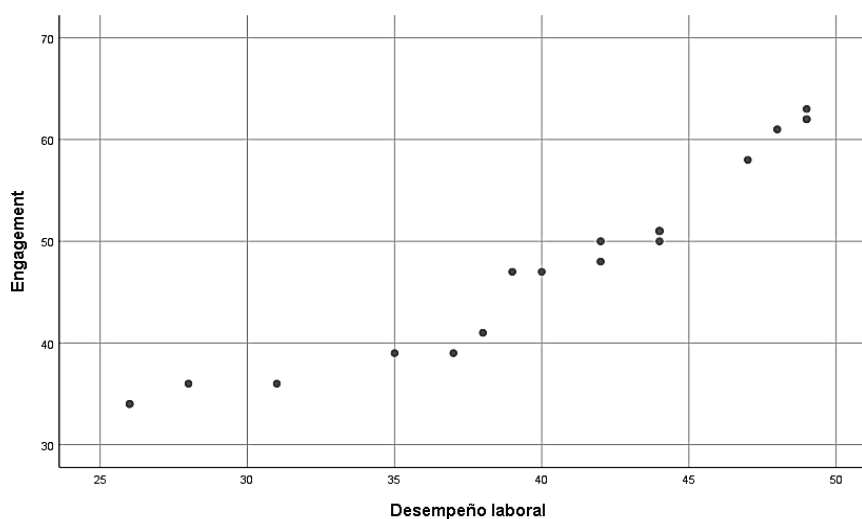
Fuente: Elaborado según SPSS

Interpretación:

Debido a que $\rho = 0.000 < 0,05$ se rechaza H_0 y aceptamos la H_1 : Existe una relación significativa entre el engagement y el desempeño laboral del personal de la Facultad de CC.AA.CC de la UPLA 2020. En ese mismo contexto, podemos ver una correlación positiva muy alta, con un $r = 0,993$, por ello podemos confirmar que, a mayor funcionamiento óptimo de los empleados, mayor desempeño laboral.

Gráfico 9

Dispersión entre el engagement y desempeño laboral



Fuente: SPSS versión 25

5.2.2 Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1

H_G: Existe relación significativa entre el engagement y la motivación del personal de la Facultad de CC.AA.CC. de la UPLA 2020.

H₀: No Existe relación significativa entre el engagement y la motivación del personal de la Facultad de CC.AA.CC. de la UPLA 2020.

H₀: $\rho=0$

H₁: Existe relación significativa entre el engagement y la motivación del personal de la Facultad de CC.AA.CC. de la UPLA 2020.

H₀: $\rho\neq 0$

El Nivel de significación es de 0.05

Tabla 16

Correlación entre el engagement y motivación personal

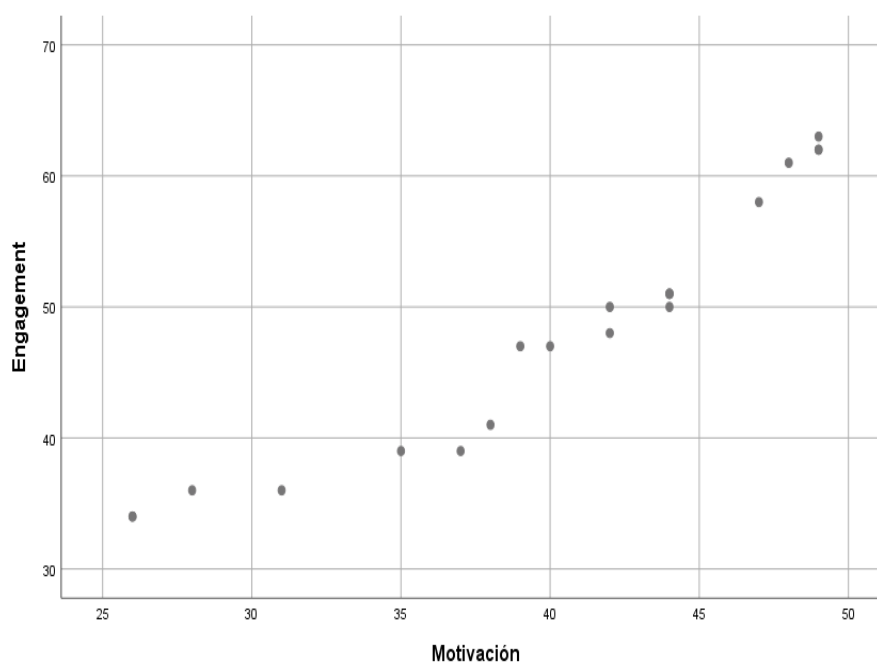
Correlaciones				
			Engagement	Motivación
Rho de Spearman	Engagement	Coeficiente de correlación	1,000	,993**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Motivación	Coeficiente de correlación	,993**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

Fuente: Elaboración según SPSS

Interpretación: Debido a que $\rho = 0.000 < 0,05$ se rechaza H_0 y aceptamos la H_1 : Existe una relación significativa entre el engagement y la motivación del personal de la Facultad de CC.AA.CC. de la UPLA 2020. Como podemos apreciar es una correlación positiva muy alta con un $r = 0,993$, lo cual nos permite confirmar que, si existe un engagement, existirá mayor motivación del personal.

Gráfico10

Dispersión entre el engagement y motivación personal



Fuente: SPSS versión 25

Hipótesis Específica 2

H_G: Existe una relación significativa entre el engagement y el ambiente del personal de la Facultad de CC.AA.CC. de la UPLA 2020.

H₀: No Existe relación significativa entre el engagement y el ambiente del personal de la Facultad de CC.AA.CC. de la UPLA 2020.

H₀: $\rho=0$

H1: Existe relación significativa entre el engagement y el ambiente del personal de la Facultad de CC.AA.CC. de la UPLA 2020.

Ho: $\rho \neq 0$

El nivel de significación es de 0.05

Tabla 17

Correlación entre el engagement y ambiente del personal

		Correlaciones		
			Engagement	Ambiente
Rho de Spearman	Engagement	Coefficiente de correlación	1,000	,983**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Ambiente	Coefficiente de correlación	,983**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

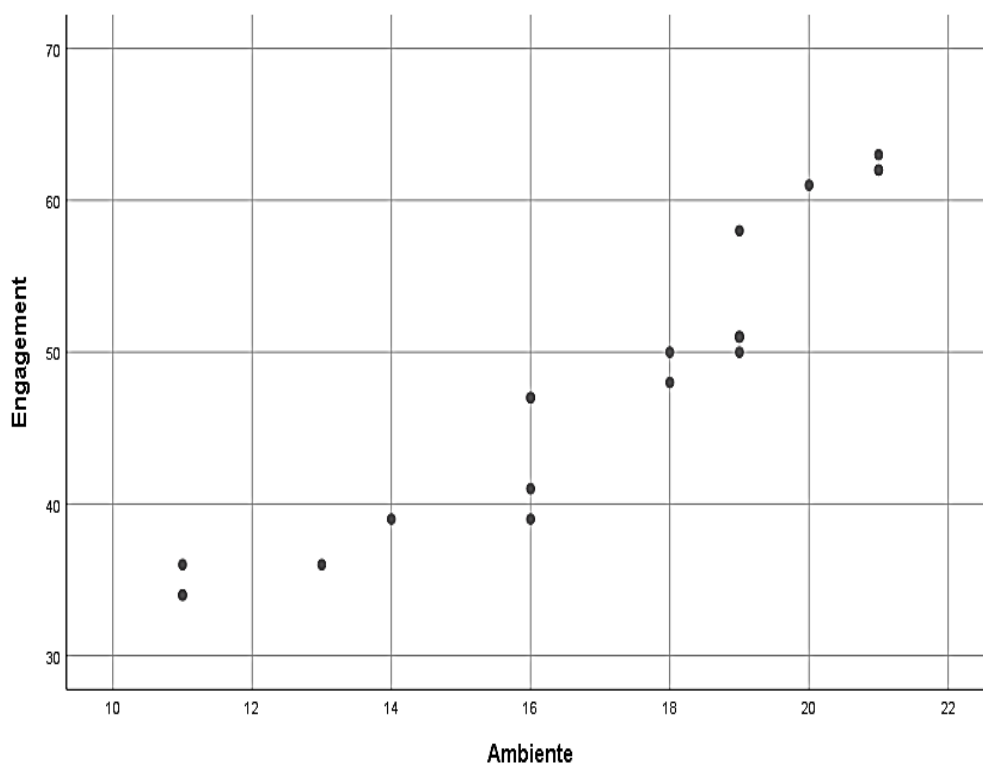
Fuente: Elaboración según SPSS

Interpretación:

Debido a que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazamos H_0 y aceptamos la H_1 : Existe una relación significativa entre el engagement y el ambiente del personal de la Facultad de CC. AA. CC. de la UPLA 2020. Por ello se puede apreciar una correlación positiva muy alta con un $r = 0,981$, por ello podemos confirmar que, cuando exista mayor engagement, existirá mayor ambiente en el trabajo.

Gráfico11

Dispersión entre el engagement y ambiente del personal



Fuente: SPSS versión 25

Hipótesis Específica 3

H_G: Existe una relación significativa entre el engagement y la capacidad del personal de la Facultad de CC.AA.CC. de la UPLA 2020.

H₀: No Existe relación significativa entre el engagement y la capacidad del personal de la Facultad de CC.AA.CC. de la UPLA 2020

H₀: $\rho=0$

H₁: Existe relación significativa entre el engagement y la capacidad del personal de la Facultad de CC.AA.CC. de la UPLA 2020.

H₀: $\rho \neq 0$

El Nivel de significación es de 0.05

Tabla 18

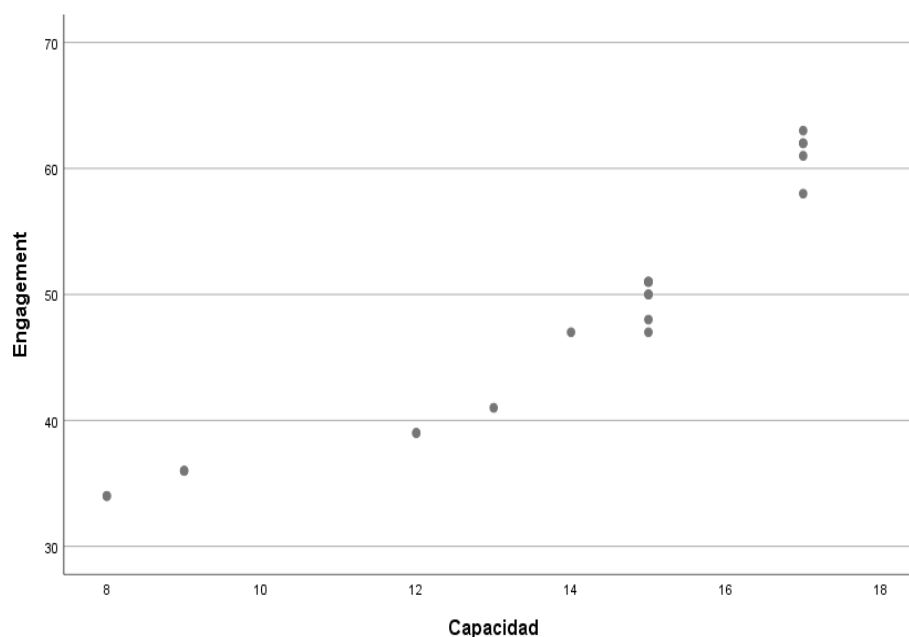
Correlación entre el engagement y capacidad del personal

Correlaciones			Engagement	Capacidad
Rho de Spearman	Engagement	Coefficiente de correlación	1,000	,970**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Capacidad	Coefficiente de correlación	,970**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

Fuente: Elaboración según SPSS

Interpretación: Debido a que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazamos H_0 y aceptamos la H_1 : Existe una relación significativa entre el engagement y la capacidad del personal de la Facultad de CC.AA.CC. de la UPLA 2020. En ese contexto podemos apreciar una correlación positiva muy alta con un $r = 0,970$, lo cual podemos confirmar que, cuando exista mayor engagement, existirá mayor capacidad laboral.

Gráfico12

Dispersión entre el engagement y capacidad del personal

Fuente: Elaboración SPSS versión 25

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se determinó como objetivo general: “Establecer la influencia que tiene el engagement en el desempeño laboral del personal de la facultad de ciencias administrativas y contables de la Universidad Peruana los Andes 2020”, obteniendo los resultados a través de encuestas.

Las herramientas utilizadas, que fueron sometidas a diferentes investigaciones a nivel nacional e internacional, confirmando su validez y fiabilidad en la tesis de engagement, es así que tenemos a (Lozano & Forero, 2020) quienes sustentaron la tesis **“Estrategias del engagement para el clima laboral”** la siguiente investigación concluye que, “la importancia de un buen clima laboral en las empresas, de este mismo modo como desde un principio la psicología positiva implementa habilidades para la mejora del clima laboral, mediante la satisfacción y la plenitud que presente el trabajador en el momento de realizar sus tareas asignadas. Una de las habilidades que presenta la psicología positiva es la implementación del engagement en el entorno laboral”. Sin lugar a dudas el estudio de investigación se relaciona con nuestra tesis, por contener las mismas variables. Para (Lozada, 2020) Sustento la tesis **“Engagement laboral en colaboradores de una empresa de ventas corporativas de telecomunicaciones”**, también se observa que el nivel de engagement de la empresa es promedio siendo la dimensión Vigor la de mayor predominancia. Al igual que la investigación anterior, esta investigación se relación con la nuestra, es por ello que nuestra investigación es vital importancia.

Es así que existe influencia significativa entre el engagement y el desempeño laboral, donde se ve una correlación positiva muy alta con un “ r ” = 0,993, lo que permite confirmar que, a mayor funcionamiento óptimo de los empleados, mayor desempeño laboral.

En relación a la variable 1, para los 20 trabajadores encuestados, el 45,0% (09) mencionaron conocer de manera aceptable sobre la aplicación que se debería dar sobre el engagement, para así tener un adecuado desempeño laboral de los trabajadores, para la variable 2, de los 20 trabajadores entrevistados de la facultad de CC.AA.CC. de la Universidad, el 65,0% (13), siendo la mayoría de los encuestados, mencionaron conocer de manera regular el desempeño laboral del personal, lo cual perjudica a la organización.

Asimismo, se considera que este estudio aportará para contribuir a futuras investigaciones para el desarrollo de la enseñanza científica, que constituye una herramienta esencial para el desarrollo de nuevos conocimientos sobre las variables estudiadas.

CONCLUSIONES

1. Existe una relación significativa entre el engagement y el desempeño laboral con una correlación de 0,993, por lo que la hipótesis fue corroborada con un p valor de $0,011 < 0,05$.
2. Existe una relación significativa entre el engagement y la motivación del personal con una correlación de 0,993, por lo que la hipótesis fue corroborada con un p valor de $0,011 < 0,05$.
3. Se logró comprobar que existe relación significativa entre el engagement y el ambiente de control con una correlación de 0,981 por lo que la hipótesis fue corroborada con un p valor $0,011 < 0,05$.
4. Se logró comprobar que existe una relación significativa entre el engagement y la capacidad del personal con una correlación de 0,970 por lo que la hipótesis fue corroborada con un p valor de $0,011 < 0,05$.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades implementar talleres de fortalecimiento de Engagement, no solo con el propósito de mantener al personal, sino con la finalidad de crear más confianza entre los trabajadores.
2. Se recomienda a los directivos reforzar las actividades de reconocimiento de logros, como incentivos para que se continúe realizando una labor acorde a las exigencias de la Universidad.
3. Se recomienda implementar nuevos ambientes de trabajo, con iluminación, garantizando un óptimo desarrollo en las actividades de los trabajadores.
4. Se recomienda la realización de una capacitación para que los trabajadores puedan desempeñar, con capacidades y habilidades que es muy fundamental dentro de la Universidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, R. (2015). *Engagement*. Manual moderno.
- Aldaz, J. J., & Suarez, E. D. (2018). “*Análisis del Engagement en la Red Social Facebook en Instituciones de Educación Superior en Colombia*”. Universidad de Sabana.
- Candia, A. M., Castro, H. C., & Sanchez, R. E. (2017). “*RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL ENGAGEMENT EN LA INTENCIÓN DE ROTAR EN UNA EMPRESA MINERA*”. UNIVERSIDAD DEL PACIFICO.
- Chiavenato. (2007). *Administracion de los recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Del Valle, P. C. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis, Lima, 2016*. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Grimaldos, A. (2018). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN CARGOS OPERATIVOS DE LA EMPRESA RESTCAFE S.A.S*. Universidad Cooperativa de Colombia.
- Guerra. (2013). *Ambiente*.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la Investigación (6°)*. MacGraw-Hill.
- Lozada, M. D. (2020). *ENGAGEMENT LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE VENTAS CORPORATIVAS DE TELECOMUNICACIONES* [Universidad San Ignacio de Loyola].

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10021/1/2020_Maldonado%20Palomino.pdf

Lozano, B. P., & Forero, R. E. (2020). *ESTRATEGIAS DEL ENGAGEMENT PARA EL CLIMA LABORAL* [Universidad Cooperativa de Colombia].
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20199/1/2020_estrat egias_engagement_clima.pdf

Medina, C. S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. Universidad César Vallejo.

Pérez, L., Apolinario. (2018). *Percepciones del personal directivo frente al proceso de gestión administrativa, como apoyo al cumplimiento de los procesos misionales de la Universidad Antonio Nariño (UAN)* [Universidad Externado de Colombia].
https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/812/1/CCA-spa-2018-Percepciones_del_personal_directivo_frente_al_proceso_de_gestion_administrativa.pdf

Sánchez, C. H., & Reyes, M. C. (2009). *Metodología y Diseño en la Investigación Científica* (Cuarta). Visión Universitaria.

Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzáles, R., & Bakker, A. (2006). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *JHS*.


Vázquez, G., & Dolores, Á. (2015). Analisis del engagement. *Redempredia*.

Wilches, R. N. (2018). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA MINERIA TEXAS COLOMBIA*. Universidad Externado de Colombia.

ANEXOS

- Anexo 1: Matriz de consistencia.
- Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables
- Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento
- Anexo 4: Instrumento de investigación y consistencia de su aplicación
- Anexo 5: Confiabilidad valida del instrumento
- Anexo 6: La data del procesamiento de datos
- Anexo 7: Consentimiento informado
- Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Marco teórico	Variables	Metodología
¿Cuánto de relación existe entre el engagement y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes 2020?	Establecer la relación entre el engagement y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes 2020.	Existe relación significativa entre el engagement y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes 2020.	Engagement: Aguilar, R. (2015). Engagement. Manual moderno. “Es un constructo que hace referencia al funcionamiento óptimo de los empleados reconociendo la importancia de desarrollar en ellos motivación, proactividad, responsabilidad e involucramiento con la organización”.	Variable 1: Engagement Dimensiones: D1: Vigor D2: Dedicación D3: Absorción	Enfoque: Cuantitativo Método: Científico Tipo: Aplicada Nivel: Correlacional Diseño de la investigación: No experimental
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
a) ¿Cuánto de relación existe entre el engagement y la motivación del personal de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes 2020?	a) Establecer la relación entre el engagement y la motivación del personal de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes 2020.	a) Existe relación significativa entre el engagement y la motivación del personal de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes 2020.	Desempeño Laboral: Chiavenato. (2007). Administración de los recursos humanos. McGraw-Hill. “El desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos organizacionales”	Variable 2: Desempeño laboral Dimensiones: D1: Motivación D2: Ambiente D3: Capacidad	 <p>Donde: M = Muestra O₁ = Observación de la V. 1. O₂ = Observación de la V. 2. r = Correlación entre dichas variables.</p>
b) ¿Cuánto de relación existe entre el engagement y el ambiente del personal de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes 2020?	b) Establecer la relación entre el engagement y el ambiente del personal de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes 2020.	b) Existe relación significativa entre el engagement y el ambiente del personal de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes 2020.			Población 20 trabajadores de la FCAC Universidad Peruana los Andes. Muestra La muestra, será de tipo no probabilístico, es decir, el total de la población. “Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnica Entrevistas Instrumento. El cuestionario Técnicas de procesamiento y análisis de datos Estadística descriptiva e inferencial”

Universidad Peruana Los Andes 2020?	Universidad Peruana Los Andes 2020.	Universidad Peruana Los Andes 2020.
c) ¿Cuánto de relación existe entre el engagement y la capacidad del personal de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes 2020?	c) Establecer la relación entre el engagement y la capacidad del personal de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes 2020.	c) Existe relación significativa entre el engagement y la capacidad del personal de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes 2020.

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición de conceptos	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Engagement	Aguilar, (2015) “Es un constructo que hace referencia al funcionamiento óptimo de los empleados reconociendo la importancia de desarrollar en ellos motivación, proactividad, responsabilidad e involucramiento con la organización”.	Se elaboró un cuestionario de escalamiento de tipo Likert con 14 ítems para medir las siguientes dimensiones: Vigor, dedicación y absorción.	D1: Vigor	<ul style="list-style-type: none"> • Niveles de energía • Resistencia mental • Dificultades en el camino 	Ordinal
			D2: Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzo • Empeño • Entusiasmo • Inspiración 	
			D3: Absorción	<ul style="list-style-type: none"> • Concentración en el trabajo • Dosis de disfrute 	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2: Desempeño laboral	Chiavenato, (2007) “El desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos organizacionales” (p. 236).	Se elaboró un cuestionario de escalamiento de tipo Likert con 14 ítems para medir las siguientes dimensiones: Motivación, ambiente y capacidad.	D1: Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Ambición carrera • Participación • Expectativa 	Ordinal
			D2: Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos materiales • Salario • Reglas 	
			D3: Capacidad	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de herramientas • Solución de problemas • Dialogo asertivo 	

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nº	Escala Likert
Variable1: Engagement	D1: Vigor	Niveles de energía	¿Sabe Ud., en que consiste el engagement?	1	1: Nada 2: Poco 3: Regular 4: Aceptable 5: Totalmente
			¿Ud., cree que el engagement se relaciona con el desempeño laboral?	2	
		Resistencia mental	¿Para Ud., la resistencia mental tiene que ver con el engagement?	3	
			¿Para Ud., es de suma importancia la aplicación del engagement?	4	
	D2: Dedicación	Dificultades en el camino	¿Ud., cree que las dificultades en el camino para el logro de los objetivos se deban a la no aplicación del engagement?	5	
			¿Ud., cree conveniente la aplicación de un engagement para disminuir las dificultades en el camino para el logro de los objetivos?	6	
		Esfuerzo	¿Ud., cree que la dedicación se deba a la aplicación del engagement?	7	
			¿Ud., considera importante el esfuerzo de cada uno de sus compañeros de trabajo?	8	

		Empeño	¿Para Ud., el empeño de los trabajadores se debe a la capacitación que realiza la universidad?	9	
		Entusiasmo	¿Ud., considera importante tener entusiasmo para cada labor de trabajo?	10	
		Inspiración	¿Ud., se inspira para lograr el objetivo de la organización?	11	
	D3: Absorción	Concentración en el trabajo	¿Considera Ud., que la concentración en el trabajo es una manera de superación?	12	
		Dosis de disfrute	¿Ud., cree que se debe celebrar cada logro de la organización?	13	
			¿Ud., disfruta cada logro de la organización?	14	
		Ambición de carrera	¿Sabe Ud., en que consiste el desempeño laboral?	1	
			¿La empresa le brinda estabilidad laboral?	2	1: Nada
					2: Poco
		Participación	¿La empresa reconoce las actividades sobresalientes de los trabajadores y los remunera mejor?	3	3: Regular
					4: Aceptable
			¿Las herramientas de trabajo son adecuadas para el buen desempeño de sus labores?	4	5: Totalmente
Variable 2: Desempeño laboral	D1: Motivación				

D2: Ambiente	Expectativa	¿Los materiales de su área le permiten trabajar cómodamente?	5	
		¿Emplea los equipos dispuestos para el correcto desempeño de sus funciones?	6	
	Equipos materiales	y	¿La relación con mis compañeros es muy buena?	7
			¿Tomo la iniciativa para resolver problemas o conflictos en el trabajo?	8
	Salario	¿Cree Ud., que el ambiente está relacionado con la absorción de energía de los trabajadores de la universidad?	9	
	Reglas		¿Para Ud., es de importancia imponer reglas para el logro de objetivos?	10
			¿Cree Ud., que las reglas son las que ayuda a una organización a cumplir con los planes propuestos?	11
	Manejo de herramientas	¿Considera que la empresa le brinda crecimiento profesional?	12	
	D3: Capacidad	Solución de problemas	¿Ud., cree que la solución de problemas se deba al ambiente laboral?	13
		Dialogo asertivo	¿Considera Ud., que el dialogo asertivo se deba a la expectativa de cada trabajador?	14

Anexo 4: El instrumento de investigación

I. INFORMACIÓN GENERAL

Antes de responder, debe tener en cuenta lo siguiente:

- El cuestionario es anónima y confidencial.
- Es importante que se responda franca y honesta.
- Enfoque su atención en lo que sucede habitualmente.
- El cuestionario debe ser llenado con un lapicero.
- Tener en cuenta que se tienen una sola opción para marcar por cada una de las preguntas.
- Asegúrese de responder todas las preguntas.
- Responder en alguna de las opciones que se presentan, marcando con una equis (X) en el enunciado que indique lo que usted percibe del tema.

CUESTIONARIO SOBRE EL ENGAGEMENT

N°	Preguntas	Totalmente	Aceptablemente	Regular	Poco	Nada
Vigor						
01	¿Sabe Ud., en que consiste el engagement?					
02	¿Ud., cree que el engagement se relaciona con el desempeño laboral?					
03	¿Para Ud., la resistencia mental tiene que ver con el engagement?					
04	¿Para Ud., es de suma importancia la aplicación del engagement?					
05	¿Ud., cree que las dificultades en el camino para el logro de los objetivos se deban a la no aplicación del engagement?					
06	¿Ud., cree conveniente la aplicación de un engagement para disminuir las dificultades en el camino para el logro de los objetivos?					

Dedicación					
07	¿Ud., cree que la dedicación se deba a la aplicación del engagement?				
08	¿Ud., considera importante el esfuerzo de cada uno de sus compañeros de trabajo?				
09	¿Para Ud., el empeño de los trabajadores se debe a la capacitación que realiza la universidad?				
10	¿Ud., considera importante tener entusiasmo para cada labor de trabajo?				
11	¿Ud., se inspira para lograr el objetivo de la organización?				
Absorción					
12	¿Considera Ud., que la concentración en el trabajo es una manera de superación?				
13	¿Ud., cree que se debe celebrar cada logro de la organización?				
14	¿Ud., disfruta cada logro de la organización?				

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	Preguntas	Totalmente	Aceptablemente	Regular	Poco	Nada
Motivación						
01	¿Sabe Ud., en que consiste el desempeño laboral?					
02	¿La empresa le brinda estabilidad laboral?					
03	¿La empresa reconoce las actividades sobresalientes de los trabajadores y los remunera mejor?					
04	¿Las herramientas de trabajo son adecuadas para el buen desempeño de sus labores?					
05	¿Los materiales de su área le permiten trabajar cómodamente?					
06	¿Emplea los equipos dispuestos para el correcto desempeño de sus funciones?					
Ambiente						
07	¿La relación con mis compañeros es muy buena?					
08	¿Tomo la iniciativa para resolver problemas o conflictos en el trabajo?					
09	¿Cree Ud., que el ambiente está relacionado con la absorción de energía de los trabajadores de la universidad?					
10	¿Para Ud., es de importancia imponer reglas para el logro de objetivos?					

11	¿Cree Ud., que las reglas son las que ayuda a una organización a cumplir con los planes propuestos?					
Capacidad						
12	¿Considera que la empresa le brinda crecimiento profesional?					
13	¿Ud., cree que la solución de problemas se deba al ambiente laboral?					
14	¿Considera Ud., que el diálogo asertivo es deba a la expectativa de cada trabajador?					

Anexo 5: Confiabilidad y Validez del instrumento

Confiabilidad: Se corrobora mediante el estadístico *Alfa de Cronbach*, el cual serán aplicado nuestros dos instrumentos de medición. Dichos cuestionarios serán medidos en la escala ordinal de tipo *Likert*. Con la ayuda del software estadístico SPSS25.

ENGAGEMENT

<i>Estadística de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,985	14

DESEMPEÑO LABORAL

<i>Estadística de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbac	N° de elementos
,967	14

Validez: Determinada por tres expertos, tal como se muestra a continuación:

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

⊕

Nº	Dimensiones/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VIGOR								
01	¿Sabe Ud., en que consiste el engagement?	X		X		X		
02	¿Ud., cree que el engagement se relaciona con el desempeño laboral?	X		X		X		
03	¿Para Ud., es la resistencia mental tiene que ver con el engagement?	X		X		X		
04	¿Para Ud., es de suma importancia la aplicación del engagement?	X		X		X		
05	¿Ud., cree que las dificultades en el camino para el logro de los objetivos se deban a la no aplicación del engagement?	X		X		X		
06	¿Ud., cree conveniente la aplicación de un engagement para disminuir las dificultades en el camino para el logro de los objetivos?	X		X		X		
DEDICACION								
07	¿Ud., cree que la dedicación se deba a la aplicación del engagement?	X		X		X		
08	¿Ud., considera importante el esfuerzo de cada uno de sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
09	¿Para Ud., el desempeño de los trabajadores se debe a la capacitación que realiza la universidad?	X		X		X		
10	¿Ud., considera importante tener entusiasmo para cada labor de trabajo?	X		X		X		
11	¿Ud., se inspira para lograr el objetivo de la organización?	X		X		X		
ABSORCIÓN								
12	¿Considera Ud., que la concentración en el trabajo es una manera de superación?	X		X		X		

13	¿Ud., cree que se debe celebrar cada logro de la organización?	X		X		X		
14	¿Ud., disfruta cada logro de la organización?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

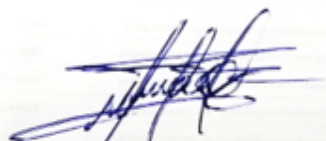
Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador: Lihua Carrasco Neftali DNI: 4078549

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Huancayo, 19 de Mayo de 20



Neftali, Lihua Carrasco

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Dimensiones/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
MOTIVACION								
01	¿Sabe Ud., en que consiste el desempeño laboral?	X		X		X		
02	¿La empresa le brinda estabilidad laboral?	X		X		X		
03	¿La empresa reconoce las actividades sobresalientes de los trabajadores y los remunera mejor?	X		X		X		
04	¿Las herramientas de trabajo son adecuadas para el buen desempeño de sus labores?	X		X		X		
05	¿Los materiales de su área le permiten trabajar cómodamente?	X		X		X		
06	¿Emplea los equipos dispuestos para el correcto desempeño de sus funciones?	X		X		X		
AMBIENTE								
07	¿La relación con mis compañeros es muy buena?	X		X		X		
08	¿Tomo la iniciativa para resolver problemas o conflictos en el trabajo?	X		X		X		
09	¿Cree Ud., que el ambiente está relacionado con la absorción de energía de los trabajadores de la universidad?	X		X		X		
10	¿Para Ud., es de importancia imponer reglas para el logro de objetivos?	X		X		X		
11	¿Cree Ud., que lasa regla son las que ayuda a una organización a cumplir con los planes propuestos?	X		X		X		
CAPACIDAD								
12	¿Considera que la empresa le brinda crecimiento profesional?	X		X		X		
13	¿Ud., cree que la solución de problemas se deba al ambiente laboral?	X		X		X		

14	¿Considera Ud., que el dialogo asertivo es deba a la expectativa de cada trabajador?	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

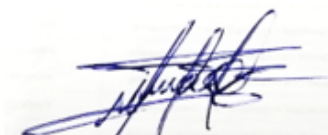
Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador: Lihua Carrasco Neftali DNI: 4078549

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Huancayo, 19 de Mayo de 20



Neftali, Lihua Carrasco

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

⊕

N°	Dimensiones/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VIGOR								
01	¿Sabe Ud., en que consiste el engagement?	X		X		X		
02	¿Ud., cree que el engagement se relaciona con el desempeño laboral?	X		X		X		
03	¿Para Ud., es la resistencia mental tiene que ver con el engagement?	X		X		X		
04	¿Para Ud., es de suma importancia la aplicación del engagement?	X		X		X		
05	¿Ud., cree que las dificultades en el camino para el logro de los objetivos se deban a la no aplicación del engagement?	X		X		X		
06	¿Ud., cree conveniente la aplicación de un engagement para disminuir las dificultades en el camino para el logro de los objetivos?	X		X		X		
DEDICACION								
07	¿Ud., cree que la dedicación se deba a la aplicación del engagement?	X		X		X		
08	¿Ud., considera importante el esfuerzo de cada uno de sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
09	¿Para Ud., el desempeño de los trabajadores se debe a la capacitación que realiza la universidad?	X		X		X		
10	¿Ud., considera importante tener entusiasmo para cada labor de trabajo?	X		X		X		
11	¿Ud., se inspira para lograr el objetivo de la organización?	X		X		X		
ABSORCION								
12	¿Considera Ud., que la concentración en el trabajo es una manera de superación?	X		X		X		

13	¿Ud., cree que se debe celebrar cada logro de la organización?	X		X		X		
14	¿Ud., disfruta cada logro de la organización?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador:

Martinez Vitor Paul Denis

DNI: 20080863

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Huancayo ...17..... de Mayo. de 2021



Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Dimensiones/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
MOTIVACION								
01	¿Sabe Ud., en que consiste el desempeño laboral?	X		X		X		
02	¿La empresa le brinda estabilidad laboral?	X		X		X		
03	¿La empresa reconoce las actividades sobresalientes de los trabajadores y los remunera mejor?	X		X		X		
04	¿Las herramientas de trabajo son adecuadas para el buen desempeño de sus labores?	X		X		X		
05	¿Los materiales de su área le permiten trabajar cómodamente?	X		X		X		
06	¿Emplea los equipos dispuestos para el correcto desempeño de sus funciones?	X		X		X		
AMBIENTE								
07	¿La relación con mis compañeros es muy buena?	X		X		X		
08	¿Tomo la iniciativa para resolver problemas o conflictos en el trabajo?	X		X		X		
09	¿Cree Ud., que el ambiente está relacionado con la absorción de energía de los trabajadores de la universidad?	X		X		X		
10	¿Para Ud., es de importancia imponer reglas para el logro de objetivos?	X		X		X		
11	¿Cree Ud., que las reglas son las que ayuda a una organización a cumplir con los planes propuestos?	X		X		X		
CAPACIDAD								
12	¿Considera que la empresa le brinda crecimiento profesional?	X		X		X		

13	¿Ud., cree que la solución de problemas se deba al ambiente laboral?	X		X		X		
14	¿Considera Ud., que el dialogo asertivo es deba a la expectativa de cada trabajador?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador:

Martínez Vitor Paul Denis DNI: 20080863

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Huancayo ...17 de Mayo. de 2021



Firma del experto

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

N°	Dimensiones/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VIGOR								
01	¿Sabe Ud., en que consiste el engagement?	✓		✓		✓		
02	¿Ud., cree que el engagement se relaciona con el desempeño laboral?	✓		✓		✓		
03	¿Para Ud., la resistencia mental tiene que ver con el engagement?	✓		✓		✓		
04	¿Para Ud., es de suma importancia la aplicación del engagement?	✓		✓		✓		
05	¿Ud., cree que las dificultades en el camino para el logro de los objetivos se deban a la no aplicación del engagement?	✓		✓		✓		
06	¿Ud., cree conveniente la aplicación de un engagement para disminuir las dificultades en el camino para el logro de los objetivos?	✓		✓		✓		
DEDICACIÓN								
07	¿Ud., cree que la dedicación se deba a la aplicación del engagement?	✓		✓		✓		
08	¿Ud., considera importante el esfuerzo de cada uno de sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
09	¿Para Ud., el desempeño de los trabajadores se debe a la capacitación que realiza la universidad?	✓		✓		✓		
10	¿Ud., considera importante tener entusiasmo para cada labor de trabajo?	✓		✓		✓		
11	¿Ud., se inspira para lograr el objetivo de la organización?	✓		✓		✓		
ABSORCIÓN								
12	¿Considera Ud., que la concentración en el trabajo es una manera de superación?	✓		✓		✓		

13	¿Ud., cree que se debe celebrar cada logro de la organización?	✓		✓		✓		
14	¿Ud., disfruta cada logro de la organización?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador:

Mtra. Vilma H. Munive Orrego DNI No. 19803634

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico.

1. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
2. Claridad: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Huancayo ...19 de Mayo de 2021



Firma del experto

Mtra. Vilma H. Munive Orrego.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

N°	Dimensiones/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
MOTIVACIÓN								
01	¿Sabe Ud., en que consiste el desempeño laboral?	✓		✓		✓		
02	¿La empresa le brinda estabilidad laboral?	✓		✓		✓		
03	¿La empresa reconoce las actividades sobresalientes de los trabajadores y los remunera mejor?	✓		✓		✓		
04	¿Las herramientas de trabajo son adecuadas para el buen desempeño de sus labores?	✓		✓		✓		
05	¿Los materiales de su área le permiten trabajar cómodamente?	✓		✓		✓		
06	¿Emplea los equipos dispuestos para el correcto desempeño de sus funciones?	✓		✓		✓		
AMBIENTE								
07	¿La relación con mis compañeros es muy buena?	✓		✓		✓		
08	¿Tomo la iniciativa para resolver problemas o conflictos en el trabajo?	✓		✓		✓		
09	¿Cree Ud., que el ambiente está relacionado con la absorción de energía de los trabajadores de la universidad?	✓		✓		✓		
10	¿Para Ud., es de importancia imponer reglas para el logro de objetivos?	✓		✓		✓		
11	¿Cree Ud., que las reglas son las que ayuda a una organización a cumplir con los planes propuestos?	✓		✓		✓		
CAPACIDAD								
12	¿Considera que la empresa le permite crecimiento profesional?	✓		✓		✓		
13	¿Ud., cree que la solución de problemas se deba al ambiente laboral?	✓		✓		✓		

14	¿Considera Ud., que el dialogo asertivo se deba a la expectativa de cada trabajador?	✓		✓		✓		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador:

Munive Orrego Vilma H DNI: 19803634

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Huancayo, 19... de Mayo.... de 2021



Firma del experto
Mtra. Vilma H. Munive Orrego

Anexo 6: La data del procesamiento de datos

Muestra	Engagement														SUMA Total
	D1: Vigor						D2: Dedicación					D3: Absorción			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	3	3	2	3	3	3	1	3	3	1	2	2	3	2	34
2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	1	2	2	3	2	34
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	36
4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	36
5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	39
6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	39
7	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	41
8	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	47
9	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	47
10	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	48
11	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	50
12	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	50
13	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	51
14	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	51
15	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	51
16	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	58
17	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	61
18	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	62
19	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	62
20	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	63

Muestra	Desempeño laboral														SUMA Total
	D1: Motivación						D2: Ambiente					D3: Capacidad			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	2	26
2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	2	26
3	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	28
4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	31
5	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	35
6	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	37
7	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	38
8	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	39
9	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
12	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	44
13	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	44
14	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	44
15	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	44
16	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	47
17	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	48
18	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	49
19	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	49
20	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	49

Anexo 7: Consentimiento informado

Anexo 7: Consentimiento informado

La presente investigación es conducida por **Korina Alejandra Gutiérrez Meza**, de la Universidad Peruana Los Andes. El propósito del estudio es recoger información acerca del tema: **Engagement y desempeño laboral del personal de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables, Universidad Peruana los Andes 2020**.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas sus respuestas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el acto le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Aceptación:

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **Korina Gutiérrez Meza**, he sido informado (a) del propósito del trabajo de investigación.

Reconozco que la información que Yo provea en el trabajo de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Fecha y firma del encuestado.



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Escuela de Posgrado

COMPROMISO DE AUTORÍA

En la fecha, yo **KORINA ALEJANDRA GUTIERREZ MEZA**, identificado con DNI N° 41513208 domiciliada en el Pasaje ~~SAMUEL~~ N° 278 SAN ANTONIO - HUANCAYO, egresado de la Maestría en Administración, Mención Gestión de Talento Humano, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Los Andes, me **COMPROMETO** a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar, si en la elaboración de la tesis titulada: **ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES UNIVERSIDADES PERUANA LOS ANDES 2020**, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc. y declaro bajo juramento que la Tesis es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 00 de febrero de 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Korina Alejandra Gutierrez Meza'.

KORINA ALEJANDRA GUTIERREZ MEZA

DNI N°: 41513208

Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento

