



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA GLORIOSO COMERCIO
32 “MARIANO H. CORNEJO”, JULIACA 2023**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR PSICOLÓGICO

PRESENTADO POR:
DANY YASHIRA, MAMAMI MAMANI
KARINA VILMA, BALCONA CHARCA

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR:
DR. CARLOS GAMARRA BUSTILLOS
CÓDIGO ORCID N°:0000-0001-5905-2399
CHINCHA, 2024

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE TESIS

Chincha, 25 de julio del 2023

Mg. Susana Marleni Atuncar Deza
DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Presente. –

De mi especial consideración:

Sirva la presente para la saludarla e informar que los Bachilleres: **DANY YASHIRA MAMAMI MAMANI y KARINA VILMA BALCONA CHARCA**, de la Facultad de Ciencias de la Salud, del Programa Académico de Psicología, han cumplido con elaborar y presentar su:

TESIS

Titulada:

“ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA GLORIOSO COMERCIO 32 “MARIANO H. CORNEJO”, JULIACA 2023”

que fue:

APROBADA

☒

Por lo tanto, queda **expedito** para la revisión por parte de los Jurados, para su sustentación.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,


Dr. Carlos Gamarra Bustillos
Código ORCID:
N° 0000-0001-5905-2399

Declaratoria de autenticidad de la investigación

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **Dany Yashira Mamani Mamani**, identificada con DNI N° 72327852 y **Karina Vilma Balcona Charca** identificada con DNI N° 46048097 en nuestra condición de estudiantes del programa de estudios de Psicología, de la facultad de Ciencias de la Salud, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada "Engagement y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 "Mariano H. Comejo", Juliaca 2023", declaramos bajo juramento que:

- a) La investigación realizada es de nuestra autoría.
- b) La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c) La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d) Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que las investigadoras no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e) La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

19%

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 31 de julio de 2023


Dany Yashira Mamani Mamani
DNI N° 72327852


Karina Vilma Balcona Charca
DNI N° 46048097

Dedicatoria

A mi madre Flavia por su apoyo y guía incondicional en toda mi formación profesional.

A mi padre Juan Martin, por enseñanza a no rendirse y seguir adelante con esfuerzo y perseverancia, que ahora desde el cielo me das fuerzas para poder seguir adelante.

A Dios por guiarme, por la salud física y mental, a mi bebé que está en mi vientre y que es un motivo para luchar cada día.

Dany

A Dios por la vida, salud y su gran amor hacia mi familia. A mis padres Dionisio y Cristina, por todo el apoyo incondicional que me brindaron para alcanzar esta meta.

A mi hermana Deicy por su apoyo y motivación durante toda esta etapa de mi formación profesional.

Karina

Agradecimiento

A Dios, por la vida, salud, sabiduría, paciencia, recursos económicos y a las personas que nos dieron ánimos, consejos y valor para no rendirnos.

A la Universidad Autónoma de Ica, por brindarnos la oportunidad de poder acceder al grado de título y así convertirnos en buenos profesionales de la salud mental.

Al asesor de tesis Dr. Carlos Gamarra Bustillos, por su excelente enseñanza y orientaciones constantes al dedicar tiempo, paciencia y conocimiento que contribuyeron en la culminación satisfactoria de la investigación.

A la Institución Educativa Glorioso Comercio 32 “Mariano H Cornejo”, representada por el director Lic. Marcelo Quispe Gutiérrez y docentes las facilidades para la investigación en su prestigiosa institución.

Las autoras.

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre engagement y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”, Juliaca 2023.

Material y método: El enfoque fue cuantitativo, tipo básico, de nivel correlacional, y diseño no experimental. La población conformada por 99 docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”, se aplicó el tipo de muestreo censal. Se aplicó el cuestionario de Engagement - UWES de Salanova y Schaufeli; y el cuestionario de desempeño laboral de Williams y Anderson

Resultados: Se encontró que el 48% presentaron un nivel medio en engagement. Por otro lado, el 39% se encuentra en un nivel medio de acuerdo a desempeño laboral, dado que consideran que el ambiente de trabajo no es saludable y no se promueve el compañerismo.

Conclusiones: Se determinó una correlación positiva muy fuerte de 0,985 entre engagement y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”, Juliaca 2023, siendo significativa con un $p < 0,05$

Palabras clave: engagement, desempeño laboral, recursos humanos y docentes.

Abstract

Objective: To determine the relationship between engagement and work performance in teachers of the Glorioso Comercio 32 Secondary Educational Institution "Mariano H. Cornejo", Juliaca 2023.

Material and methods: The approach was quantitative, basic, correlational, and non-experimental design. The population made up of 99 teachers from the Glorioso Comercio 32 "Mariano H. Cornejo" Secondary Educational Institution was used using the census sampling type. The Engagement questionnaire - UWES of Salanova and Schaufeli was applied; and the Williams and Anderson Job Performance Questionnaire

Results: It was found that 48% had an average level of engagement. On the other hand, 39% are at an average level according to work performance, since they consider that the work environment is unhealthy and camaraderie is not promoted.

Conclusions: A very strong positive correlation of 0.985 was determined between engagement and work performance in teachers of the Glorioso Comercio 32 "Mariano H. Cornejo" Secondary Educational Institution, Juliaca 2023, being significant with a $p < 0.05$

Key words: engagement, job performance, human resources and teachers.

Índice general

Portada	i
Constancia de aprobación de investigación	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice general / Índice de tablas académicas y figuras	viii
I. INTRODUCCIÓN	12
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2.1. Descripción del Problema	14
2.2. Pregunta de investigación general	16
2.3. Preguntas de investigación específicas	16
2.4. Objetivo General	16
2.5. Objetivos Específicos	16
2.6. Justificación e importancia	17
2.7. Alcances y limitaciones	18
III. MARCO TEÓRICO	20
3.1. Antecedentes	20
3.2. Bases teóricas	24
3.3. Marco conceptual	36
IV. METODOLOGÍA	39
4.1. Tipo y Nivel de Investigación	39
4.2. Diseño de la Investigación	39
4.3. Hipótesis general y específicas	39
4.4. Identificación de las variables	40
4.5. Matriz de operacionalización de variables	41

4.6.	Población – Muestra	44
4.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de información	44
4.8.	Técnicas de análisis y procesamiento de datos	47
V.	RESULTADOS	49
5.1.	Presentación de resultados	49
5.2.	Interpretación de resultados	57
VI.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	60
6.1.	Análisis inferencial (*)	60
VII.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	65
7.1.	Comparación de resultados	65
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	69
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
	ANEXOS	
	ANEXO 1: Matriz de consistencia	80
	ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos	82
	ANEXO 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	86
	ANEXO 4: Base de datos	89
	ANEXO 5: Evidencia fotográfica	¡Error! Marcador no definido.
	ANEXO 6: Consentimiento y asentimiento informado	94
	ANEXO 7: Carta de presentación	96
	ANEXO 8: Carta de aceptación	96
	ANEXO 9: Informe de Turnitin al 28% de similitud	100

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de engagement	41
Tabla 2 Operacionalización de desempeño laboral	42
Tabla 3 Confiabilidad del cuestionario de engagement	45
Tabla 4 Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral	45
Tabla 5 Baremación de engagement	46
Tabla 6 Baremación de desempeño laboral	47
Tabla 7 Resultados sociodemográficos	49
Tabla 8 Nivel de engagement	50
Tabla 9 Nivel de vigor	51
Tabla 10 Nivel de dedicación	52
Tabla 11 Nivel de absorción	53
Tabla 12 Nivel de desempeño laboral	54
Tabla 13 Nivel de desempeño contextual	55
Tabla 14 Nivel de desempeño de tareas	56
Tabla 15 Prueba de normalidad	60
Tabla 16 Correlación entre engagement y desempeño laboral	61
Tabla 17 Correlación entre vigor y desempeño laboral	62
Tabla 18 Correlación entre dedicación y desempeño laboral	63
Tabla 19 Correlación entre absorción y desempeño laboral	64

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de engagement	50
Figura 2 Nivel de vigor	51
Figura 3 Nivel de dedicación	52
Figura 4 Nivel de absorción	53
Figura 5 Nivel de desempeño laboral	54
Figura 6 Nivel de desempeño contextual	55
Figura 7 Nivel de desempeño de tarea	56

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, ha tomado importancia el bienestar del capital humano en instituciones educativas, tanto a nivel físico como psicológico, dado que tiene un impacto en el rendimiento de los docentes. En este sentido, los docentes enfrentan grandes retos y desafíos al momento que enseñan determinadas asignaturas, sin embargo, sus niveles de energía y entusiasmo no siempre son los más apropiados. Así pues, esta problemática repercute en el engagement de los docentes de esta institución lo que ocasiona que no se sientan comprometidos.

Dentro de este marco, las competencias de los docentes se han convertido en un factor determinante para influir en el crecimiento y desarrollo de los estudiantes. En efecto, las evaluaciones de desempeño permiten diagnosticar las fortalezas y debilidades de cada docente, por ello, la falta de competencias puede causar comportamientos poco favorables ante el aprendizaje de los estudiantes. A partir de lo expuesto, es pertinente corroborar si el engagement se vincula con el desempeño laboral, del mismo modo, en los siguientes párrafos se muestra una breve descripción del contenido de esta investigación:

En el capítulo I se plasmó una introducción referente a los fenómenos encontrados en el escenario, tanto de engagement como desempeño laboral.

En el capítulo II se detalló la problemática en diferentes contextos mediante fuentes fidedignas que revisten las variables, así mismo, se plantean las preguntas, los objetivos y la justificación de este estudio.

En el capítulo III se construyó el marco teórico, el cual está constituido por los antecedentes, las bases teóricas y el marco conceptual, de tal forma de conocer la literatura de las dos variables.

En el capítulo IV se elaboró la metodología, en la que se describe el tipo, nivel, enfoque y diseño de investigación. Además, se plantean las

hipótesis, la operacionalización de variable, la población, la muestra y las técnicas e instrumentos.

En el capítulo V se presentaron los resultados obtenidos de los instrumentos con sus respectivas interpretaciones.

En el capítulo VI se mostró el análisis inferencial para contrastar las hipótesis.

En el capítulo VII se redactó la discusión de resultados, y posteriormente, las conclusiones y recomendaciones.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

En la actualidad se han presenciado notables cambios que han conllevado que las instituciones educativas adopten nuevas modalidades de aporte de valor a la sociedad. Siendo que engagement es un constructo motivacional en los colaboradores para mostrar energía, esfuerzo y persistencia hacia los objetivos empresariales (Segalla, 2021). A nivel internacional, en Ecuador, Salcedo y Deroncele (2021) refieren que el engagement y el desempeño docente se afecta cuando se presentan sobrecargas laborales por parte de la dirección. El excedente de tarea no solo afecta a su estabilidad emocional, sino también genera conflictos que alteran a las relaciones interpersonales entre colaboradores. Por esa razón, funciona como un factor psicosocial que gestiona un desempeño docente exitoso y saludable, y como resultado de ello, los estudiantes mostrarán mejor rendimiento académico.

En Cuba, Estrada y Fuentes (2022) refieren que los colaboradores tienen bajo desempeño cuando carecen de engagement, porque solo cuentan con experiencia de habilidades técnicas y blandas que ayudan a ejecutar sus funciones académicas solo por mandato de la dirección. En Colombia, Trejos, Quiroz y Castaño (2021) refieren que el cansancio emocional es uno de los factores que altera el engagement en las instituciones educativas, por ende, también afecta al desempeño. Así mismo, contribuye en los docentes en su entusiasmo y compromiso ante el desarrollo de sus funciones poniendo en práctica cada una de sus habilidades.

A nivel nacional en Lambayeque, García (2020) manifestaron que los colaboradores no cuentan con un alto desempeño laboral, ante esta problemática, el engagement permite que los docentes dispongan de un

alto compromiso, esfuerzo y experiencia que potencie sus habilidades para alcanzar los objetivos plasmados por la institución. De esta forma, las instituciones educativas contarán con profesionales capacitados y comprometidos con un ambiente laboral saludable.

A nivel local, en la Institución Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 “Mariano H. Cornejo” se ha podido identificar que los docentes no muestran un gran entusiasmo cuando acuden a su centro de labores, lo que origina que trabajen con un bajo estado de ánimo y transmitan su poca energía tanto a sus colegas como a los estudiantes. En algunas ocasiones, se han mostrado descontentos con las actividades que se les delegan, lo que causa que no den un buen servicio a la comunidad estudiantil. Por otro lado, para mejorar el rendimiento de los docentes es necesario capacitaciones frecuentes que les permitan potenciar sus habilidades técnicas y blandas durante sus jornadas laborales. Algunas veces, han presentado dificultades de adaptación al cambio que pueda acontecer, originando que sus métodos de enseñanza no garanticen el aprendizaje en los estudiantes. Del mismo modo, no suelen aportar ideas para la mejora de la institución, lo que causa que no desarrollen su creatividad ante la toma de decisiones. Finalmente, no reciben reconocimientos ni incentivos que los impulse a seguir creciendo en la institución, lo que ha generado que no se sientan motivados en seguir desempeñando sus funciones ni se sientan valorados por los directivos. Problemática que viene afectando actualmente a la Institución Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”, por lo que, el estudio tiene como finalidad demostrar la relación entre engagement y desempeño laboral, a fin de realizar recomendaciones en base a los resultados obtenidos sobre esta problemática, por lo que fue necesario plantearse la siguiente interrogante ¿Existe relación entre engagement y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”, Juliaca 2023?

2.2. Pregunta de investigación general

¿Existe relación entre engagement y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”, Juliaca 2023?

2.3. Preguntas de investigación específicas

PE1: ¿Existe relación entre la dimensión vigor y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”?

PE2: ¿Existe relación entre la dimensión dedicación y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”?

PE3: ¿Existe relación entre la dimensión absorción y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”?

2.4. Objetivo general

Determinar la relación entre engagement y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”, Juliaca 2023.

2.5. Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación entre la dimensión vigor y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”.

OE2: Determinar la relación entre la dimensión dedicación y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”.

OE3: Determinar la relación entre la dimensión absorción y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”.

2.6. Justificación e importancia

Justificación

Según Serrano (2020) la justificación radica en explicar las razones por la cual se lleva a cabo una investigación. Así mismo, se clasifica en teórica, práctica, metodológica y social.

A nivel teórico, la presente investigación se sustentó en teorías y definiciones que permitieron tener una mayor claridad de las variables a estudiar, en el caso de engagement, la teoría de la demanda y recursos laborales sustentada por el autor Sánchez (2020); y para desempeño laboral, la teoría de X y Y argumentada por el autor Acosta (2022). Así mismo, en la revisión de la literatura se puede constatar que el engagement contribuye al rendimiento de los colaboradores, y a la vez, cuentan en óptimas condiciones físicas y psicológicas. Así mismo, los resultados que se deriven, podrán ser tomados como referencia para estudios con temáticas similares.

A nivel práctico, los docentes de la muestra de estudio podrán evitar el riesgo de problemas de agotamiento o estrés, porque las estrategias de intervención que se han recomendado facilitaran el entusiasmo y calidad de vida laboral que ayudaran en una actitud positiva al momento que ejecutan sus actividades. Así mismo, el rendimiento profesional se irá maximizando y la institución podrá marcar la diferencia mediante el desarrollo del talento humano de cada docente.

A nivel metodológico, esta investigación fue de enfoque cuantitativo, en el que se medirá el engagement y desempeño laboral tras la aplicación de los instrumentos a los docentes. Así mismo, el nivel es correlacional, y los procedimientos estadísticos ayudaron a conocer la relación entre ambas variables. Finalmente, los

instrumentos fueron validados por juicio de expertos, así como se obtuvo la confiabilidad con el Alfa de Crombach.

A nivel social, los docentes se mostrarán más comprometidos con los objetivos organizacionales y tendrán un rendimiento más eficiente. Así mismo, su profesionalismo durante las enseñanzas será de utilidad para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje en sus estudiantes, que serán de beneficio para los estudiantes, los padres de familia y el ámbito escolar.

Importancia

El presente estudio es relevante para que los docentes, quienes, a través de su alto compromiso y rendimiento, hagan uso de técnicas pedagógicas que se ajusten a las necesidades de aprendizaje del estudiantado dentro del aula. Para los estudiantes, quienes recibirán enseñanzas a nivel de excelencia y tendrán un mejor desenvolvimiento en sus diversas materias. Así mismo, la institución educativa, contará con docentes comprometidos con el desarrollo cognitivo y emocional de sus alumnos, de tal forma que sean más eficientes ante la entrega de sus tareas. Finalmente, con los resultados obtenidos de esta investigación, se podrán plantear nuevas propuestas educativas que permitan fortalecer el engagement para incrementar el desempeño laboral en el sector educativo, de tal manera que sea tomada como referencia para próximos estudios con temáticas semejantes.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

El presente estudio tiene como alcance determinar la relación entre engagement y desempeño laboral en docentes de la Institución

Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”, Juliaca 2023. El desarrollo de esta investigación se pretende realizarla desde enero hasta julio del 2023. Así mismo, los resultados que se obtengan, permitirán que los docentes tengan un óptimo rendimiento hacia los estudiantes, y posteriormente, la institución educativa se destaque ante las demás mediante el talento humano.

Limitaciones

Entre las limitaciones que se presentaron fue acceder a la autorización del director de la institución para desarrollar esta investigación, sin embargo, se llegó a un acuerdo proponiéndole un título llamativo que beneficiará a los docentes. Por otro lado, hubo limitaciones para la búsqueda de información de las dos variables juntas en el apartado de los antecedentes, por lo que se consideraron algunos estudios que presentaron las dos variables por separado.

II. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Internacionales

En Ecuador, Proaño (2020) en su tesis planteó como objetivo medir el nivel de engagement del personal docente. El tipo fue cuantitativo y como población se tomó a 223 colaboradores. Sus resultados revelaron que el 54.70% del personal se encuentra en un nivel bueno respecto a absorción, lo que indica que su enfoque y concentración son altos, generando que cumplan con las actividades que se les delegan y no las abandonen sin haberlas terminado. Se concluye que los trabajadores están comprometidos con la institución, dado que sienten que el tiempo pasa muy rápido cuando laboran, sin embargo, el área de dirección debe de hacerle seguimiento para que las metas se cumplan en el tiempo establecido.

En Chile, Vásquez, Inostroza y Acosta (2021) en su investigación propusieron medir la asociación del engagement en el rendimiento del colaborador. El diseño fue correlacional y la población de 201 trabajadores. Los resultados evidenciaron que el engagement se relaciona positivamente y significativamente con el desempeño laboral con un coeficiente de 0,470 lo cual indica que el desenvolvimiento del personal en la institución será alto siempre y cuando se sientan comprometidos. Terminaron concluyendo que la confianza funciona como un rol mediador para que se promueva el liderazgo y el desempeño dentro de la organización, así mismo, se mejorará la comunicación tanto a nivel horizontal como vertical.

En Colombia, Gallego, Gutiérrez y Orrego (2019) en su estudio plasmaron como propósito corroborar si el engagement contribuye a mejorar la calidad de vida de los docentes. El tipo fue correlacional y 41 docentes se tomaron como población. Sus encuestas indican que

el 90% del personal se encuentra en nivel alto de dedicación, lo que genera que se sientan entusiasmados por acatar las órdenes de sus superiores, se sientan orgullosos de ser parte de la institución y se cumplan los objetivos en el tiempo establecido. Llegaron a concluir que la calidad de vida de los docentes ha ido mejorando tras sentirse energéticos y comprometidos con la institución, así mismo, se ha promovido un buen clima de trabajo que contribuye al desarrollo personal y profesional académico

En México, Eliseo (2020) en su tesis tuvo como finalidad medir si el engagement contribuye a la motivación del docente. El tipo fue correlacional y la población de 80 colaboradores académicos. Como resultados halló que el 92% de los docentes tiene aspiraciones de seguir creciendo profesionalmente en la institución, ya que pretenden pulir sus habilidades y explotar su talento para brindar el mejor servicio académico a los estudiantes. Finalizó concluyendo que los colaboradores no se sienten muy motivados, lo que origina que exista mucha rotación en la institución educativa y su rendimiento se vea afectado, por ello, se plantean estrategias que despierten el compromiso académico.

En España, Gil, Llorens y Salanova (2020) en su investigación plantearon hallar si el engagement es el mediador entre los recursos y el desempeño del colaborador. El enfoque fue cuantitativo y la muestra de 319 trabajadores. Al encuestar encontraron que el engagement mantiene una relación media y significativa de 0,59 con el desempeño del personal, lo que indica que el rendimiento académico será más alto en la medida que los colaboradores se sientan altamente comprometidos con la organización. Se concluye que el desarrollo del compromiso académico debe de ser alto, con la finalidad que el desempeño del colaborador sea más óptimo y alcancen las metas institucionales antes del tiempo previamente establecido por la dirección.

Nacionales

En Lima, Gómez (2019) en su estudio trazó como objetivo hallar el impacto del engagement el desempeño académico. El tipo fue correlacional y la población de 60 colaboradores. Sus cuestionarios indican que la dimensión vigor se relaciona considerablemente con el desempeño laboral, ya que se obtuvo un coeficiente de 0,800 y con una significancia de $p < 0,01$ este resultado muestra que, si el personal se muestra con un alto nivel energético y dan su máximo esfuerzo, tendrán un mejor rendimiento en cada una de sus funciones. Terminó concluyendo que las instituciones educativas tienen que ser capaces priorizar el estado psicológico de sus docentes, con la finalidad que muestren esmero y dedicación ante los objetivos de la organización.

En Trujillo, Novoa (2022) en su tesis plasmó como propósito demostrar si el engagement se asocia con el desempeño de los docentes. El tipo fue correlacional y la muestra de 68 docentes. Sus resultados revelaron que el engagement se asocia con el desempeño docente con un coeficiente de 0,050 pero no es significativa ya que se obtuvo p-valor de 0,066 ($p > 0,05$) lo cual este resultado refleja que el incremento del engagement en la institución no necesariamente tiene una repercusión positiva en el rendimiento académico. Llegó a concluir que el engagement no influye de forma significativa en el desempeño docente, lo cual se infiere que la institución debe tener una visión más amplia sobre las posibles causas y finalmente se promueva el talento humano en el sector educativo.

En Chimbote, Sánchez (2022) en su estudio propuso calcular el impacto del engagement en el rendimiento de los docentes. El diseño fue correlacional y 30 docentes se tomó como muestra. Los resultados evidenciaron que el engagement se relaciona en un 0,774 con el desempeño de los docentes y a la vez es significativa con un

$p < 0,05$ lo cual indica que, si cuentan con un buen estado psicológico en sus puestos laborales, su rendimiento será más efectivo contribuyendo a los objetivos institucionales. Finalizó concluyendo que ambas variables mantienen una relación directa, esto significa que mientras los niveles de engagement sean superiores, la eficiencia en el rendimiento del personal será más notoria.

En Lambayeque, Chanduvi (2021) en su investigación planteó corroborar si el engagement se relaciona con el desempeño del personal. El diseño fue correlacional y la población de 100 trabajadores. Sus encuestas indican que la dimensión dedicación se relaciona en un 0,952 con el desempeño laboral, siendo positiva y a la vez significativa con un $p < 0,05$ este resultado refleja que, si los colaboradores se sienten entusiasmados ante las funciones que se les encargan, su desenvolvimiento será más eficiente y terminarán sus tareas satisfactoriamente. Se concluye que el rendimiento laboral suele ser bajo cuando el área directiva no toma en cuenta el desarrollo profesional de sus colaboradores, lo que origina que no puedan mejorar sus habilidades ni crecer dentro de la institución.

En Ancash, Diaz (2022) en su tesis tuvo como objetivo demostrar si el engagement se asocia con el desempeño del colaborador. El tipo fue correlacional y 36 colaboradores fue la población. Como resultados halló que la dimensión absorción se relaciona con el desempeño del trabajador en un 0,010 y con un p-valor de 0,952 ($p > 0,05$) lo cual muestra una correlación débil y no es significativa, por lo cual se infiere que, si el personal posee una alta concentración y enfoque durante sus jornadas laborales, no precisamente les garantiza que su rendimiento sea el más óptimo. Terminó concluyendo que el compromiso del personal no genera un buen rendimiento, por tanto, se deben realizar distintas evaluaciones con la finalidad de ver los puntos débiles y poder contrastarlos mediante un programa de capacitación.

3.2. Bases teóricas

Engagement

Definiciones

Rosado, Benítez y Arias (2020) afirman que el engagement se refiere cuando los colaboradores se encuentran en un estado mental positivo en sus áreas de trabajo, así mismo, se comprometen cognitivamente y emocionalmente a cumplir los objetivos institucionales.

Gómez y Gonzáles (2022) afirman que es la persistencia cognitiva que posee el personal de trabajo para culminar satisfactoriamente sus jornadas laborales, además, se encuentran felices y concentrados que son menos propensos a abandonar sus tareas.

Simón y Martos (2022) argumentan que es el estado psicológico positivo experimentado por los colaboradores en el que se comprometen a cumplir con sus labores dando su máxima productividad, además, de acuerdo a su nivel de compromiso, implicará en menor o mayor medida su rendimiento.

Teoría de la demanda y recursos laborales

Sánchez (2020) manifiesta que esta teoría explica la importancia del engagement en las instituciones y se enfoca en prevenir posibles agotamientos y desgastes psicológicos del personal. Principalmente se basa en dos componentes: los recursos laborales (motivacionales) y las demandas institucionales (estresores).

Recursos laborales

Están conformados por agentes motivacionales que enfrentan a los desgastes psicológicos y físicos del colaborador. Del mismo modo, el personal se encuentra con altos grados de satisfacción en sus ambientes, debido a que sus necesidades básicas tales como la

estabilidad organizacional, desarrollo profesional, crecimiento personal, comunicación y autonomía logran ser cubiertas (Sánchez, 2020).

Demandas organizacionales

Hacen énfasis a los elementos estresores que repercuten negativamente a la salud emocional de los colaboradores, y en gran medida, suelen ser los causantes del estrés, agotamiento y poco nivel energético. De igual forma, los colaboradores suelen encontrarse en ese estado negativo cuando se les presentan sobre cargas laborales por parte de la dirección, dado que solo se enfocan en alcanzar los resultados e ignoran su salud mental (Sánchez, 2020).

La finalidad de esta teoría es comprender la importancia del estado psicológico de los colaboradores frente a las tareas diarias que suelen ejecutar en la organización. En la mayoría de instituciones públicas, suelen presentar síntomas de estrés o agotamiento cuando el área de dirección solo se encarga dar órdenes y no por ocuparse que sus colaboradores se sientan comprometidos. Sin embargo, esto puede originar grandes pérdidas a la organización, ya que podría aumentar la tasa de rotación o ausentismo, lo cual implicaría que las personas terminen laborando en instituciones que son parte de la competencia. Así mismo, es imprescindible que los jefes de área se reúnan constantemente con sus colaboradores para tomar decisiones en la que se priorice la salud mental (Sánchez, 2020).

Teoría de las organizaciones saludables

Topa (2022) afirma que el enfoque tradicional de las instituciones donde se consideraban a los colaboradores como instrumentos para conseguir fines organizaciones está siendo eclipsada por la gestión integral de la salud. Este enfoque moderno está orientado al engagement, en el que se considera que la salud es una meta y radica en crear una situación de ganar tanto para los empleados como para la organización.

Así mismo, estas instituciones se pueden definir como aquellas que realizan esfuerzos sistemáticos y proactivos que contribuyen a la mejora de la salud de los empleados mediante buenas prácticas asociadas con la mejora de sus jornadas laborales, ambiente de trabajo y la organización a nivel general. Además, son saludables ya que cumplen con los siguientes requisitos:

- a. La salud cumple un valor estratégico en la institución y no un medio para conseguir otro objetivo.
- b. Se construye un ambiente físico de trabajo seguro y sano.
- c. Se promueve un ambiente social inspirador para los colaboradores, en el que se sienten conformes y cómodos laborando con sus colegas y con los directivos.
- d. Se crean productos y servicios saludables, los cuales cumplen con estándares de calidad acorde a las necesidades del público.
- e. Se crean relaciones transparentes con el entorno de la institución, creando una imagen positiva del entorno y con una responsabilidad social corporativa.

Por otro lado, la teoría de organización saludable también hace énfasis en un cambio de valores, cultural y de creencias en relación a la salud, trabajo y mejora continua del talento humano. Por ello, es necesario realizar los siguientes cambios:

- a. Desde un aspecto médico, al colaborador se le debe priorizar su salud como valor crucial para la organización y no ser visto solo como un medio para conseguir un determinado fin.
- b. Desde un criterio de actividades, el colaborador mostrará una mejor salud cuando trabaje en conjunto y se les otorgue las herramientas necesarias en sus áreas de trabajo.
- c. Desde un enfoque de solución de problemas, el trabajador puede conseguir los objetivos institucionales que involucren retos de superación y crecimiento organizacional.

- d. Desde la consideración de salud como un costo, es una gran inversión para la organización disponer de colaboradores energéticos que aportan al futuro institucional.
- e. Desde la perspectiva del cuidado, se les debe considerar a todos los
- f. trabajadores de forma equitativa a mejorar su aspecto psicológico y físico constantemente.

Finalmente, estos aportes de la organización saludable muestran un panorama importante a la salud en el trabajo con el propósito de optimizar el capital humano. Así mismo, existe una gran repercusión positiva de la salud en la organización en el rendimiento del colaborador. Por tanto, todas las áreas de la institución deben estar enfocadas en tomar en cuenta el estado psicológico de las personas, ya que son ellas quienes actúan como motor para que consigan los objetivos de forma satisfactoria (Topa, 2022).

La calidad de vida en el engagement

Topa (2022) afirma que el engagement origina que la calidad de vida en el trabajo sea mejor y sobre todo que se cubran las necesidades específicas dentro de la organización. Así mismo, para generar que los trabajadores sean altamente competitivos y a la vez se muestren saludables, se deben adquirir tecnologías modernas que se adapten al entorno de la empresa, de tal manera que el cumplimiento de tareas sea más fácil. De esta forma, se podrán evitar posibles contratiempos ante la consecución de objetivos y se desarrollarán sus habilidades.

La comunicación es un factor clave que ayuda a que el colaborador se sienta a gusto en sus áreas de trabajo, además, que formen equipos de trabajo saludable donde compartan la misma filosofía de la organización. Esto contribuye a que puedan desarrollar

habilidades de liderazgo y crear atmósferas de trabajo sanas (Topa, 2022).

Del mismo modo, las organizaciones que sobre salen en su nicho de mercado toman la calidad de vida de los colaboradores como una meta, un proceso que aporta a la efectividad institucional, en la que se transforma procesos, se evalúa el rendimiento y finalmente se les otorga reconocimientos a los colaboradores para incrementar sus grados de satisfacción. Además, se les otorga oportunidades de crecimiento, en la que, mediante el desarrollo de sus habilidades, puedan ir ascendiendo y le resulte favorable a la institución (Topa, 2022).

La inteligencia emocional en el engagement

Gómez y González (2022) sostienen que las personas comprometidas muestran un alto estado emocional positivo, en el que se muestran energéticos, entusiasmados e inmersos en sus áreas de trabajo. Así mismo, en la diferencia de géneros, las mujeres suelen ser más emocionales que los hombres, por lo que son más tolerantes ante situaciones complicadas que suelen surgir en la empresa, sin embargo, los hombres tienen la capacidad de reparar rápidamente sus estados emocionales.

Por otro lado, el engagement provoca las habilidades emocionales que son gestoras de las actitudes positivas en el trabajo y en la formación. Esto significa que los colaboradores tienen un mejor estado de ánimo en su centro laboral cuando se sienten comprometidos, además, están abiertos a desarrollar nuevos conocimientos que contribuyan a su crecimiento profesional. Del mismo modo, los superiores estarán más satisfechos con el desempeño de sus colaboradores, dado que se promueve un ambiente energético y de confianza, donde todos laboran en equipo para alcanzar los objetivos institucionales (Gómez y González, 2022).

El fuerte vínculo que se gestiona entre la inteligencia emocional y el engagement es determinante para el crecimiento interno de la empresa, puesto que los colaboradores se muestran más empáticos con los demás y se suelen concentrar al máximo ante cada una de sus responsabilidades. Además, el personal suele recibir reconocimientos con más frecuencia por parte de los directivos, ya que logran alcanzar ciertos logros en proporción a su rendimiento (Gómez y González, 2022).

Dimensiones del engagement

Para dimensionar el engagement, Rosado, Benítez y Arias (2020) proponen utilizar el modelo UWES establecido por Salanova y Schaufeli, las cuales son:

Vigor

Se refiere al nivel energético y persistencia mental que tienen los colaboradores ante las tareas que se les delegan. En este punto, las personas son vigorosas, procuran dar todo su potencial, y si por alguna razón se presentan dificultades, podrán enfrentarlas dado que cuentan con las competencias y ganas para seguir laborando por largos periodos en la organización (Rosado, Benítez y Arias, 2020).

Dedicación

Consiste cuando los trabajadores se sienten inspirados, entusiasmados y orgullosos por aportar el máximo valor hacia la institución. Así mismo, les resulta normal aceptar retos o imprevistos que se presenten, dado que las labores que ejecutan están llenas de significado y asumen cualquier responsabilidad en sus puestos (Rosado, Benítez y Arias, 2020).

Absorción

Es la alta concentración y enfoque que ponen los colaboradores hacia determinadas metas plasmadas por la dirección.

El personal de trabajo olvida lo que pasa a su alrededor ya que se deja llevar por su trabajo y no se queja de las actividades que cumplen, sino que las disfrutan y son felices haciéndolas, incluso, afirman que el tiempo pasa demasiado rápido porque se encuentran inmersos. Así mismo, les resulta imposible abandonar sus tareas sin haberlas concluido (Rosado, Benítez y Arias, 2020).

Desempeño laboral

Definiciones

Fernández (2021) sostiene que el desempeño laboral se refiere al conjunto de habilidades y actitudes que poseen los colaboradores ante sus puestos de trabajo, así mismo, diseñan una serie de estrategias a nivel individual y colectiva para conseguir grandes resultados en la organización.

Arenal (2022) manifiesta que consiste en el desarrollo de tareas por parte del personal en el mínimo tiempo garantizando un resultado optimo en la institución, mediante su formación adquirida tanto a nivel profesional como personal.

Topa (2022) argumenta que hace énfasis en la entrega total de los trabajadores hacia la organización, en las que mediante su experiencia y habilidades logra alcanzar las metas plasmadas en un lapso determinado, así mismo, se establecen canales de comunicación en la que todos los miembros se orienten en entregar resultados.

Teorías del desempeño laboral

Teoría de X y Y

Acosta (2022) afirman que esta teoría fue creada por McGregor en el que explica la relevancia que tiene el desempeño laboral en las

instituciones, poniendo como ejemplo a dos tipos de colaboradores: X y. Y

Colaborador X

Es el típico trabajador que es perezoso y quiere evitar sus labores de cualquier modo. Sus actividades las realiza a un nivel mínimo y procura hacerlas a cambio de un pago. No tiene ambiciones ni mucho menos aspira a crecer en la organización, puesto que tiene en mente ganar un salario que le permita costear su estilo de vida. No le gusta asumir sus responsabilidades mostrando un comportamiento rebelde. Prefiere ser dirigido a tomar acción por su propia cuenta. Por último, no le gusta el cambio y prefiere estar en su zona de confort. Ante ello, el gerente general debe mostrarse rígido, estricto y autocrático, dado que solo toma a los trabajadores como recursos para conseguir los objetivos (Acosta, 2022).

Colaborador Y

Es la persona apasionada por su trabajo, se muestra activo ante la realización de sus funciones. Procura desarrollar su imaginación y su creatividad para plantear estrategias a largo plazo. Asume responsabilidades y retos que se puedan acontecer en sus áreas de trabajo. Suele capacitarse por su propia cuenta y no depende siempre de los programas establecidos por la organización. Se autocontrola, desarrolla su inteligencia emocional para comprender a sus compañeros de trabajo. Finalmente, toma sus propias decisiones y no espera a recibir órdenes por parte de los directivos. Las acciones a tomar en este tipo de colaborador es que el gerente debe ser muy dinámico y abierto, de tal forma que les muestre diversas oportunidades y desarrollo a sus colaboradores (Acosta, 2022).

Estas discrepancias muestran dos tipos de colaboradores totalmente opuestos y que pueden actuar solo bajo órdenes o por la

pasión que tienen hacia su trabajo. Para ello, es importante que el área de dirección delegue funciones que vayan acorde a las competencias de los colaboradores, de tal forma que puedan potenciar sus habilidades y culminar satisfactoriamente con sus tareas. Así mismo, establecer un programa de capacitación contribuye a que las personas puedan mejorar su eficiencia y lograr grandes resultados. Sin embargo, estos programas deben de ser monitoreados y evaluados, con la finalidad de determinar aquellos indicadores que hay por reforzar. Además, es importante que a los colaboradores se les otorguen incentivos en relación a sus logros con el propósito que mantengan encendida su motivación hacia las metas institucionales (Acosta, 2022).

Modelo del equilibrio – recompensa

Moriano (2019) indica que esta teoría sustenta el desempeño laboral asociado a las recompensas y se centra en un intercambio simbólico del colaborador con la empresa en la cual se crean expectativas de reciprocidad. También se suele conocer como el intercambio negociado, en donde ambas partes llegan a un acuerdo y los beneficios son claros y directos. Esto significa que el colaborador recibe grandes beneficios como salario, seguridad, respeto y estabilidad por parte de la empresa, siempre y cuando, su desempeño sea óptimo y escalable con el tiempo. Por otro lado, la organización recibe el esfuerzo, cumplimiento de tareas, responsabilidad y valor por parte de los trabajadores sin afectar a su estado psicológico.

Así mismo, las organizaciones altamente competitivas mantienen a sus colaboradores despiertos y con ganas de seguir laborando ya que reciben grandes beneficios y es recíproco, además, los trabajadores suelen ser evaluados constantemente con el propósito que se cumpla esta pauta equilibrada entre lo que dan con lo que reciben. Todo este ciclo conlleva que las instituciones no solo

den un buen servicio, sino que desarrollen el capital humano en sus colaboradores. Así mismo, se evita el ausentismo laboral y el área de recursos humanos no tendrá que hacer inversiones de tiempo y dinero para contratar a más colaboradores que cubran los puestos vacíos (Moriano, 2019).

Evaluación de desempeño

Ayensa (2022) sostiene que para evaluar el rendimiento de las personas se tiene que reunir los recursos necesarios que permitan tener una mayor claridad de la información a recoger. Del mismo modo, se emplean escalas de mediciones para luego con esos porcentajes se puedan tomar mejores decisiones y finalmente eclipsar los puntos débiles. El objeto principal de este tipo de pruebas es que las instituciones sepan a profundidad qué puntos hay que mejorar para que la competitividad sea mayor mediante el progreso de sus colaboradores ante el cumplimiento de los objetivos. Así mismo, se pueda conseguir una información más fiable y transparente a nivel individual y grupal (Ayensa, 2022).

Por otro lado, luego de conseguir estos resultados de las evaluaciones, el área de dirección puede implementar un sistema de premiaciones y recompensas acorde a su progreso en sus áreas de trabajo. De esta manera, los participantes podrán mostrar una mejor productividad y crearán una sinergia enfocada a resultados (Ayensa, 2022).

Etapas de la evaluación de desempeño

Ayensa (2022) argumenta que este tipo de pruebas conllevan un ciclo compuesto por distintas etapas. No obstante, antes que inicie, es importante que se tenga en claro el objetivo de esta evaluación con el propósito que el resultado sea más fiable al momento de ejecutarla en la organización. Estas etapas son:

Fijar los indicadores de medición

Aquí se plasman cuáles son las competencias, habilidades y conocimientos que se desean evaluar en las personas. Estos indicadores suelen ser agrupados a través de escalas o rangos numéricos en proporción a las puntuaciones que se les otorgue (Ayensa, 2022).

Decidir el método

Una vez fijado los indicadores, ahora se debe de decir qué método se implementarán para las evaluaciones. Además, es necesario que se adapte a las diversas áreas que constituye la organización (Ayensa, 2022).

Escoger a los evaluadores

Estos profesionales deben de ser expertos y cumplir con una serie de requisitos para evitar sesgos en las evaluaciones. En algunos casos, suele ser una persona externa, los directivos, los colaboradores o los clientes de acuerdo a la situación que presente la institución (Ayensa, 2022).

Construir encuestas de evaluación

Los enunciados deben de estar plasmados en proporción al puesto que se desea estudiar. Así mismo, estos documentos tienen que estar bien elaborados para que midan lo que tengan que medir. En ciertas ocasiones, se suelen ejecutar entrevistas u otros instrumentos que ayuden al levantamiento de información del personal (Ayensa, 2022).

Lanzar la evaluación

En este punto las evaluaciones son aplicadas a un grupo selecto de colaboradores con la intención que se sientan libres al momento de plasmar sus respuestas sin ningún factor externo que alteren sus opiniones. De esta manera, los resultados serán más viables para tomar nuevas medidas (Ayensa, 2022).

Medición de resultados

Las evaluaciones pasan por un proceso estadístico y se le otorga una interpretación a cada una de las métricas obtenidas. Es esencial que estos resultados sean los más verídicos posibles, sin que alguien intente manipularlos, de lo contrario, podría generar pérdidas económicas para la institución (Ayensa, 2022).

Comunicar los resultados

En esta etapa final se redacta un informe detallado con esquemas y gráficas para comunicar los resultados obtenidos del personal. En este punto, tanto los colaboradores como los directivos se reúnen para tomar decisiones que lleven a la institución a otro nivel (Ayensa, 2022).

El rol del desempeño docente

Giraldo et al. (2018) afirma que las evaluaciones a los docentes son para corroborar su nivel de profesionalismo y seguir dando mejoras continuas en sus métodos de enseñanza hacia los estudiantes. También se le considera como una forma de confrontar, sustentar y garantizar el resultado que tienen los alumnos ante cada materia. Sin embargo, la evaluación es distinta para los docentes de primaria que a los de secundaria, por ejemplo, a los primeros les piden medir el progreso de cada uno de sus estudiantes, ya que implica más trabajo y paciencia para garantizar a los resultados. Además, ambos docentes, a nivel primario y secundario, están dispuestos a recibir retroalimentación y corregir posibles errores. Una de las soluciones que se dan es cuando los docentes les dan solución a las evaluaciones de los estudiantes y lo explican nuevamente especificando dónde se encuentra el error. Finalmente, los docentes deben de seguir recibiendo capacitaciones pedagógicas, de tal manera que los estudiantes se sientan en confianza y puedan mostrar sus conocimientos; puesto que la enseñanza desde el temor, podría

originar la desaprobación de materias o solo memorizar información por miedo a ser castigados.

Dimensiones del desempeño laboral

Respecto a las dimensiones de desempeño laboral, Fernández (2021) plantea el cuestionario validado de Williams y Anderson el cual descompone a la variable en dos dimensiones:

Desempeño contextual

Son los comportamientos que contribuyen a la efectividad de la institución a través de un buen ambiente laboral en donde se llevan a cabo las tareas específicas. Este desempeño se centra en el ambiente de trabajo, ya que es el entorno el que motiva a los colaboradores a ejecutar sus actividades. Así mismo, se promueve el apoyo personal, apoyo organizacional y contar con óptimas condiciones laborales que favorezcan la productividad organizacional (Fernández, 2021).

Desempeño de tarea

Son las actividades formales que desempeñan los colaboradores en sus puestos de trabajo. Esta dimensión se enfoca en que los colaboradores cumplan funciones acordes a sus habilidades, de tal forma que puedan aportar el máximo valor hacia la organización. Así mismo, el personal no se queja de su trabajo, incluso, lo cumple por encima de las barreras que se puedan presentar. Además, para mayor eficiencia, aprovechan al máximo el tiempo y se sientan a gusto con las reglas establecidas por la gerencia (Fernández, 2021).

3.3. Marco conceptual

Engagement: Es el grado de compromiso que posee el personal de trabajo para conseguir resultados favorables dentro de la institución. Así mismo, se muestran energéticos y entusiasmados que son

capaces de laborar incluso en horas extras, y posteriormente, desarrollan una alta concentración que se enfocan en terminar sus tareas a pesar de cualquier inconveniente (Saks y Gruman, 2021).

Estrés laboral: Es una reacción emocional y cognitiva que surge como los daños ocasionados dentro del área de trabajo, organización o del ambiente en general. El estrés altera repentinamente el rendimiento del colaborador, por ello, se debe tener un control de riesgo en el que se pueda determinar los factores que lo están originando (Chartzman, 2022).

Iniciativa: Se refiere cuando el trabajador realiza funciones específicas sin la necesidad que un superior le otorgue una orden. La iniciativa empuja a que el colaborador vaya un paso hacia adelante y se les abra las puertas a nuevas oportunidades en la organización. (Cestau, 2020).

Desempeño laboral: Son las acciones que emprenden los colaboradores para asumir responsabilidades en sus áreas de trabajo. Suelen mostrar un buen desempeño cuando tienen deseos de desarrollarse profesionalmente, perfeccionando sus habilidades con el propósito de terminar sus tareas y superar las expectativas de los directivos (Vesa, 2021).

Evaluación de desempeño: Es la apreciación en métricas acerca del rendimiento del colaborador en relación al cargo que ocupa en una institución en el que se juzgan sus cualidades enfocadas a los objetivos. Estas evaluaciones suelen ser dadas por recursos humanos y posteriormente se entrega un informe de progreso o las acciones a tomar (Durán, 2020).

Capacitación: Es el proceso en el que se fortalecen los conocimientos y habilidades de las personas según su puesto de

trabajo. La capacitación funciona como un parámetro clave que permite que las organizaciones compitan con otras mediante el talento humano, así mismo, deben de ser evaluadas para poder corroborar su efectividad (Fuentes, 2022).

Incentivos económicos: Son los pagos realizados por la institución a sus colaboradores en proporción a su desenvolvimiento. Por lo general son los salarios, premios u oportunidades de progreso a cambio de aportar valor a la organización. Su importancia radica en mantener entusiasmados a los colaboradores en escalar los resultados en la institución (Monter, 2022).

Motivación: Son los componentes internos o externos que contribuyen a que las personas emprendan determinadas acciones que favorezcan a la organización. Así mismo, los colaboradores se sienten satisfechos y tendrán la voluntad de mostrar sus competencias al máximo para lograr los objetivos fijados por la institución (Arrogante, 2022).

Relaciones interpersonales: Son las habilidades que tienen los colaboradores para establecer vínculos de comunicación con sus compañeros y con los directivos. Su propósito es entender las necesidades y promover la empatía dentro de la institución, de tal manera que se formen lazos de confianza y trabajen en conjunto por un mismo propósito (Amo, 2019).

Trabajo en equipo: Son las acciones que toman los colaboradores para juntarse con sus compañeros y lograr los objetivos institucionales. Al formar los equipos, las organizaciones suelen mantener a sus colaboradores motivados y potenciando su rendimiento, además, ayuda a que a nivel institucional se tomen mejores decisiones (Fernández, 2022).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

El tipo es básico, debido a que el objetivo se centra en profundizar y ampliar conocimientos nuevos que aporten a la ciencia, sin la necesidad de realizar alguna implementación o intervención que pueda influir en un contexto (Perrin, 2020).

El nivel es correlacional, dado que se implementan técnicas numéricas que permiten medir las variables para luego hallar la relación o asociación entre estas dos en un momento específico, en este caso, la relación entre engagement y desempeño laboral (Amaya, 2022).

Según el enfoque de este estudio fue cuantitativo, ya que se basa en la medición numérica respecto a las actitudes y comportamientos de determinadas personas, en el que se implementan instrumentos cuantificables para luego ser analizados y se puedan contrastar las hipótesis plasmadas (Rasinger, 2020).

4.2. Diseño de la Investigación

El diseño fue no experimental, ya que el desarrollo de este estudio, ambas variables se analizaron en su estado natural, es decir, sin ser manipuladas o modificadas intencionalmente en un contexto (Castellano et al., 2020). Siendo el diseño específico descriptivo correlacional, porque describió las variables de engagement y el desempeño laboral, finalmente, estableció la correlación.

4.3. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

Hg: Existe relación significativa entre engagement y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”, Juliaca 2023.

Hipótesis específicas

H1: Existe relación significativa entre la dimensión vigor y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”.

H2: Existe relación significativa entre la dimensión dedicación y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”.

H3: Existe relación significativa entre la dimensión absorción y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”.

4.4. Identificación de las variables

Engagement

Rosado, Benítez y Arias (2020) afirman que el engagement se refiere cuando los colaboradores se encuentran en un estado mental positivo en sus áreas de trabajo, así mismo, se comprometen cognitivamente y emocionalmente a cumplir los objetivos institucionales.

Desempeño laboral

Fernández (2021) sostiene que el desempeño laboral se refiere al conjunto de habilidades y actitudes que poseen los colaboradores ante sus puestos de trabajo, así mismo, diseñan una serie de estrategias a nivel individual y colectiva para conseguir grandes resultados en la organización.

4.5. Matriz de operacionalización de Variables

Tabla 1 : *Operacionalización de engagement*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rangos	Tipo de variable estadística		
Engagement	Vigor	Energía	1 – 5	Total Acuerdo (5) Acuerdo (4) Indiferente (3) Desacuerdo (2) Total Desacuerdo (1)	Muy Alto [21 – 25]	Ordinal		
		Periodo			Alto [16 – 20]			
		Ganas			Medio [11 – 15]			
		Persistente			Bajo [6 – 10]			
		Vigoroso			Muy Bajo [1 – 5]			
	Dedicación	Retador	6 – 10		Muy Alto [21 – 25]			
		Inspiración			Alto [16 – 20]			
		Entusiasmo			Medio [11 – 15]			
		Orgullo			Bajo [6 – 10]			
		Significado			Muy Bajo [1 – 5]			
		Olvido			Muy Alto [21 – 25]			
		Tiempo			Alto [16 – 20]			
		Absorción			Llevar		11 – 15	Medio [11 – 15]
					Inmerso			Bajo [6 – 10]
					Feliz			Muy Bajo [1 – 5]

Tabla 2

Operacionalización de desempeño laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rangos	Tipo de variable estadística
Desempeño laboral	Desempeño contextual	Tarea	1 – 7			Ordinal
		Responsabilidad			Muy Alto [29 – 35]	
		Expectativa			Alto [22 – 28]	
		Requerimiento			Medio [15 – 21]	
		Involucramiento		Total Acuerdo (5)	Bajo [8 – 14]	
		Aspecto		Acuerdo (4)	Muy Bajo [1 – 7]	
		Obligación		Indiferente (3)		
	Desempeño de tarea	Ausencia	8 – 21	Desacuerdo (2)		
		Carga		Total Desacuerdo (1)	Muy Alto [57 – 70]	
		Supervisión			Alto [43 – 56]	
		Problema			Medio [29 – 42]	
		Esfuerzo			Bajo [15 – 28]	
		Bienestar			Muy Bajo [1 – 14]	
		Información				

Asistencia

Comunicación

Pausa

Conversación

Queja

Propiedad

Regla

4.6. Población – Muestra

4.6.1. Población

La población estuvo conformada por 99 docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”. La población consiste en la selección de todos los miembros de un grupo definido con rasgos en común (Hahs y Lomax, 2020).

4.6.2. Muestra

Para este estudio se consideró como muestra a toda la población, es decir los 99 docentes de la referida Institución Educativa por ser una cantidad accesible para la recolección de información.

4.6.3. Muestreo

Se aplicó el tipo de muestreo no probabilístico, de tipo censal por ello, porque la muestra de estudio coincide con la cantidad de la población.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

La técnica que se empleó fue la encuesta, la cual consiste en una herramienta diseñada para estudios cuantitativos y cuyo propósito es recolectar la mayor parte de información posible a un grupo de sujetos en la que puedan compartir sus diferentes opiniones o puntos de vista relevantes para la culminación de una investigación (Carrasco, 2019).

El instrumento que se aplicó fue el cuestionario, el cual se refiere a documento constituido por una lista de premisas asociadas a los objetivos del estudio, en el que las personas puedan contestar manifestando su conformidad o disconformidad, y posteriormente, esos datos son tabulados en procesamientos estadísticos (Jiménez y

Wamba, 2022).

En cuanto a la validación del instrumento, fue validado por tres expertos en el área de estudio, de tal forma que puedan manifestar sus puntos de vista ante la construcción de ítems y se puede visualizar en los anexos. En lo que concierne a la confiabilidad, se empleó el coeficiente de alfa de Cronbach para la medición de fiabilidad del cuestionario. Así mismo, Jones et al. (2022) sostiene que cuando el resultado es superior a 0,80 el instrumento posee una excelente confiabilidad. En este sentido, tras aplicar los cuestionarios a los docentes, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 3

Confiabilidad del cuestionario de engagement

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	15

Fuente: Programa SPSS.

En la Tabla 3 se observa que el cuestionario de engagement posee un alfa de Cronbach de 0,969 siendo N la cantidad de ítems plasmados en el instrumento, así mismo, se puede inferir que cuenta con una excelente confiabilidad al ser mayor a 0,80.

Tabla 4

Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	21

Fuente: Programa SPSS.

En la Tabla 4 se visualiza que el cuestionario de desempeño laboral posee un alfa de Cronbach de 0,978 siendo N la cantidad de ítems plasmados en el instrumento, por tanto, se puede deducir que tiene con una excelente confiabilidad al ser superior a 0,80.

A continuación, se muestra las fichas técnicas de los instrumentos:

Cuestionario de engagement (Modelo UWES)

Descripción: El cuestionario UWES (Utrecht Work Engagement Scale) fue diseñado por los psicólogos Maria Salanova y Wilmar Schaufeli en el año 2004. Su propósito principal fue elaborar una serie de ítems que permitan medir el estado psicológico de los colaboradores frente a sus funciones laborales y anticipar posibles síntomas de estrés y agotamiento.

Validez: La validez del instrumento de engagement fue realizado por el estudio de Espejo et al. (2020) en el que implemento este cuestionario a docentes de una institución educativa.

Confiabilidad: Para la confiabilidad, se empleó el alfa de Cronbach, en el que se obtuvo un coeficiente de 0,911 lo cual indica que el instrumento posee una alta confiabilidad.

Duración: 5 a 10 minutos

Dimensiones: Vigor, dedicación y absorción.

Ítems: 15 ítems.

Escala de medición: Escala Likert con 5 categorías de respuesta: Total Acuerdo (5), Acuerdo (4), Indiferente (3), Desacuerdo (2) y Total Desacuerdo (1).

Baremación:

Tabla 5

Baremación de engagement

Nivel	Puntaje
Muy Alto	61 - 75
Alto	46 - 60
Medio	31 - 45
Bajo	16 - 30
Muy Bajo	1 - 15

Cuestionario de desempeño laboral

Descripción: El cuestionario que mide el desempeño laboral ha sido diseñado por Williams y Anderson en el año 1991. Su objetivo principal fue plasmar un conjunto de ítems que permitan medir el desempeño laboral de los colaboradores en el contexto de la institución y a nivel individual en relación a las tareas específicas que se les asignan.

Validez: La validez del instrumento de desempeño laboral fue dada por el estudio de Fernández (2021) en el que aplicó este cuestionario a docentes de una entidad educativa.

Confiabilidad: En cuanto a la confiabilidad, se utilizó el alfa de Cronbach, en el que se obtuvo un coeficiente de 0,971 lo cual muestra que el instrumento posee una excelente confiabilidad.

Duración: 10 a 15 minutos.

Dimensiones: Desempeño contextual y desempeño de tarea.

Ítems: 21 ítems.

Escala de medición: Escala Likert con 5 categorías de respuesta: Total Acuerdo (5), Acuerdo (4), Indiferente (3), Desacuerdo (2) y Total Desacuerdo (1).

Baremación:

Tabla 6

Baremación de desempeño laboral

Nivel	Puntaje
Muy Alto	85 - 105
Alto	64 - 84
Medio	43 - 63
Bajo	22 - 42
Muy Bajo	1 - 21

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos

Para el procesamiento del análisis de datos se siguieron estos pasos:

- Se elaboraron los instrumentos referentes a engagement y el desempeño laboral según la literatura revisada en el marco teórico.
- Los instrumentos fueron validados por tres expertos en las áreas de estudio correspondientes.
- Se aplicaron los cuestionarios a la población seleccionada.
- Las respuestas numéricas fueron procesadas e interpretadas con la ayuda de los programas Excel y SPSS.
- Se plantearon conclusiones en función a los objetivos indicados al inicio del estudio.
- Se plasmaron recomendaciones como opciones de solución a la problemática encontrada.
- Por otro lado, luego de obtener los datos, se emplearon los siguientes métodos estadísticos:

Estadística descriptiva: Se refiere en describir los hallazgos y características de un fenómeno. Para una mejor comprensión de la información numérica obtenida, se emplearon tablas y figuras para describir los datos demográficos de los docentes y sus respuestas ante los instrumentos. Este método permitió la medición de las dimensiones y variables para identificar de forma cuantitativa las principales deficiencias que presentan los docentes (Houser, 2019).

Estadística inferencial: Consiste en plasmar inferencias ante una problemática encontrada en función a los resultados obtenidos. Así mismo, se emplearon coeficientes estadísticos para contrastar las hipótesis planteadas en este estudio. En este caso, se empleó el coeficiente de Spearman para corroborar la correlación entre engagement y desempeño laboral (McWay, 2022).

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

Resultados sociodemográficos

Tabla 7

Resultados sociodemográficos

		N	%
Sexo	Masculino	52	53%
	Femenino	47	47%
	Total	99	100%
Estado civil	Casado	47	47%
	Soltero	40	40%
	Viudo	8	8%
	Divorciado	4	4%
	Total	99	100%
Edad	50 años a más	30	30%
	35 a 49 años	54	55%
	25 a 34 años	15	15%
	Total	99	100%
Condición laboral	Contratado	57	58%
	Nombrado	42	42%
	Total	99	100%

Fuente: Data de resultados

Resultados de engagement

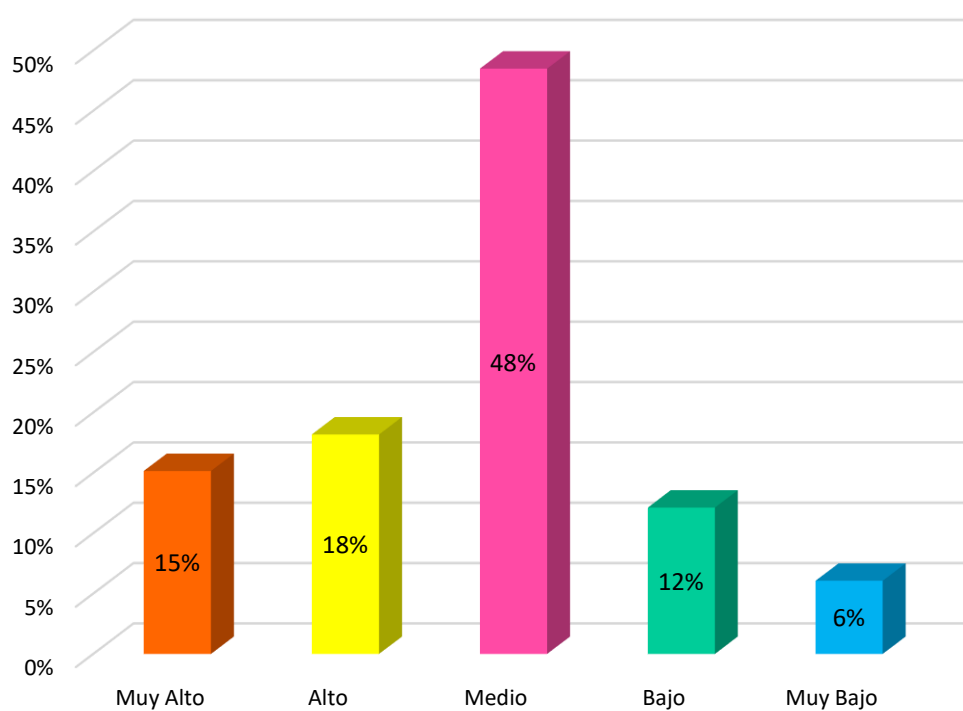
Tabla 8

Nivel de engagement

Nivel	N	%
Muy Alto	15	15%
Alto	18	18%
Medio	48	48%
Bajo	12	12%
Muy Bajo	6	6%
Total	99	100%

Fuente: Data de resultados

Figura 1 Nivel de engagement



Resultados de las dimensiones de engagement

Tabla 9

Nivel de vigor

Nivel	N	%
Muy Alto	15	15%
Alto	9	9%
Medio	27	27%
Bajo	42	42%
Muy Bajo	6	6%
Total	99	100%

Fuente: Data de resultados

Figura 2 Nivel de vigor

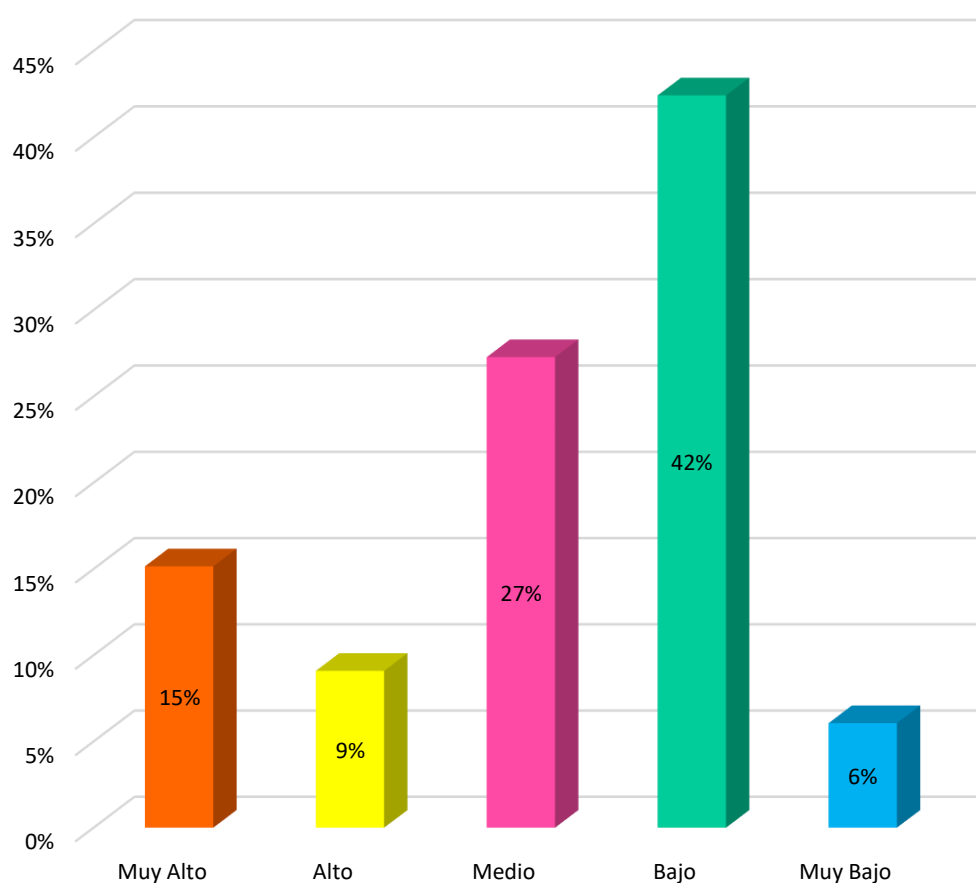


Tabla 10

Nivel de dedicación

Nivel	N	%
Muy Alto	12	12%
Alto	18	18%
Medio	30	30%
Bajo	33	33%
Muy Bajo	6	6%
Total	99	100%

Fuente: Data de resultados

Figura 3 Nivel de dedicación

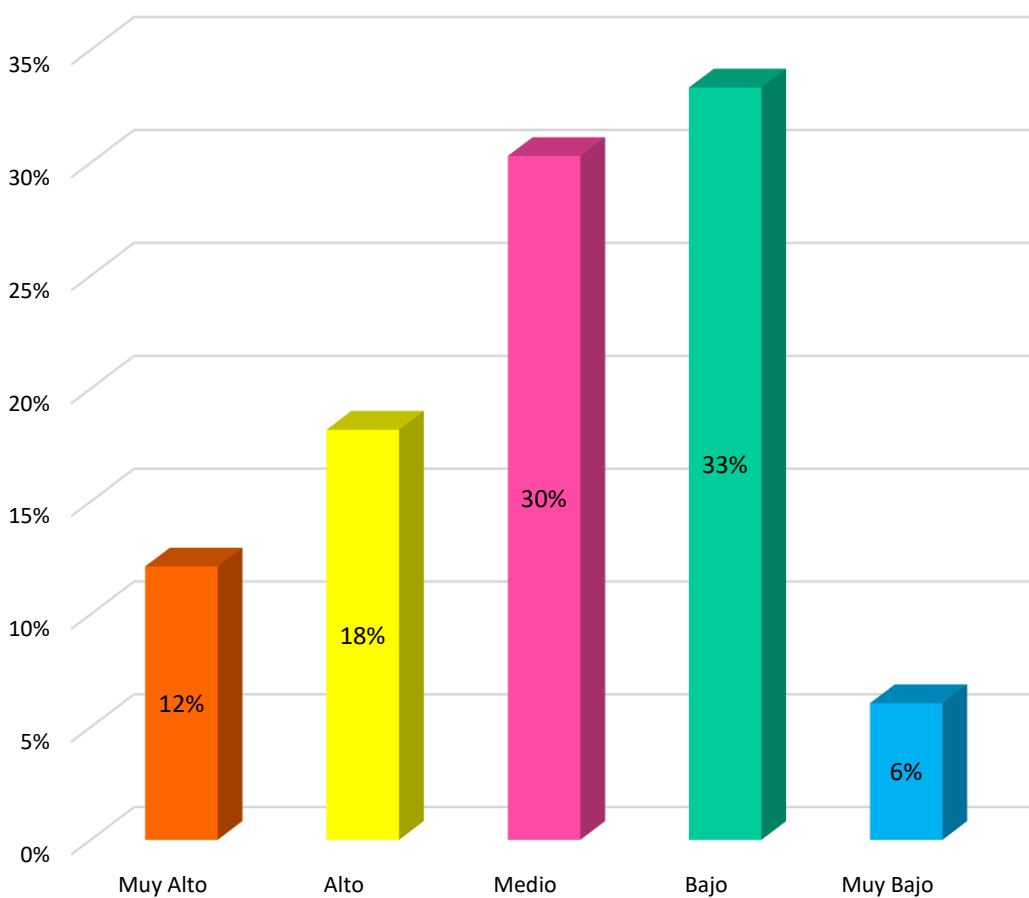


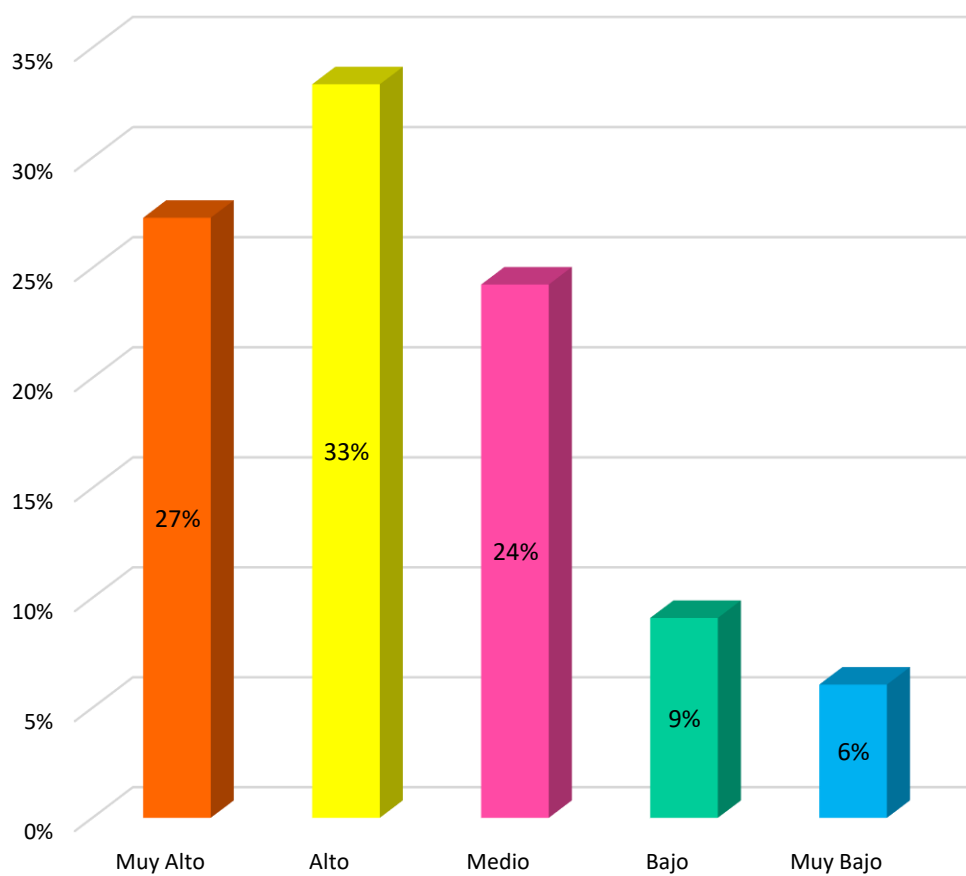
Tabla 11

Nivel de absorción

Nivel	N	%
Muy Alto	27	27%
Alto	33	33%
Medio	24	24%
Bajo	9	9%
Muy Bajo	6	6%
Total	99	100%

Fuente: Data de resultados

Figura 4 Nivel de absorción



Resultados de desempeño laboral

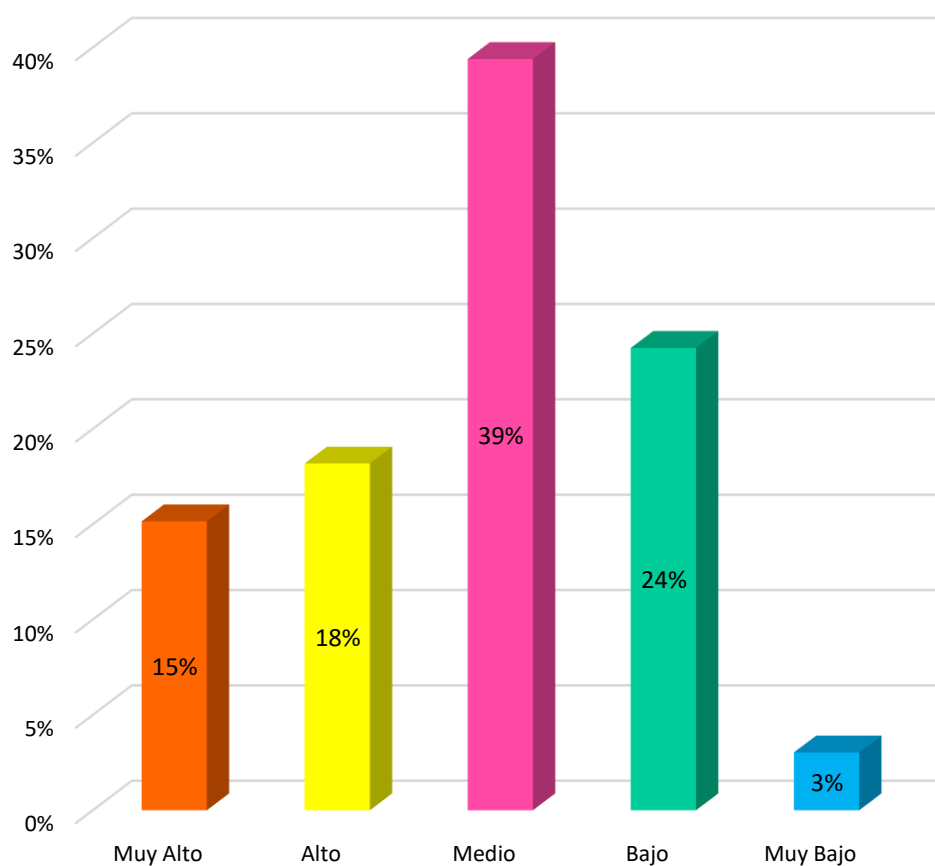
Tabla 12

Nivel de desempeño laboral

Nivel	N	%
Muy Alto	15	15%
Alto	18	18%
Medio	39	39%
Bajo	24	24%
Muy Bajo	3	3%
Total	99	100%

Fuente: Data de resultados

Figura 5 Nivel de desempeño laboral



Resultados de las dimensiones de desempeño laboral

Tabla 13

Nivel de desempeño contextual

Nivel	N	%
Muy Alto	12	12%
Alto	9	9%
Medio	33	33%
Bajo	39	39%
Muy Bajo	6	6%
Total	99	100%

Fuente: Data de resultados

Figura 6 Nivel de desempeño contextual

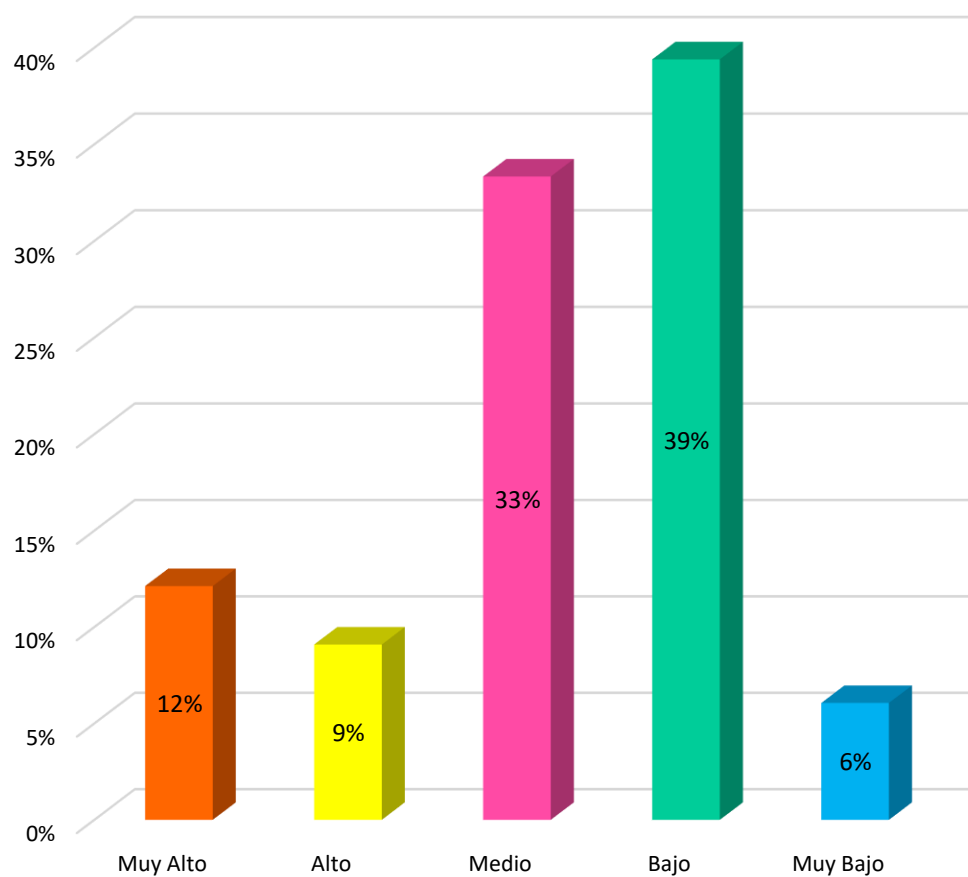


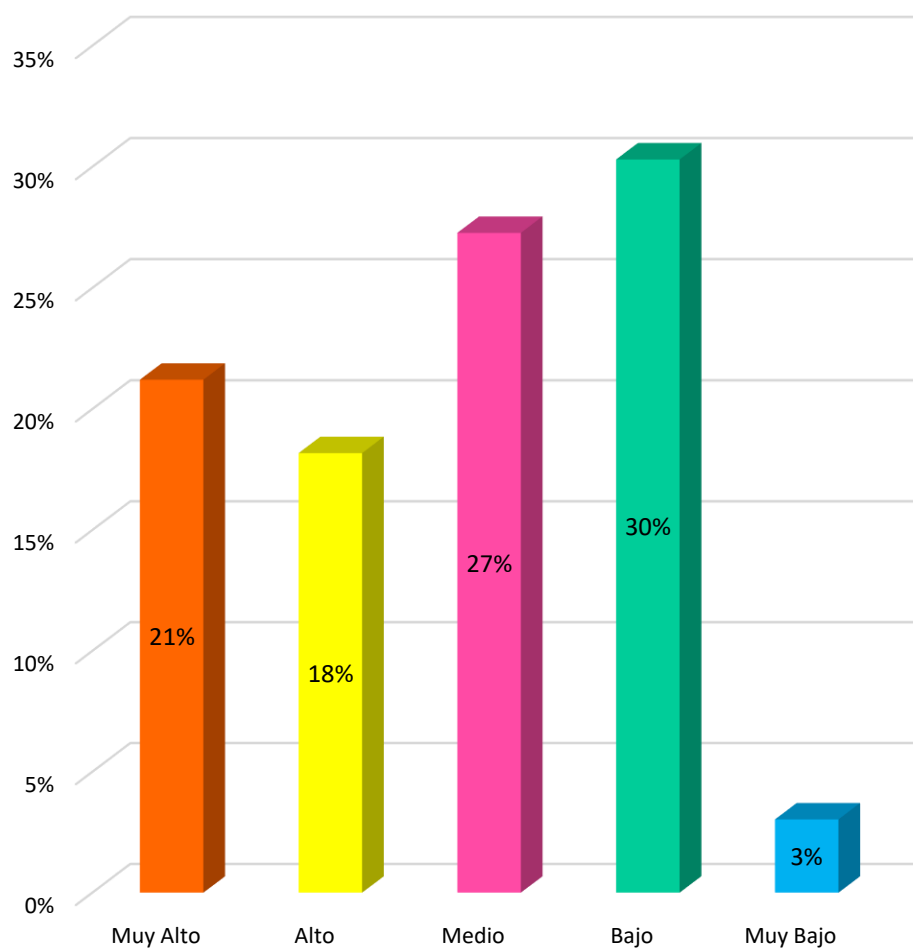
Tabla 14

Nivel de desempeño de tareas

Nivel	n	%
Muy Alto	21	21%
Alto	18	18%
Medio	27	27%
Bajo	30	30%
Muy Bajo	3	3%
Total	99	100%

Fuente: Data de resultados

Figura 7 Nivel de desempeño de tarea



5.2. Interpretación de resultados

1. En la Tabla 8, del 100% de los encuestados, el 48% se encuentra en un nivel medio respecto a engagement, puesto que no poseen altos niveles de energía ni son persistentes al momento que cumplen con sus funciones laborales, además, no están dispuestos a asumir retos ni desafíos, lo que genera que los docentes culminen sus tareas más por obligación y no porque se sientan comprometidos con los objetivos de la institución; mientras que el 18% está en un nivel alto, el 15% en un nivel muy alto, el 12% en un nivel bajo y por último el 6% en un nivel muy bajo.
2. En la Tabla 9, del 100% de los encuestados, el 42% se encuentra en un nivel bajo en cuanto a vigor, dado que no se muestran energéticos ni persistentes al momento que se les delegan determinadas tareas, además, no tienen deseos de seguir laborando por largos periodos de tiempo y no sienten las suficientes ganas para acudir a la institución, ocasionando que laboren con un pésimo estado de ánimo; mientras que el 27% está en un nivel medio, el 15% en un nivel muy alto, el 9% en un nivel alto y por último el 6% en un nivel muy bajo.
3. En la Tabla 10, del 100% de los encuestados, el 33% se encuentra en un nivel bajo referente a dedicación, ya que no se sienten inspirados, entusiasmados ni orgullosos de pertenecer a la institución, así mismo, consideran que en su trabajo no asumen retos que les permita incentivarse ante el cumplimiento de las metas establecidas, generando que no aporten el máximo valor para el desarrollo organizacional; mientras que el 30% está en un nivel medio, el 18% en un nivel alto, el 12% en un nivel muy alto y por último el 6% en un nivel muy bajo.
4. En la tabla 11, del 100% de los encuestados, el 33% se encuentra en

un nivel alto concerniente a absorción, debido a que se mantienen muy concentrados al momento que se les encargan actividades específicas, además, son tan felices cuando las ejecutan que les resulta imposible postergarlas sin antes haberlas concluido satisfactoriamente, lo que causa que estén muy enfocados para el crecimiento institucional; mientras que el 27% está en un nivel muy alto, el 24% en un nivel medio, el 9% en un nivel bajo y por último el 6% en un nivel muy bajo.

5. En la Tabla 12, del 100% de los encuestados, el 39% se encuentra en un nivel medio de acuerdo a desempeño laboral, dado que consideran que el ambiente de trabajo no es saludable y no se promueve el compañerismo dentro de la organización, así mismo, no reciben formaciones que les permita maximizar sus habilidades, lo que ocasiona que no sean eficientes y no alcancen los resultados esperados por la institución; mientras que el 24% está en un nivel bajo, el 18% en un nivel alto, el 15% en un nivel muy alto y por último el 3% en un nivel muy bajo.
6. En la Tabla 13, del 100% de los encuestados, el 39% se encuentra en un nivel bajo correspondiente a desempeño contextual, ya que no se sientan a gusto con el ambiente de la institución, así mismo, manifiestan que no se promueve el compañerismo entre colegas y no reciben el apoyo por parte de la dirección, lo que origina que su rendimiento no sea favorable y no se forme un clima laboral saludable; mientras que el 33% está en un nivel medio, el 12% en un nivel muy alto, el 9% en un nivel alto y por último el 6% en un nivel muy bajo.
7. En la Tabla 14, del 100% de los encuestados, el 30% se encuentra en un nivel bajo respecto a desempeño de tarea, debido a que la institución no les facilita programas de formación que les permita

potenciar sus habilidades, del mismo modo, suelen quejarse de los imprevistos que se presentan, lo que causa que no sean proactivos al momento que quieran desempeñar sus funciones en el tiempo establecido; mientras que el 27% está en un nivel medio, el 21% en un nivel muy alto, el 18% en un nivel alto y por último el 3% en un nivel muy bajo.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial (*)

Prueba de normalidad

Ha: Los datos no siguen una distribución normal.

Ho: Los datos siguen una distribución normal.

Tabla 15

Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	Gl	Sig.
Engagement	,115	99	,003
Desempeño laboral	,119	99	,001

Fuente: Programa SPSS

Se puede observar la prueba de normalidad del cuestionario, tanto de engagement como de desempeño laboral, en este caso, se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov dado que el $n > 50$. Así mismo, el P valor se encuentra menor a 0,05, por tanto, se acepta Ha y se infiere que los datos no siguen una distribución normal, por tanto, para el cálculo de la correlación, se utilizó el coeficiente de Spearman (prueba no paramétrica).

6.1.1. Prueba de hipótesis general

Hg: Existe relación significativa entre engagement y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”, Juliaca 2023.

Tabla 16

Correlación entre engagement y desempeño laboral

		Engagement	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Engagement	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,985**
	Desempeño laboral	N	,000
		Coeficiente de correlación	,99
		Sig. (bilateral)	,000
		N	,99

Fuente: Programa SPSS

En la Tabla 16, mediante el coeficiente de Spearman, se obtuvo una correlación positiva muy fuerte de 0,985 entre engagement y desempeño laboral siendo significativa con un $p < 0,05$ y N la cantidad de docentes. Por lo cual se puede inferir que, si los docentes cuentan con un estado mental positivo, disfrutan de sus actividades sin desgastarse y se muestran comprometidos en alcanzar los objetivos, tendrán un mejor desempeño laboral. De manera que, se acepta Hg, puesto que se ha comprobado la relación significativa entre estas dos variables.

6.1.2. Prueba de hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre la dimensión vigor y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”.

Tabla 17

Correlación entre vigor y desempeño laboral

			Vigor	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Vigor	Coeficiente de correlación	1,000	,919**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,919**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

Fuente: Programa SPSS

En la Tabla 17, tras aplicar el coeficiente de Spearman, se obtuvo una correlación positiva muy fuerte de 0,919 entre vigor y desempeño laboral siendo significativa con un $p < 0,05$ y N la cantidad de docentes. Por lo cual se puede deducir que, si los docentes se muestran energéticos, son persistentes mentalmente ante cualquier dificultad y tienen ganas por seguir trabajando horas extra, su desempeño será más óptimo. Por consiguiente, se acepta H1, ya que se ha corroborado la relación significativa entre vigor y desempeño laboral.

6.1.3. Prueba de hipótesis específica 2

H2: Existe relación significativa entre la dimensión dedicación y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”.

Tabla 18

Correlación entre dedicación y desempeño laboral

		Dedicación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dedicación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 99
			,888** ,000 99
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,888** ,000 99
			1,000 . 99

Fuente: Programa SPSS

En la Tabla 18, tras ejecutar el coeficiente de Spearman, se obtuvo una correlación positiva considerable de 0,888 entre dedicación y desempeño laboral siendo significativa con un $p < 0,05$ y N la cantidad de docentes. Este resultado muestra que, si los docentes se sienten inspirados, entusiasmados, orgullosos y asumen cualquier reto o desafío que se presente en la institución, tendrán un mejor rendimiento de trabajo. Por tanto, se acepta H2, debido a que se ha confirmado la relación significativa entre dedicación y desempeño laboral.

6.1.4. Prueba de hipótesis específica 3

H3: Existe relación significativa entre la dimensión absorción y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”.

Tabla 19

Correlación entre absorción y desempeño laboral

			Absorción	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Absorción	Coefficiente de correlación	1,000	,942**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,942**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

Fuente: Programa SPSS

En la Tabla 19, a través del coeficiente de Spearman, se obtuvo una correlación positiva muy fuerte de 0,942 entre absorción y desempeño laboral siendo significativa con un $p < 0,05$ y N la cantidad de docentes. Este resultado evidencia que, si los docentes muestran una alta concentración ante las tareas que se les delegan y no las posponen sin haberlas terminado de forma eficiente, su rendimiento será progresivo en la institución. Por tanto, se acepta H3, debido a que se ha confirmado la relación significativa entre absorción y desempeño laboral.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados

El objetivo de la investigación realizada fue determinar la relación entre engagement y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”, Juliaca 2023, mediante el coeficiente de Spearman, se obtuvo una correlación positiva muy fuerte de 0,985 entre engagement y desempeño laboral siendo significativa con un $p < 0,05$ y N la cantidad de docentes. Por lo cual se puede inferir que, si los docentes cuentan con un estado mental positivo, disfrutan de sus actividades sin desgastarse y se muestran comprometidos en alcanzar los objetivos, tendrán un mejor desempeño laboral.

Asimismo, Sánchez (2022) encontró que el engagement se relaciona en un 0,774 con el desempeño de los docentes y a la vez es significativa con un $p < 0,05$ lo cual indica que, si cuentan con un buen estado psicológico en sus puestos laborales, su rendimiento será más efectivo contribuyendo a los objetivos institucionales. Así mismo, Gil, Llorens y Salanova (2020) hallaron que el engagement mantiene una relación media y significativa de 0,59 con el desempeño del personal, lo que indica que el rendimiento académico será más alto en la medida que los colaboradores se sientan altamente comprometidos con la organización. También, Inostroza y Acosta (2021) obtuvieron que el engagement se relaciona positivamente y significativamente con el desempeño laboral con un coeficiente de 0,470 lo cual indica que el desenvolvimiento del personal en la institución será alto siempre y cuando se sientan comprometidos.

Estos resultados se concuerdan con lo que se halló, dado que existe una relación positiva entre engagement y desempeño laboral.

Sin embargo, Novoa (2022) halló que el engagement se asocia con el desempeño docente con un coeficiente de 0,050 pero no es significativa ya que se obtuvo p-valor de 0,066 ($p>0,05$) lo cual este resultado refleja que el incremento del engagement en la institución no necesariamente tiene una repercusión positiva en el rendimiento académico. Siendo este resultado distinto a lo que se encontró, dado que la correlación es demasiado débil y no es significativa. En relación a lo anterior, Rosado, Benítez y Arias (2020) sostienen que el engagement se refiere cuando los colaboradores se encuentran en un estado mental positivo en sus áreas de trabajo, así mismo, se comprometen cognitivamente y emocionalmente a cumplir los objetivos institucionales.

Igualmente, en relación a la hipótesis específica 1, que responde al objetivo específico 1, tras aplicar el coeficiente de Spearman, se obtuvo una correlación positiva muy fuerte de 0,919 entre vigor y desempeño laboral siendo significativa con un $p<0,05$ y N la cantidad de docentes. Por lo cual se puede deducir que, si los docentes se muestran energéticos, son persistentes mentalmente ante cualquier dificultad y tienen ganas por seguir trabajando horas extra, su desempeño será más óptimo. Del mismo modo, Gómez (2019) halló que la dimensión vigor se relaciona considerablemente con el desempeño laboral, ya que se obtuvo un coeficiente de 0,800 y con una significancia de $p<0,01$ este resultado muestra que, si el personal se muestra con un alto nivel energético y dan su máximo esfuerzo, tendrán un mejor rendimiento en cada una de sus funciones. Este resultado coincide con lo que se encontró, dado que existe una relación positiva y significativa entre vigor y desempeño laboral.

De acuerdo a lo expuesto, Rosado, Benítez y Arias (2020) afirman que el vigor se refiere al nivel energético y persistencia mental que tienen los colaboradores ante las tareas que se les delegan. En este punto, las personas son vigorosas, procuran dar todo su potencial, y

si por alguna razón se presentan dificultades, podrán enfrentarlas dado que cuentan con las competencias y ganas para seguir laborando por largos periodos en la organización.

También, en relación a la hipótesis específica 2, que responde al objetivo específico 2, tras ejecutar el coeficiente de Spearman, se obtuvo una correlación positiva considerable de 0,888 entre dedicación y desempeño laboral siendo significativa con un $p < 0,05$ y N la cantidad de docentes. Este resultado muestra que, si los docentes se sienten inspirados, entusiasmados, orgullosos y asumen cualquier reto o desafío que se presente en la institución, tendrán un mejor rendimiento de trabajo. De manera similar, Chanduvi (2021) halló que la dimensión dedicación se relaciona en un 0,952 con el desempeño laboral, siendo positiva y a la vez significativa con un $p < 0,05$ este resultado refleja que, si los colaboradores se sienten entusiasmados ante las funciones que se les encargan, su desenvolvimiento será más eficiente y terminarán sus tareas satisfactoriamente. Este resultado se asemeja con lo que obtuvo, ya que existe una correlación positiva y significativa entre dedicación y desempeño laboral. Según lo manifestado, Rosado, Benítez y Arias (2020) indican que la dedicación consiste cuando los trabajadores se sienten inspirados, entusiasmados y orgullosos por aportar el máximo valor hacia la institución. Así mismo, les resulta normal aceptar retos o imprevistos que se presenten, dado que las labores que ejecutan están llenas de significado y asumen cualquier responsabilidad en sus puestos.

Finalmente, en relación a la hipótesis específica 3, que responde al objetivo específico 3, a través del coeficiente de Spearman, se obtuvo una correlación positiva muy fuerte de 0,942 entre absorción y desempeño laboral siendo significativa con un $p < 0,05$ y N la cantidad de docentes. Este resultado evidencia que, si los docentes muestran una alta concentración ante las tareas que se les delegan y no las

posponen sin haberlas terminado de forma eficiente, su rendimiento será progresivo en la institución. De igual manera, Díaz (2022) halló que la dimensión absorción se relaciona con el desempeño del trabajador en un 0,010 y con un p-valor de 0,952 ($p > 0,05$) lo cual muestra una correlación débil y no es significativa, por lo cual se infiere que, si el personal posee una alta concentración y enfoque durante sus jornadas laborales, no precisamente les garantiza que su rendimiento sea el más óptimo. Este resultado difiere con lo que se encontró, puesto que hay una correlación débil y no es significativa entre absorción y desempeño laboral.

Respecto a lo mencionado, Rosado, Benítez y Arias (2020) argumentan que la absorción es la alta concentración y enfoque que ponen los colaboradores hacia determinadas metas plasmadas por la dirección. El personal de trabajo olvida lo que pasa a su alrededor ya que se deja llevar por su trabajo y no se queja de las actividades que cumplen, sino que las disfrutan y son felices haciéndolas, incluso, afirman que el tiempo pasa demasiado rápido porque se encuentran inmersos. Así mismo, les resulta imposible abandonar sus tareas sin haberlas concluido. Tal y como se ha demostrado con los resultados inferenciales, el engagement y sus dimensiones se relacionan positivamente y significativamente con el desempeño laboral, por tanto, si la institución educativa se enfoca en promover el engagement en los docentes, tendrán un mejor rendimiento al momento que ejecutan sus actividades.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Se determinó una correlación positiva muy fuerte de 0,985 entre engagement y desempeño laboral siendo significativa con un $p < 0,05$ y N la cantidad de docentes, por lo cual se puede inferir que, si los docentes cuentan con un estado mental positivo, disfrutan de sus actividades sin desgastarse y se muestran comprometidos en alcanzar los objetivos, tendrán un mejor desempeño laboral.
- Se determinó una correlación positiva muy fuerte de 0,919 entre vigor y desempeño laboral siendo significativa con un $p < 0,05$ y N la cantidad de docentes, por lo cual se puede deducir que, si los docentes se muestran energéticos, son persistentes mentalmente ante cualquier dificultad y tienen ganas por seguir trabajando horas extra, su desempeño será más óptimo.
- Se determinó una correlación positiva considerable de 0,888 entre dedicación y desempeño laboral siendo significativa con un $p < 0,05$ y N la cantidad de docentes. Este resultado muestra que, si los docentes se sienten inspirados, entusiasmados, orgullosos y asumen cualquier reto o desafío que se presente en la institución, tendrán un mejor rendimiento de trabajo.
- Se determinó una correlación positiva muy fuerte de 0,942 entre absorción y desempeño laboral siendo significativa con un $p < 0,05$ y N la cantidad de docentes. Este resultado evidencia que, si los docentes muestran una alta concentración ante las tareas que se les delegan y no las posponen sin haberlas terminado de forma eficiente, su rendimiento será progresivo en la institución.

Recomendaciones

- El director debe de promover un programa basado en el engagement para incrementar el desempeño laboral de los docentes, dado que se ha comprobado estadísticamente una correlación positiva entre estas dos variables, lo que indica que su desempeño será más eficiente en la medida que se muestren más comprometidos con la institución.
- El área de recursos humanos debe de implementar un sistema de incentivos económicos, con la finalidad que los docentes se mantengan energéticos, motivados y con ganas por seguir laborando por largos periodos de tiempo, además, estos incentivos serán entregados en proporción a los logros individuales que puedan alcanzar.
- Los docentes deben de recibir un proceso de coaching, con el propósito que se sientan empoderados, inspirados y entusiasmados al momento que cumplan con sus actividades, así mismo, serán más proactivos y emprenderán sus propias acciones sin esperar a recibir órdenes de sus superiores.
- Los docentes deben de recibir un taller de alto rendimiento, con la finalidad que su concentración sea más alta ante las tareas que se les delegan y se mantengan enfocados en alcanzar los objetivos propuestos por la dirección, del mismo modo, los estudiantes tendrán un mejor aprendizaje en sus diversas materias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta, N. (2022). *Administración II*. México: Klik. Ed. Lara.. Mexico: Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=7_6V EAAA QBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Amaya, S. (2022). *Epistemología y psicología forense: Guía práctica para psicólogos y abogados*. Editorial El Manual Moderno. <https://www.derechopenalenlared.com/libros/epistemologia-psicologia-forense-amaya-nassar.pdf>

Amo, A. (2019). *Reclutamiento y selección de personal*. España: Editorial Elearning. https://books.google.com.pe/books?id=63 fIDw AA QB AJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Arenal, C. (2022). *Gestión del equipo de trabajo del almacén. UF0927*. Logroño: Tutor Formación. <https://editorial.tutorformacion.es/es/organizacion-y-gestion-de-almacenes/517-gestion-del-equipo-de-trabajo-del-almacen-uf0927.html>

Arrogante, A. (2022). *Organización de eventos empresariales*. España: Ediciones Paraninfo. https://books.google.com.pe/books?id=keiOzgEACAAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Ayensa, A. (2022). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Editorial Paraninfo. https://books.google.com.pe/books?id=IKV3 EAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Carrasco, S. (2019). *Atención al cliente en el proceso comercial*. Ediciones Paraninfo.

https://books.google.com.pe/books?id=LjehDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Castellano, M., Bittar, O., Castellano, N. y Silva, H. (2020). *Incursionando en el mundo de la investigación orientaciones básicas*. Editorial Unimagdalena. https://books.google.com.pe/books?id=Dn4qEAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Cestau, D. (2020). *Las claves del éxito: Herramientas para el desarrollo psicológico, físico, mental y profesional*. Buenos Aires: Ediciones Del Dragón. <https://www.perlego.com/book/2309414/las-claves-del-xito-herramientas-para-el-desarrollo-psicologico-fsico-mental-y-profesional-pdf>

Chanduvi, J. (2021). *Engagement y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Chiclayo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78488>

Chartzman, A. (2022). *El estrés en el ámbito laboral; causas, consecuencias sanitarias e indemnizaciones*. Buenos Aires: El Dial.libros.<https://tienda.eldial.com/productos/e-book-el-estres-en-el-ambito-laboral-causas-consecuencias-sanitarias-e-indemnizaciones/>

Diaz, G. (2022). *El engagement y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, Ancash, 2021*. (Tesis de maestría). Universidad Privada del Norte, Trujillo. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/31173>

- Durán, A. (2020). *Gestión del puesto y evaluación del desempeño*. España: Editorial Elearning. https://books.google.com.pe/books?id=3Cj-DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Eliseo, J. (2020). *El Engagement y su relación con la motivación de los colaboradores de una universidad privada en la ciudad de Xalapa, Veracruz*. (Tesis de maestría). Universidad Veracruzana, Veracruz. Recuperado de <https://cdigital.uv.mx/handle/1944/50926?locale-attribute=fr>
- Espejo, D., Flores, C., Pérez, J., Santos, L. y Paredes, M. (2022). Clima organizacional y engagement laboral en docentes de nivel secundaria en la región Junín. *Gaceta Científica*, 8(3), 121-128. Recuperado de <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1526>
- Estrada, O. y Fuentes, D. (2022). El engagement y deserción en los MOOCs: Revisión sistemática. *Comunicar: Revista Científica Iberoamericana de Comunicación y Educación*, 30(70), 111-124. Recuperado de <https://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/20393>
- Fernández, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía y Negocios*, 3 (1), 47-62. <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/eyn/article/view/1041>
- Fernández, M. (2022). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Madrid: Ediciones Paraninfo. https://books.google.com.pe/books/about/Comunicaci%C3%B3n_efectiva_y_trabajo_en_equi.html?id=bObxCAAQBAJ&redir_esc=y

- Fuentes, A. (2022). *El carácter contingente de la Administración municipal y su modernización: Los modelos teóricos de administración y la gestión de los intangibles con base en el conocimiento*. España: Universidad de Alicante https://publicaciones.ua.es/libro/el-caracter-contingente-de-la-administracion-municipal-y-su-modernizacion_143199/
- Gallardo, M. y Pacheco, C. (2019). Evaluación docente y desempeño profesional: en juego la condición afectiva del profesorado. *Revista de la Escuela de Ciencias de la Educación*, 2(14), 81-89. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/rece/v2n14/v2n14a09.pdf>
- Gallego, L., Gutiérrez, A. y Orrego, C. (2019). *Relación entre calidad de vida laboral y engagement en docentes universitarios del sector privado en la ciudad de Armenia*. (Tesis de maestría). Universidad de Manizales, Manizales. Recuperado de <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/5605/Calidad%20de%20vida%20laboral%20y%20engagement.%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, A. (2020). Determinación del nivel de engagement laboral en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020. *Revista Científica Epistemia*, 4(3), 37–45. Recuperado de <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1321>
- Gil, E., Llorens, S. y Salanova, M. (2020). Ejercicio físico, recursos, compromiso y rendimiento de los empleados: un estudio transversal del modelo HERO. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(1), 39-47. Recuperado de https://scielo.isci. es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622020000100004&lang=es

- Giraldo, F., Molina, J. y Córdoba, F. (2018). *Experiencias de investigación en escenarios escolares. Elementos para una transformación educativa y social*. Colombia: Instituto Tecnológico Metropolitano. <https://repositorio.itm.edu.co/handle/20.500.12622/2008>
- Gómez, J. y González, M. (2022). *Investigación organizacional: Desafíos y perspectivas*. Universidad Juárez del Estado de Durango. https://books.google.com.pe/books?id=AP5wEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Gómez, P. (2019). *Engagement y auto evaluación del desempeño laboral en el personal administrativo y docente de una Universidad Pública de la Región de Loreto*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Federico Villareal, Lima. Recuperado de <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/4629>
- Gutiérrez, C., Medina, R. y Ulloa, C. (2021). Clima laboral y desempeño docente del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de Trujillo. *SCIÉENDO*, 24(1), 55-59. Recuperado de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3398>
- Hahs, D. y Lomax, R. (2020). *Statistical Concepts - A First Course*. Routledge. <https://www.routledge.com/Statistical-Concepts---A-First-Course/Hahs-Vaughn-Lomax/p/book/9780367203993>
- Houser R. (2019). *Counseling and educational research: evaluation and application*. SAGE Publications. https://books.google.com.pe/books?id=mRJ7DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

- Jiménez, R. y Wamba, A. (2022). *Avances en la didáctica de las Ciencias Experimentales*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva. <http://www.uhu.es/publicaciones/?q=libros&code=135>
- Jones, S., Lesaux, N. y Barnes, S. (2022). *Measuring Noncognitive Skills in School Settings*. Guilford Publications. https://www.guilford.com/excerpts/jones_introduction.pdf?t=1
- Lobiondo, G. y Haber, J. (2021). *Study Guide for Nursing Research - E-Book: Methods and Critical Appraisal for Evidence-Based Practice*. New York: Elsevier. <https://shop.elsevier.com/books/nursing-research/lobiondo-wood/978-0-323-76291-5>
- McWay, D. (2022). *Today's health information management an integrated approach*. Cengage. https://books.google.com.pe/books/about/Today_s_Health_Information_Management_An.html?id=R-wfEAAQBAJ&redir_esc=y
- Monter, J. (2022). *Macroeconomía Digital y Tradicional: Teoría y Análisis*. Estados Unidos: Palibrio <https://www.amazon.com/-/es/Ju%C3%A1rez-Monter/dp/1506536972>
- Moriano, J., Topa, G. y García, G. (2019). *Psicosociología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales*. Editorial Sanz Y Torres S.I. <https://www.sanzytorres.es/libros/psicosociologia-aplicada-a-la-prevencion-de-riesgos-laborales/9788417765934/>
- Novoa, K. (2022). *Influencia del engagement en el desempeño docente de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100122>

- Orejuela, J. (2021). *Desafíos en la formación de psicólogos de las organizaciones y el trabajo*. Medellín: Universidad EAFIT. Ortega, R. (2019). *Crece y aprende: Curso de psicología del desarrollo para educadores*. Antonio Machado Libros. https://www.researchgate.net/publication/371567253_Desafios_en_la_formacion_de_psicologos_de_las_organizaciones_y_el_trabajo
- Perrin, K. (2020). *Principles of planning, evaluation, and research for health care programs*. Jones & Bartlett Learning. <https://books.google.com.pe/books?id=MJr5DwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Proaño, J. (2020). *El engagement en el trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas, año 2020*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas. Recuperado de <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2156>
- Rasinger, S. (2020). *La investigación cuantitativa en lingüística*. Ediciones AKAL. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09342022000100199
- Rosado, N., Benítez, T. & Arias, M. (2020). *Leer, hablar y escribir en la universidad*. Colombia: Editorial Universidad del Norte. Recuperado de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09342022000100199
- Saks A. M. y Gruman J. A. (2021). *Advanced introduction to employee engagement*. Estados Unidos: Edward Elgar Publishing Limited. https://books.google.com.pe/books?id=V3g8EAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

- Salcedo, J. y Deroncele, A. (2021). Engagement y estrés de rol en una comunidad de docentes universitarios de Ecuador. *Maestro y Sociedad*, 38-57. Recuperado de <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5444>
- Sánchez, F. (2020). *Síndrome de Burnout*. México: Grupo Rodrigo Porrúa. <https://es.everand.com/book/486564305/Sindrome-De-Burnout>
- Sánchez, W. (2022). *Engagement y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio, Huaylas, 2021*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85617>
- Segalla, M. (2021). *International Perspectives on Employee Engagement*. New York: Routledge. <https://www.routledge.com/International-Perspectives-on-Employee-Engagement/Segalla/p/book/9780367696054>
- Serrano, J. (2020). *Metodología de la Investigación edición: Gamma 2020*. Madrid: Bernardo Reyes. https://books.google.com.pe/books?id=XnnkDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbg_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Simón, M. y Martos, A. (2022). *Investigación de variables psicológicas y educativas en el ámbito escolar*. Madrid: ESIC Editorial. https://books.google.com.pe/books?id=nf5pEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbg_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Topa, G. (2022). *Psicología de las Organizaciones*. Editorial Sanz y Torres S.l. <https://www.editorialsanzytorres.com/libros/psicologia-de-las-organizaciones/9788418316135/>

Trejos, L., Quiroz, E. y Castaño, E. (2021). Burnout y engagement: un análisis desde los turnos laborales en personal asistencial. *Psicoespacios*, 15(27), 43-57. Recuperado de <https://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios/article/view/1416>

Vásquez, M., Inostroza, R. y Acosta, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de Psicología*, 30(1), 1-17. Recuperado de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719-05812021000100001&script=sci_arttext

Vesa, M. (2021). *Organizational Gamification: Theories and Practices of Ludified Work in Late Modernity*. Estados Unidos: Routledge. <https://www.routledge.com/Organizational-Gamification-Theories-and-Practices-of-Ludified-Work-in/Vesa/p/book/9780367712372>

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Título: “Engagement y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”, Juliaca 2023”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable(s) y dimensiones	Metodología
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1:	Enfoque:
¿Existe relación entre engagement y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”, Juliaca 2023?	Determinar la relación entre engagement y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”, Juliaca 2023.	Hg: Existe relación significativa entre engagement y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”, Juliaca 2023.	Engagement	Cuantitativo
			<u>Dimensiones:</u>	Tipo:
			D.1: Vigor	Básico
			D.2: Dedicación	Nivel:
			D.3: Absorción	Correlacional
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Variable 2:	Diseño:
PE1: ¿Existe relación entre la dimensión vigor y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”?	OE1: Determinar la relación entre la dimensión vigor y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”.	H1: Existe relación significativa entre la dimensión vigor y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”.	Desempeño laboral	No experimental
			<u>Dimensiones:</u>	Población y muestra:
			D.1: Desempeño	La población fue de 99 docentes.
			Contextual.	Muestra: Fue de 99 docentes.

Secundaria Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”?	Secundaria Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”.	Educativa Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”.	Secundaria D.2: Desempeño de Tarea.	Muestreo: No probabilístico, de tipo censal.
PE3: ¿Existe relación entre la dimensión absorción y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”?	OE3: Determinar la relación entre la dimensión absorción y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”.	H3: Existe relación significativa entre la dimensión absorción y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”.		Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de Engagement (UWES). Cuestionario de desempeño laboral.

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Engagement

OBJETIVO: El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de engagement de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”.

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

Sexo: Masculino () Femenino ()

Puntuaciones de escala Likert

TA	A	I	D	TD
5	4	3	2	1

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

	ÍTEMS	TA	A	I	D	TD
	DIMENSIÓN: VIGOR					
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.					
2	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.					
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.					
4	Soy muy persistente en mi trabajo.					
5	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.					
	DIMENSIÓN: DEDICACIÓN					
6	Mi trabajo es retador.					
7	Mi trabajo me inspira.					
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo.					
9	Estoy orgulloso del trabajo que hago.					
10	Mi trabajo está lleno de significado.					
	DIMENSIÓN: ABSORCIÓN					
11	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.					
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.					

13	Me dejo llevar por mi trabajo.					
14	Estoy inmerso en mi trabajo.					
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”.

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

Sexo: Masculino () Femenino ()

Puntuaciones de escala Likert

TA	A	I	D	TD
5	4	3	2	1

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

	ÍTEMS	TA	A	I	D	TD
	DIMENSIÓN: DESARROLLO					
1	Recibo capacitaciones que me ayudan a potenciar mis habilidades.					
2	Tomo la iniciativa ante cualquier situación sin esperar a recibir órdenes.					
3	Aporto ideas que contribuyen a la mejora de la institución.					
4	Me adapto con facilidad ante cualquier cambio que pueda acontecer.					
5	Tengo la habilidad de solucionar cualquier problema que se presente.					
	DIMENSIÓN: RELACIONES					
6	Entablo una buena comunicación con mis colegas.					
7	Mantengo una comunicación transparente con los directivos.					
8	Promuevo relaciones de confianza con facilidad.					
9	Formo equipos de trabajo para alcanzar los objetivos institucionales.					
10	Logro comprender las necesidades de los demás docentes.					
	DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO					
11	Valoran mi esfuerzo cuando culmino determinadas tareas.					

12	Me siento motivado a seguir cumpliendo con mis funciones.					
13	Tengo aspiraciones de crecer profesionalmente.					
14	Recibo incentivos económicos cuando mi rendimiento es óptimo.					
15	Me brindan premiaciones en función a mis logros alcanzados.					
	DIMENSIÓN: AMBIENTE					
16	Me facilitan los recursos necesarios para cumplir eficientemente mis funciones.					
17	Me siento seguro laborando en la institución.					
18	Recibo el apoyo de los directivos cuando lo requiero.					
19	El cargo que desempeño está acorde a mis habilidades.					
20	Estoy conforme con las políticas establecidas por la dirección.					

ANEXO 3: Ficha de validación de instrumentos de medición



I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Engagement y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 " Mariano H. Cornejo", Juliaca 2023".

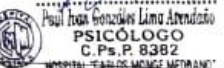
Nombre del Experto: *Mg. Psic. Paul Iván Gonzales Lima Avendaño*

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	<i>Cumple</i>	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	<i>Cumple</i>	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	<i>Cumple</i>	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	<i>Cumple</i>	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	<i>Cumple</i>	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	<i>Cumple</i>	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	<i>Cumple</i>	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	<i>Cumple</i>	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	<i>Cumple</i>	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	<i>Cumple.</i>	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna


Paul Iván Gonzales Lima Avendaño
PSICÓLOGO
C. Ps. P. 8382

Apellidos y Nombres del validador: *Gonzales Lima Avendaño Paul Iván*
Grado académico: *Magister*
Nº DNI: *29614239*



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Engagement y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 "Mariano H. Cornejo", Juliaca 2023".

Nombre del Experto: Mg. Maritza Rodríguez Pineda

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES


Ps. Maritza Rodríguez Pineda
 PSICÓLOGA
 EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO

Apellidos y Nombres del validador:

Grado académico: Maestro en Psicología Clínica y Educativa
 N°. DNI: 02433258



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Engagement y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 " Mariano H. Cornejo", Juliaca 2023".

Nombre del Experto: Mg. Ronal Manuel Fernández Revilla

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES


Apellidos y Nombres del validador: Fernández Revilla, Ronal Manuel
Grado académico: Magister
N°. DNI: 28474698
Dr. Ronal M. Fernández Revilla
C.P.S.P. N° 6726
PSICÓLOGO

Anexo 4: Base de datos de la variable Engagement

Población	Engagement														
	Vigor					Dedicación					Absorción				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
3	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5
6	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5
7	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	2	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
9	3	4	2	2	3	3	4	2	2	4	4	5	4	4	5
10	3	4	4	2	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4
11	3	4	4	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4
12	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	4	5	4	1	5
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	4	5	5
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4
15	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	4	4	4
16	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1	4	4	1
17	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	5	4	4	4	4
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	1	2	3
20	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	3	4	2	3
21	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	4	4	3	3	4
22	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	4	1	4	4
23	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	3	2	3	3	2
24	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	3	4	4	4	4
25	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	3	4	3	2	4
26	2	1	2	1	2	4	1	4	1	1	2	3	3	1	3
27	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
28	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2
29	1	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3
30	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	4	2
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	4	2
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
34	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
35	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
36	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5
37	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
38	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5
39	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5
40	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	2	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
42	3	4	2	2	3	3	4	2	2	4	4	5	4	4	5
43	3	4	4	2	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4
44	3	4	4	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4
45	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	4	5	4	1	5
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	4	5	5
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4
48	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	4	4	4

49	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1	4	4	1
50	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	5	4	4	4	4
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	1	2	3
53	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	3	4	2	3
54	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	4	4	3	3	4
55	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	4	1	4	4
56	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	3	2	3	3	2
57	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	3	4	4	4	4
58	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	3	4	3	2	4
59	2	1	2	1	2	4	1	4	1	1	2	3	3	1	3
60	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
61	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2
62	1	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3
63	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	4	2
64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
65	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	4	2
66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
67	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
68	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
69	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5
70	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
71	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5
72	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5
73	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
74	4	4	4	2	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
75	3	4	2	2	3	3	4	2	2	4	4	5	4	4	5
76	3	4	4	2	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4
77	3	4	4	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4
78	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	4	5	4	1	5
79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	4	5	5
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4
81	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	4	4	4
82	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1	4	4	1
83	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	5	4	4	4	4
84	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4
85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	1	2	3
86	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	3	4	2	3
87	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	4	4	3	3	4
88	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	4	1	4	4
89	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	3	2	3	3	2
90	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	3	4	4	4	4
91	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	3	4	3	2	4
92	2	1	2	1	2	4	1	4	1	1	2	3	3	1	3
93	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
94	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2
95	1	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3
96	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	4	2
97	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
98	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	4	2
99	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Anexo 4: Base de datos de la variable desempeño laboral

Desempeño laboral																				
Desempeño contextual							Desempeño de la tarea													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4
4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
4	4	4	2	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
3	4	2	2	4	2	3	4	4	4	3	4	2	4	5	4	4	4	3	3	4
3	4	4	1	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	4	4	2	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4
3	3	2	2	3	2	2	4	4	4	3	3	2	1	5	4	4	4	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	5	5	4	4	4	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2
2	3	2	2	3	2	2	2	4	4	2	3	2	4	4	2	4	4	2	2	3
2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	2	1	1	4	1	4	4	4	1	2	1
2	1	1	1	1	1	2	5	4	4	2	1	1	3	4	5	4	4	2	2	1
2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	3	2	2	2
2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2
2	2	2	1	2	1	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2
2	2	2	1	2	1	2	4	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	2	2	2
2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	4	4	1	1	1	2	2	2
2	2	2	4	2	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2
2	2	2	4	2	4	2	3	2	4	2	2	2	4	4	3	2	4	2	2	2
2	2	2	4	2	4	2	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2
4	1	4	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	4	1
2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	1	3
2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	4	2	2	1	2	1	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	4	2	2	1	2	1	2	1

1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4
4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
4	4	4	2	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
3	4	2	2	4	2	3	4	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	3	3	4
3	4	4	1	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	4	4	2	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4
3	3	2	2	3	2	2	4	4	4	3	3	2	1	5	4	4	4	4	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	5	5	4	4	4	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2
2	3	2	2	3	2	2	2	4	4	2	3	2	4	4	2	4	4	4	2	2	3
2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	2	1	1	4	1	4	4	4	4	1	2	1
2	1	1	1	1	1	2	5	4	4	2	1	1	3	4	5	4	4	4	2	2	1
2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	3	2	2	2	2
2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2
2	2	2	1	2	1	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2
2	2	2	1	2	1	2	4	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	2	2	2
2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	4	4	1	1	1	2	2	2
2	2	2	4	2	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2
2	2	2	4	2	4	2	3	2	4	2	2	2	2	4	4	3	2	4	2	2	2
2	2	2	4	2	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2
4	1	4	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	4	1	
2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	3
2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	4	2	2	1	2	1	2	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	4	2	2	1	2	1	2	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4

5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4
4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4
4	4	4	2	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
3	4	2	2	4	2	3	4	4	4	3	4	2	4	5	4	4	4	4	3	3
3	4	4	1	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
3	4	4	2	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
3	3	2	2	3	2	2	4	4	4	3	3	2	1	5	4	4	4	4	2	3
2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	5	5	4	4	4	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2
2	3	2	2	3	2	2	2	4	4	2	3	2	4	4	2	4	4	4	2	2
2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	2	1	1	4	1	4	4	4	4	1	2
2	1	1	1	1	1	2	5	4	4	2	1	1	3	4	5	4	4	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2
2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2
2	2	2	1	2	1	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2
2	2	2	1	2	1	2	4	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	2	2	2
2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	4	4	1	1	1	1	2	2
2	2	2	4	2	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2
2	2	2	4	2	4	2	3	2	4	2	2	2	4	4	3	2	4	2	2	2
2	2	2	4	2	4	2	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2
4	1	4	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	4	1
2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3
2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	4	2	2	1	2	1	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	4	2	2	1	2	1	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

ANEXO 5: Evidencia fotográficas



Las autoras con el director de la Institución Educativa Secundaria Glorioso Comercio 32 “Mariano H. Cornejo”.



Las autoras aplicando los cuestionarios a los docentes en el área recreativa de la institución.



La autora aplicando el cuestionario a un docente dentro de un salón de clases.



La autora dando indicaciones sobre los cuestionarios a un docente.

ANEXO 6: Consentimiento y asentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha:

Yo, identificado (a) con DNI N°....., acepto participar voluntariamente de la investigación titulada: **“ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA GLORIOSO COMERCIO 32 “MARIANO H. CORNEJO”, JULIACA 2023”**, la cual pretende determinar la relación que existe entre **ENGAGEMENT y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES**, con ello autorizo se me pueda realizar una entrevista y aplicar el instrumento compuesto por dos encuestas **CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT (UWE\$)** y **CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**, comprometiéndome a responder con veracidad cada uno de ellos.

Además, se me informo que dicho instrumento es anónimo y solo se usarán los resultados para fines del estudio, asimismo autorizo la toma de una foto como evidencia de la participación. Con respecto a los riesgos, el estudio no representará ningún riesgo para mi salud, así como tampoco se me beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.

**FIRMA DE LA
INVESTIGADORA:**
Dany Yashira, MAMANI MAMANI
DNI. 72327852

**FIRMA DE LA
INVESTIGADORA:**
Karina Vilma, BALCONA CHARCA
DNI. 46048097

FIRMA DEL PARTICIPANTE



ASENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/ Docente

En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre el tema: "ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA GLORIOSO COMERCIO 32 "MARIANO H. CORNEJO", JULIACA 2023"; por eso quisiéramos contar con tu valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de un cuestionario que deberán ser completados con una duración de aproximadamente 25 minutos. Los datos recogidos serán tratados confidencialmente y utilizados únicamente para fines de este estudio.

De aceptar participar en la investigación, debes firmar este documento como evidencia de haber sido informado sobre los procedimientos de la investigación. En caso tengas alguna duda con respecto a las preguntas que aparecen en los cuestionarios, solo debes levantar la mano para solicitar la aclaración y se te explicará cada una de ellas personalmente.

Gracias por tu gentil colaboración.

Acepto participar voluntariamente en la investigación:

☐ SI

☐ No

Lugar: Fecha: / /

FIRMA DEL PARTICIPANTE

NOMBRE:

ANEXO 7: Carta de presentación



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, **MAMANI MAMANI DANY YASHIRA**; identificada con DNI 72327852 y **BALCONA CHARCA KARINA VILMA**; identificado con DNI 46048097 del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **"ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA COMERCIO 32 "MARIANO H. CORNEJO", JULIACA 2023"**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 27 de marzo del 2023




MG. SUSANA MARLENI ATUNCAR DEZA
DECANA (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Chincha Alta, 27 de marzo del 2023

OFICIO N°0135-2023-UAI-FCS

INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA COMERCIO 32 "MARIANO H. CORNEJO" – JULIACA
LIC. MARCELO QUISPE GUTIÉRREZ.
DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
JR. INDEPENDENCIA N°242, JULIACA

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **Investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.




G. SUSANA MARLENI ATUNCAR DEZA
DECANA (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

🌐 www.autonomadeica.edu.pe

ANEXO 8: Carta de aceptación



CARTA DE ACEPTACION PARA EL PROYECTO DE INVESTIGACION

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA GLORIOSO COMERCIO 32 "MHC" DE JULIACA:

HACE CONSTAR QUE:

La estudiante DANY YASHIRA MAMANI MAMANI con DNI. N° 72327852, de la carrera profesional de Psicología, Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, podrá realizar las acciones de aplicación del instrumento de investigación, a realizarse de acuerdo a lo programado para que pueda efectivizarse dicho trabajo de investigación.

Así como consta en el Oficio N° 0135-2023-UAI-FCS de la Institución donde viene estudiando en el presente año.

Se expide la presente constancia a solicitud escrita registrado con el expediente N° 1191 de fecha 28 de marzo del presente mes del año en curso, para los fines que estime por conveniente.

Juliaca, 05 de abril del 2023.


Lc. MARCELO BUISPE GUTIERREZ
DIRECTOR
I.E.S. COMERCIO 32 "MARIANO H. CORVALÁN"
JULIACA

mqg/dir.

"Cuando un Corvejino se decide... no hay quien lo detenga"
IES-C 32° MHC - Jr. Independencia 242 Juliaca Cerro Colorado Teléfono 051-321781



I.E.S. COMERCIO
GLORIOSO C-32
JULIACA



CREADO POR R.M. N°0249-95-ED Y CON CODIGO MODULAR N°0239806

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

CARTA DE ACEPTACION PARA EL PROYECTO DE INVESTIGACION

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCION
EDUCATIVA SECUNDARIA GLORIOSO COMERCIO 32
"MHC" DE JULIACA:

HACE CONSTAR QUE:

La estudiante KARINA VILMA BALCONA CHARCA con DNI. N° 46048097, de la carrera profesional de Psicología, Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, podrá realizar las acciones de aplicación del instrumento de investigación, a realizarse de acuerdo a lo programado para que pueda efectivizarse dicho trabajo de investigación.

Así como consta en el Oficio N° 0135-2023-UAI-FCS de la Institución donde viene estudiando en el presente año.

Se expide la presente constancia a solicitud escrita registrado con el expediente N° 1191 de fecha 28 de marzo del presente mes del año en curso, para los fines que estime por conveniente.

Juliaca, 05 de abril del 2023.


Lc. MARCELO ODISPE GUTIERREZ
DIRECTOR
I.E.S. COMERCIO 32 "MARIANO H. CORNEJO"
JULIACA

mzg/dir.
smh/secret.il.

"Cuando un Conejino se decide... no hay quien lo detenga"

IES-C 32° MHC° – Jr. Independencia 242 Juliaca Cerro Colorado Teléfono 051-321781

ANEXO 9: Informe de Turnitin al 21% de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO	
04. MAMANI MAMANI - BALCONA CHAR CA.docx	
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
18887 Words	90971 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
102 Pages	3.6MB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Sep 9, 2024 4:04 PM GMT-5	Sep 9, 2024 4:05 PM GMT-5

- 19% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

- Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.autonomadelca.edu.pe	3%
	Internet	
2	hdl.handle.net	3%
	Internet	
3	Universidad de San Martín de Porres on 2023-06-19	3%
	Submitted works	
4	repositorio.ucv.edu.pe	3%
	Internet	
5	repositorio.autonoma.edu.pe	2%
	Internet	
6	repositorio.uss.edu.pe	1%
	Internet	
7	repositorio.autonomadelca.edu.pe	<1%
	Internet	
8	Universidad Cesar Vallejo on 2016-12-02	<1%
	Submitted works	

Descripción general de fuentes

9	repositorio.unprg.edu.pe	Internet	<1%
10	Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac on 2022-09-01	Submitted works	<1%
11	Universidad Cesar Vallejo on 2017-07-06	Submitted works	<1%
12	repositorio.udch.edu.pe	Internet	<1%
13	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-08	Submitted works	<1%
14	Universidad TecMilenio on 2024-02-04	Submitted works	<1%
15	repositorio.uwlener.edu.pe	Internet	<1%
16	Universidad Autónoma de Ica on 2023-01-11	Submitted works	<1%
17	ti.autonomadelca.edu.pe	Internet	<1%
18	Universidad Tecnológica del Perú on 2024-07-22	Submitted works	<1%