



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**ENGAGEMENT LABORAL PARA EL DESEMPEÑO  
DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS  
EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR  
DE SIPAN - CHICLAYO**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO  
DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

**Autor:**

**Bach. Facundo Jimenez Manuel Jesus  
ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-2778-8208>**

**Asesora:**

**Dr. García Yovera Abraham José  
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5851-1239>**

**Línea de Investigación:**

**Gestión, innovación, emprendimiento y competitividad que  
promueva el crecimiento económico inclusivo y sostenido**

**Pimentel – Perú**

**2023**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

**ENGAGEMENT LABORAL PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE EN**

**LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA**

**UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN - CHICLAYO**

**AUTOR:**

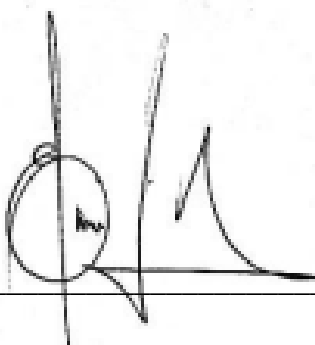
**BACH. FACUNDO JIMENEZ MANUEL JESUS**

**PIMENTEL – PERÚ**

**2023**

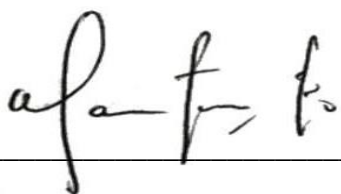
**ENGAGEMENT LABORAL PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE EN  
LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN - CHICLAYO**

**APROBACIÓN DE LA TESIS**



**Dr. TUESTA TORRES EDGAR ROLAND**

**Presidente del jurado de tesis**



**Mg. PEREZ MARTINTO PEDRO C.**

**Secretaria del jurado de tesis**



**Dr. GARCIA YOVERA ABRAHAM J.**

**Vocal del jurado de tesis**



Universidad  
Señor de Sipán


## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **egresado (s)** de la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

### **ENGAGEMENT LABORAL PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN - CHICLAYO**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

FACUNDO JIMENEZ JUAN MANUEL	DNI: 16772428	
--------------------------------	------------------	--

Pimentel, 27 de marzo de 2023

## INDICE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS .....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS .....	vii
DEDICATORIA .....	viii
AGRADECIMIENTO.....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>12</b>
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	12
1.2. TRABAJOS PREVIOS .....	14
1.3. MARCO TEÓRICO .....	21
1.4. FORMULACIÓN DE PROBLEMA.....	28
1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	28
1.6. HIPÓTESIS .....	28
<b>II. MATERIAL Y METODOS.....</b>	<b>30</b>
2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:.....	30
2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN.....	30
2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	32
2.4. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD: .....	32
2.5. PROCEDIMIENTOS:.....	33
2.6. CRITERIOS ÉTICOS .....	33
2.7. CRITERIOS DE RIGOR CIENTÍFICO.....	34
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>35</b>
3.1. RESULTADOS DE TABLAS Y FIGURAS.....	35
3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	40
3.3. APORTE PRACTICO .....	42
<b>IV. CONCLUSIONES .....</b>	<b>52</b>
<b>V. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>53</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>54</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable Desempeño laboral .....	31
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad .....	33
Tabla 3 Estadístico de las interrogantes del Desempeño laboral.....	35
Tabla 4 Distribución absoluta y porcentual según genero de los docentes a tiempo completo de la Facultad de ciencias empresariales (FACEM) 2020.....	35
Tabla 5 Dimensión Competencias básicas .....	36
Tabla 6 Dimensión Competencias generales.....	37
Tabla 7 Dimensión competencias especificas .....	38
Tabla 8 Variable desempeño Laboral- Agrupado.....	39

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Competencias básicas .....	36
Figura 2 Competencias generales .....	37
Figura 3 Competencias específicas.....	38
Figura 4 Variable desempeño .....	39

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación lo dedico en primer lugar a Dios, por ser mi fortaleza, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados como la obtención de mi grado de maestría en Administración y Marketing.



## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, deseo manifestar mi agradecimiento al Magister Sánchez Pereda Silvana América, docente del curso Seminario de Tesis II, por su paciencia y metodología aplicada en nosotros y por su persistente orientación en la temática, asimismo agradecer a todos los docentes de la maestría que nos han ayudado a fortalecer nuestras capacidades y poderlas replicar en nuestra vida laboral y personal.

## RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo Proponer estrategias de engagement laboral para la mejorara del desempeño en los docentes de la Facem de la Universidad Señor de Sipán 2020; la investigación fue descriptiva, cuantitativa, no experimental, de corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por 27 docentes universitarios a tiempo completo de la Facultad de ciencias empresariales. Para la recolección se usó el análisis exploratorio en los docentes de a tiempo completo de la facultad; para evaluar la variable engagement laboral se estructuró un instrumento-cuestionario que constó de 25 preguntas de acuerdo a la escala de Likert, con las dimensiones de competencias básicas, competencias generales y competencias específicas. Para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-25, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta, cuyos resultados categorizados indicaron que la dimensión competencias básicas se encuentra en un nivel bueno con un 92.59%; la dimensión competencias generales entre bueno y regular con un 62.96% y 25.93% y finalmente en la dimensión competencias específicas con una categoría de regular y bajo con un 44.44% y 33.33%. Concluyendo que desempeño laboral en la Facultad de ciencias empresariales de la Institución en líneas generales es buena, aunque se deben tomar medidas en su tercera dimensión (competencias específicas) que se encuentra en un nivel categorizado de regular y bajo.

**Palabras clave:** Engagement laboral, desempeño laboral y docentes universitarios

## **ABSTRACT**

The objective of the study was to propose work engagement strategies to improve the performance of Facem teachers at the Universidad Señor de Sipán 2020; the research was descriptive, quantitative, non-experimental, cross-sectional. The population and sample consisted of 27 full-time university professors from the Faculty of Business Sciences. For the collection, the exploratory analysis was used in the full-time teachers of the faculty; To evaluate the work engagement variable, an instrument-questionnaire was structured that consisted of 25 questions according to the Likert scale, with the dimensions of basic skills, general skills and specific skills. For data processing, the SPSS Vers-25 program was used, with data organized in simple double entry tables, relative and absolute frequency, whose categorized results indicated that the basic skills dimension is at a good level with 92.59%; the general competencies dimension between good and regular with 62.96% and 25.93% and finally in the specific competencies dimension with a regular and low category with 44.44% and 33.33%. Concluding that work performance in the Faculty of Business Sciences of the Institution is generally good, although measures must be taken in its third dimension (specific competencies) that is at a level categorized as regular and low.

**Keywords:** Work engagement, work performance and university teachers

# **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Realidad problemática**

Cada organización busca darles valor a sus actividades con el fin de conseguir competitividad en el mercado en el que se desarrolla y así generar rentabilidad y productividad, como también generar ingresos.

Los colaboradores son el elemento principal para cualquier organización, razón por la cual un tratamiento adecuado beneficiaría el desempeño de las empresas. Los autores antes mencionado, indican que los seres humanos a través del conocimiento, esfuerzo, experiencia y compromiso, hacen posible el desarrollo e integración del recurso, con la finalidad que la organización logre su desarrollo, que mejore su calidad, oportunidad y cantidad del bien o servicio que produce. Asimismo, el capital humano, en la actualidad está constituido como uno de los más valiosos recursos organizacionales, mucho más que el material, la tecnología, y la parte financiera, formando los mismos que de acuerdo a los autores, no son de gran importancia sin la intervención de las personas. (Aguillón, Berrún, Peña, y Treviño, 2015)

Cuando una organización desarrolla estrategias para el compromiso ayuda a promover el cumplimiento de los objetivos, está capacitado frente a los cambios que alteren el desempeño, y no solo se centra en el crecimiento de la empresa, sino también que los colaboradores den lo mejor de sí y no solo se limiten a los objetivos organizacionales, más bien puedan desarrollar sus capacidades y habilidades por el deseo de estar comprometidos con el trabajo. Pero, hoy en día también se viene observando laboralmente que existen trabajadores que no se involucran o comprometen en sus funciones y tareas encomendadas, generando problemas para la productividad de la empresa.

El éxito organizacional se establece a través del compromiso o niveles de Engagement que tiene el talento humano logrando cada objetivo y meta planteada. Riera, Miller & Operé. (2016), indican que “el engagement está promoviendo cumplir cada objetivo organizacional, en donde se demuestra que por medio de la variable en estudio se lograra la eficiencia en la administración empresarial, por lo que los niveles de engagement en una organización es sumamente relevante”.

Por otra parte, Salcedo, (2013) nos menciona que el engagement es “el compromiso laboral, vinculación psicológica al trabajo, o implicación laboral para el desarrollo y la productividad de la organización”, de esta manera se logra colaboradores más eficientes promoviendo en ellos el cumplimiento de funciones y valores de la empresa, teniendo en cuenta esto, debemos tomar en consideración la importancia que tienen los colaboradores dentro de la organización, porque forman parte del funcionamiento interno y el desempeño que se tiene en un entorno global, es por ello que el engagement guarda relación con la cultura organizacional.

Sumado a esto los autores afirman que “el engagement puede crear relaciones positivas en la empresa y trabajador, asimismo indican que el trabajador engaged es apasionado y productivo, y posee una mejor actitud en el lugar de trabajo”, aumentando el nivel de involucramiento y rendimiento de las personas en cada actividad encomendada. (Robinson, Perryman y Hayday, 2004)

Otra definición dada por Schaufeli y Bekker, (2003) nos dice que se le conoce como al estado mental positivo, satisfactorio, el cual se relaciona con su labor, caracterizado por el vigor, la dedicación y finalmente por la absorción. Es un estado determinado y del momento que referencia al estado afectivo y cognitivo que más persiste e influye.

La empresa en estudio es la Universidad Señor de Sipán, que se fundó, el 05 de julio de 1999 con resolución n° 575-99-CONAFU, siendo una entidad progresista, marcando pautas en investigación, promoción y creación de empresas, proyección social e identidad cultural. La denominación descrita se realiza porque brinda tributo a esta tierra y al legado cultural del “ciec” (gran señor).

El estudio se realizara en la institución en mención y como sujetos de estudio a los docentes a tiempo completo que pertenecer a la Facultad de Ciencias empresariales, en donde se viene percibiendo una falta de compromiso en las labores encomendadas, demora en la entrega de productos en las fechas establecidas, no involucramiento en las actividades grupales, etc, esto debido a que aquejan que tienen muchas actividades laborales, demasiadas horas lectivas, capacitaciones fuera del horario laboral, lo que estaría mermando su compromiso, involucramiento, eficacia y por ende en el desempeño organizacional, razón por la cual se

desea conocer el nivel del engagement laboral de los docentes en estudio, con el fin de lograr una mejora en el desempeño en las labores de cada docente de la Facem.

## **1.2. Trabajos previos**

### **INTERNACIONAL**

En Colombia, Acosta, y Gonzales. (2017) Con el estudio contro con propósito principal conocer el engagement laboral del colaborador administrativo en la institución en estudio. La metodología utilizada posee el enfoque cualitativo, estableciendo un diseño fenomenológico, realizado a los colaboradores del personal administrativo, asimismo para recolectar los datos lo realizaron por medio de grupos focales identificando cada característica del Engagement laboral que presenta cada trabajador. Concluyó que, con base de la teoría, el Engagement laboral y su característica vigor, absorción y dedicación, se encuentra presente en la mayoría de los AUCCV, asimismo, existen varias causas que poseen influencia en el desarrollo del trabajo En referencia a la categoría emergente de ambiente, se evidencio que el engagement de los AUCCV tiene una influencia negativa con el comportamiento y actitud que posee cada líder, así como la falta de reconocimiento en el desarrollo de su labor, siendo esta ultima una de las más relevantes. Por otra parte, se resaltó que los colaboradores se encuentran satisfechos con la remuneración percibida (sueldo, beneficio, oportunidad) que les proporciona la entidad universitaria.

El Ecuador, el autor Recalde. (2016) con el trabajo tiene el principal propósito de medir los niveles de compromiso laboral o de engagement presentados por los colaboradores de la institución. Su metodología utilizada fue de tipo descriptivo-explicativo, se aplicó los cuestionarios UWES en la población objeto de estudio, la cual se conformó por 145 trabajadores de la organización. Entre los más importantes resultados encontrados se obtuvo que los niveles de engagement de la empresa son altos, teniendo una calificación porcentual obtenido de 54.1%. Se concluyó en la presente investigación que la dimensión dedicación correspondiente a la variable engagement, obtuvo un alto puntaje, interpretando que los trabajadores de la empresa están presentando un sentimiento positivo, orgullo y motivación hacia su labor desarrollado en la empresa. A la vez se describe que un nivel alto de engagement en la empresa, tiene relación directa con cada actividad de motivación realizadas por la organización con sus trabajadores como: clima laboral, la forma de liderazgo,

asimismo se pudo corroborar que los niveles remunerativos generan un alto compromiso en los colaboradores.

En Colombia, el autor Amaya. (2015), Con el estudio “Engagement Laboral En La Dirección De Gestión De Talento Humano De La Contraloría General De La República.”. la finalidad primordial es establecer los niveles de Engagement en los funcionarios determinando la implementación de acciones de acuerdo al resultado del estudio. La metodología es cuantitativa con el diseño no experimental transversal descriptivo. Concluyeron en el resultado de estudio, el mismo que mostro un nivel “Alto” de Engagement el cual se relacionó con las opciones “casi siempre”, al desagregarlo por cada variable se obtuvo la siguiente media, vigor: 5.07 (rango entre 4.81 y 5.65) dedicación: 5.01 (rango entre 4.71 y 5.69) y absorción: 4.57 (rango entre 4.21 y 5.33), siendo favorable para la organización, aunque el propósito es obtener niveles de “Muy Alto”, por la muestra estudiada, estos resultados se traducen que cada encuestado posee u recurso personal que favorece el desarrollo de su actividad laboral, la misma que mantiene niveles de bienestar individual, compromiso, satisfacción personal, actitud positiva en su labor diaria y en la empresa, entre las cuales se mencionan: la satisfacción laboral, compromiso laboral, iniciativa personal y motivación por el aprendizaje.

En Guatemala, el autor Reyes, (2015) Con el trabajo cuyo propósito primordial del trabajo fue cuantificar los niveles de engagement que posee los trabajadores en la organización. El método utilizado fue de manera descriptiva, a la vez utilizaron como población a 69 trabajadores de acuerdo a la técnica del muestreo aleatorio simple, aplicando cuestionarios con 17 preguntas a través de la escala Likert. Esta investigación obtuvo las conclusiones siguientes: en referencia a los niveles de engagement organizacional que tienen los trabajadores de la organización. Se obtuvo niveles altos en la institución, este resultado se puede interpretar que los empleamos de la organización se encuentran en compromiso con la ella, traduciéndose en un alto nivel de entusiasmo, en referencia a su actividad laboral, los trabajadores vienen realizando su actividad con gran concentración. En referencia a la relación de la dimensión vigor, se verifica que tiene un alto nivel, los colaboradores realizan sus tareas encomendadas con esfuerzo y dedicación con la finalidad de dar solución a diversas dificultades y obstáculos, y en referencia a los niveles de dedicación, los trabajadores poseen altos niveles de dedicación. En conclusión, el colaborador del sexo masculino presenta altos niveles de engagement frente a los del género femenino.

En Colombia, el autor Camacho, (2014) con el trabajo denominado “Diseño de un programa para aumentar el Engagement en las instituciones floricultoras”, Colombia. Dicho estudio tuvo el propósito primordial del desarrollo de programas que incrementen los niveles de Engagement en las instituciones objeto de estudio. El método empleado fue la aplicación de un instrumento UWES y una encuesta de satisfacción laboral, en la fase primera, con el fin de evaluar los niveles de compromiso del empleado a través del programa y en la tercera fase se volvió a la aplicación de 2 instrumentos en la que se evaluó el programa y su impacto. Concluyó que el proceso de Engagement se debe generar de acuerdo a una correlación entre organización y trabajador, con la finalidad que cada uno logre el desarrollo de una estrategia, generando incrementar el compromiso. A la vez, en referencia a variable: recurso organizacional, contrato psicológico, liderazgo, comunicación laboral y creencias de la auto eficacia, se establecieron un programa en paralelo a la capacitación, mediante -talleres, realizando un adecuado ambiente de trabajo, horario de descanso, sala de descanso, integración o salidas con los colaboradores con el fin de estrechar lazos y compañerismo

## **NACIONAL**

En Arequipa, los autores Diaz, y Sánchez, (2017) Con su estudio “Engagement laboral en los colaboradores de la organización FAMAI SEAL JET S.A.C. Su propósito principal fue el determinar los niveles de engagement organizacional. Asimismo, es estudio tuvo como método el de tipo descriptiva, aplicando un cuestionario de 17 interrogantes, a través de una encuesta se logró medir los niveles de engagement organizacional, así como cada dimensión, ya sea el vigor, dedicación y absorción a 40 colaboradores. Concluyeron de la existencia de altos niveles de engagement en los trabajadores de la organización, existiendo una percepción negativa en un porcentaje muy inferior de los colaboradores de la institución, de acuerdo a lo indicado elaboraron diversas recomendaciones la misma que permitirá obtener un mayor número de colaboradores con compromiso.

El Arequipa, los autores Chávez, y Sosa. (2017) Con el trabajo establecido como Engagement laboral en la institución educativa n°40479 - Miguel Grau, Islay, Dicho estudio estableció como propósito primordial la identificación de los niveles de Engagement Laboral y su respectivo indicador en la institución objeto de estudio. El método aplicado fue el de tipo descriptiva, se elaboró el cuestionario UWES, que consto de 17 preguntas aplicadas a 41 trabajadores. La investigación llego a concluir que el 51% de los trabajadores presentan



niveles altos de Engagement, estableciendo que se encontró al trabajador enérgico, dedicado, con un sentido de pertenencia en la organización. A la vez, se encontró que un 49% de los trabajadores no presentan altos niveles de Engagement, se recomienda a la organización la implementación de planes de trabajo, los mismos que incluyan una diversidad de actividades positivas la misma que sea recreativa, conductual, psicológica y motivacional que contribuya a fortalecer el Engagement laboral en la organización, para el mejoramiento y desarrollo de su actividad diaria.

En la ciudad de Arequipa, el autor León, (2017) con el trabajo "Estudio del Engagement organizacional en trabajadores de atención al público de Scotiabank". Dicha investigación tuvo como objetivo el estudio del engagement organizacional (compromiso) de los colaboradores del departamento de atención al cliente de ventanilla y de plataforma e la entidad financiera en ciudad objeto de estudio. El método se realizó mediante la aplicación de una encuesta utilizada como técnica de estudio, a la vez utilizaron como instrumento UWES el (Utrecht Work Engagement Scale), siendo un estudio de tipo no experimental, con un corte transversal o transaccional ya que recolecto los datos en un único momento. Asimismo, utilizaron, el muestreo no probabilístico por conveniencia, que se realizó a la totalidad de colaboradores, siendo los mismos de 50 que oscilan entre los 21 y 40 años pertenecientes a la agencia central del departamento de atención de cliente. Se concluyó a través de la aplicación de la encuesta aplicada, un promedio de 4.18 sobre la escala establecida, la misma que se encuentra "regularmente" siendo una respuesta positiva, a través de la escala utilizada solo se encuentro a un valor por encima de "algunas veces", no indicando que sea totalmente malo, sin embargo debemos de tener en cuenta que no llega al nivel de respuesta como "bastantes veces" o "siempre"; a la vez detectaron que tanto el departamento de plataforma como ventanilla posee un promedio de respuesta de 4.05 y 4.4 indicando que ambos poseen un engagement, dando énfasis al departamento de plataforma.

En Trujillo, el autor Quezada, (2017) Con el trabajo establecido Engagement Laboral en las Empresas Pollería Rockys S.A. y Pollería Norky E.I.R.L. El propósito primordial fue que se establezca yba diferencia significativa del Engagement laboral en la empresa objeto de estudio. El método utilizado fue de tipo no experimental, utilizando un diseño descriptivo comparativo, la muestra fue compuesta de 30 trabajadores, en la cual la primera de ellas tuvo 15 personal en total que pertenecen a la empresa Pollería Rockys S.A y en referencia a la segunda población tuvo 15 trabajadores, aplicándoles el cuestionario UWES de 17 ítems.

Llegó a la conclusión que en la variable Engagement se observa la ausencia de significativas diferencias de las puntuaciones de ambas organizaciones evaluadas, con una media de 4.99 para la primera (Rokys). y de 4.87 para la segunda (Norkis), la ausencia significativa estadística en el contraste de las puntuaciones adquiridas en referencia a la variables y dimensiones de estudio son debido a que el rubro de negocio en el que se desarrollan las empresas tiene similar ejercicio de las labores, entre ellas la forma de contratación de personal.

En Chimbote el autor Trujillo, (2017) en el trabajo Engagement empresarial y sus efectos en la empresa NewTaxi. El propósito primordial, fue la determinación del engagement empresarial y sus efectos en la compañía objeto de estudio. La metodología utilizada no experimental – descriptiva, teniendo una muestra de 8 personas aplicando un cuestionario de 20 preguntas. En el estudio concluyeron que el nivel del Engagement laboral de la organización que un 50% de los colaboradores manifiestan que el nivel de Engagement laboral es regular a diferencia de un 12,5% que manifiesto que está en niveles muy bajos, asimismo el 12,5% manifiesto que está en un nivel bajo con un 12,5%, describiéndola con niveles altos, asimismo un 12,5% manifestó que se encuentran en niveles de muy alto de engagement laboral, a la vez un 38% de los trabajadores de la empresa está en desacuerdo respecto su labor diaria les estaría generando estrés, a la vez, el 38% está en desacuerdo si su labor le genera problemas físicos en contraste al 50% que está de acuerdo si se siente frustrado en su labor diaria a diferencia del 50% que está en desacuerdo si su labor afecta su vida personal también el 50% está en desacuerdo si se siente emocionalmente agotado al finalizar la labor en contraste con el 50% que está el total acuerdo si su labor le genera malestares psicológicos y por último el 50% está de acuerdo si su trabajo no contribuye a su bienestar emocional.

## **LOCAL**

El autor Ayala, (2018) con el estudio “El work engagement y la intención de rotación de los trabajadores de la empresa de transportes N&V SAC”. tuvo como objetivo específico establecer si el engagement a través del vigor, dedicación y absorción influye sobre la intención de rotación de cada trabajador de la empresa. El método aplicado es cuantitativo, en donde se analizaron elementos que fueron medidos y cuantificados, de diseño no experimental, asimismo se aplicó un cuestionario a 50 colaboradores. Llegó a la conclusión

que el engagement mediante el vigor influyen sobre la intención de rotar a cada trabajador de la institución, ya que al ser el vigor un estado de ánimo, es adecuado que se maneje a través de la motivación y como otro factor psicológico. A la vez, se logró comprobar que el engagement a través de la dedicación no influye en la intención rotar a cada trabajador objeto de estudio y se pudo corroborar que el engagement a través de la absorción si tiene influencia en la intención de rotar a cada trabajador objeto de estudio, ya que existe un compromiso e involucramiento de cada actividad que realiza el trabajador, esforzándose al máximo en la entrega oportuna de su labor diaria.

En Chiclayo, el autor Vines, (2018) con el estudio titulado "Engagement organizacional para la mejora de la productividad de los trabajadores de una institución financiera CMAC PIURA". Tuvo como objetivo diagnosticar el nivel de engagement de los colaboradores. La metodología empleada fue descriptiva con diseño no experimental cuantitativo, utilizando un cuestionario UWES de 11 preguntas aplicado a una muestra de 55 trabajadores. Concluyeron que el nivel de engagement que manifiestan los trabajadores es bajo, describiéndolo con un 63.6% y un 30.9% lo consideran como regular, lo que demuestra que los trabajadores no tienen un estado mental positivo, en referencia con las tareas que ejecutan en el trabajo, por lo que se propone un plan de engagement que se basa en implementar talleres a la medida que contengan temas que puedan permitir el impulso a la organización a través de un crecimiento profesional y personal de los trabajadores, entre los cuales tenemos. Temáticas para el desarrollo personal, autoestima, liderazgo y finalmente de concordia.

En Chiclayo, el autor Vargas, (2017), Con el trabajo se propuso el objetivo principal de determinar el grado de compromiso organizacional que posee los médicos del hospital Las Mercedes. Los resultados más resaltantes, se encontró que el grado de compromiso laboral es medio en los médicos de segundo y tercer año, sin embargo, en los médicos que pertenecen al primer año tiene un alto nivel, a la vez se evidencio que el compromiso laboral en el personal nuevo es más alto, sin embargo, en los médicos que llevan muchos años en la institución es bajo. De acuerdo a lo mencionado se concluyó que un componente afectivo aumenta de manera considerable el compromiso laboral, así mismo se obtuvo que la dimensión continuidad organizacional incremento el compromiso laboral del personal médico. Finalmente, el trabajo nos permite comprobar que componente afectivo incrementa

de forma considerable el compromiso laboral, a la vez se obtuvo que la dimensión continuidad laboral aumenta el compromiso laboral.

Díaz, (2016) con su estudio denominado “Engagement entre dos instituciones financieras de Chiclayo”. Este trabajo tuvo como objetivo identificar los niveles de engagement de trabajadores de dos instituciones financieras de Chiclayo. El método estudiando fue cuantitativo ya que uso una medición numérica, así como un análisis estadístico, la cual tuvo un diseño no experimental, observado y analizando los datos sin la manipulación de la variable estudiada, la técnica utilizada se dirigió con un cuestionario denominado UWES que evalúa los conocimientos, así como la actitud, establecido como muestra a de 140 trabajadores. Llegaron a concluir que el nivel que predomina del engagement total es el nivel bajo con el 48.8%, del cual el 41.3% de este concierne a la financiera pública en diferencia con el 7.5% que pertenece a la financiera privada, asimismo existe diferencias estadísticamente significativas de engagement entre la financiera pública y la financiera privada, con un nivel de significancia de  $p < 0,01$ .

En Chiclayo, el autor Cumpa, (2015) con el estudio Engagement en trabajadores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos. Dicho trabajo estableció el propósito primordial determinar las diferencias en el engagement entre los trabajadores de tres empresas en estudio en la ciudad de Chiclayo. El método que utilizó es cuantitativo, fundamentándose en un esquema deductivo y lógico, buscando la formulación de preguntas a investigar, así como la hipótesis para luego comprobar la misma. El cuestionario se diseñó para la medición del compromiso o involucramiento en el trabajo. A la vez se elaboró un abanico de nueve de nueve ítems, tres ítems de cada una de las tres escalas que también supera los criterios de calidad psicométrica. Llegando a la conclusión la existente diferencia significativa del engagement entre los trabajadores de las instituciones de comercialización de bebidas y alimentos de la provincia de Chiclayo, por otro lado, el grado de engagement más predominante es en promedio (60%), seguido del nivel bajo con un 18.5%, luego del nivel promedio alto y bajo (7.7%) y se finaliza con un alto nivel determinado con un porcentaje elevado de 62% para engagement.

### **1.3. Marco teórico**

#### **1.3.1. Engagement**

Borregó, (2016) Es un estado permanente de material laboral, identificándose con el estudio de la necesidad de pertenencia, seguridad, autorrealización y reconocimiento. Trabajo la necesidad de seguridad, ya que analizaron a los individuos en el lugar de trabajo, proporcionándole seguridad económica; a la vez analizo la necesidad de pertenencia en la medida en que el colaborador es considerado parte de su equipo sintiendo afecto, aceptación e identidad ante los compañeros de trabajo, asimismo se analiza cada necesidad de reconocimiento cuando sienten que su labor se valora por su superior (jefe) y sus compañeros de trabajo, e incluso, él mismo da valor a su labor realizada obteniendo prestigio y estatus laboral.

Asimismo, los autores Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró, & Grau, (2000) se refiere al constructo de una motivación positiva que tiene relación con la labor (trabajo) y se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción.

##### **1.3.1.1. Importancia**

Claire y Bohrt (2004) nos dice que radica en que “las personas con compromiso tienes menos probabilidad de renunciar y de aceptar otro trabajo (empleo) y de esa manera la empresa no incide en costos que provienen de un alto índice por una rotación innecesaria. A la vez los trabajadores con un alto compromiso laboral y con una alta calificación no requieren de mucha supervisión ya que saben del valor y la importancia de la integración de resultados con las de la institución, pensando en ambas desde un nivel personal”

##### **1.3.1.2. Modelos teóricos relacionados al engagement**

Morante, (2018), en su trabajo de investigación cito a Meyer y Allen (1991), analizaron que el compromiso laboral, posee tres componentes: denominados como el afectivo, de continuidad y normativo. En otras palabras, la naturaleza del compromiso es el deseo, la

necesidad o el deber de permanecer en la empresa. A continuación, se describe cada uno de ellos:

- **Compromiso afectivo:** (deseo) tiene referencia al lazo emocional de los individuos que forman con la empresa, reflejando un apego emocional lo cual percibe a la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutando de pertenecer a la empresa. Los colaboradores el mencionado compromiso sienten orgullo de pertenecer a la institución.
- **Compromiso de continuación:** (necesidad) se describe al reconocimiento del individuo, en referencia a los costos (psicológicos, financieros y físicos) y a la escasa oportunidad de encontrar un nuevo empleo, si decide renunciar a la empresa. Es decir, el colaborador, siente una vinculación hacia la empresa debido a que ha invertido esfuerzo, tiempo y dinero, y el abandonarla implica perder todo; asimismo, tiene la percepción que las oportunidades fuera de la institución se verían reducidas, razón por la cual aumenta su apego con la organización.
- **Compromiso normativo:** (deber) es aquella creencia que encuentra lealtad a la empresa de acuerdo a un sentido moral, de alguna forma como pago, o talvez ´por percibir algunos beneficios o prestaciones; como el cubrir el costo total de una capacitación; creando un sentido de ser recíproco con la empresa. En el mencionado compromiso se desarrolla un sentimiento fuerte de pertenecía con la empresa, como una consecuencia o sensación de deuda hacia la empresa por haberle otorgado una oportunidad siempre tiene presente y la valora el trabajador.

#### 1.3.1.3. Causas del engagement

Salanova, y Schaufeli, (2004), indican los subsiguientes:

- **Recursos personales:** Posee una autoeficiencia o capacidad que posee para hacer acertadamente su labor, esto se debe al esfuerzo otorgado y a la emoción que puede adquirir, así como la creencia de una eficiencia personal.
- **Recursos Laborales:** contiene el horario adecuado, permitiendo recuperar el esfuerzo en el trabajo y la emoción adquirida fuera del trabajo. Se describe a como el trabajador se

percibe en el centro laboral, a la ayuda que recibe por sus compañeros en el trabajo y a sus superiores (jefes), la facilidad que tiene a su formación, la diversidad de tareas y la autonomía laboral.

- Trabajo – familia: Hace referencia a los individuos que poseen una emoción objetiva del trabajo a la casa o viceversa, aquellos que poseen un nivel elevado de engagement.

#### 1.3.1.4. Consecuencias del engagement

Refleja las actitudes que posee cada trabajador hacia sus tareas que ejecutan en la empresa de acuerdo al compromiso laboral, la baja intención de dejar la empresa, la mejora en la salud del propio colaborador, la realización de las tareas y, la satisfacción laboral, reduciendo así los niveles de estrés. Los trabajadores engaged se sienten comprometidos con su labor diaria y sobre todo se les considera personas más leales con su empresa. (Demerouti, Bakker, Jonge y Schaufeli, 2001),

#### 1.3.1.5. Dimensiones

De acuerdo a los autores, Schaufeli, Salanova, Gonzáles & Bakker. (2002), nos indica las siguientes:

- Vigor: Esta caracterizado por el alto nivel de energía y la resistencia mental mientras está trabajando, un deseo de proporcionar esfuerzo en su labor que se está efectuando, incluido cuando aparece alguna dificultad en el trayecto.
- Dedicación: Se le conoce al esfuerzo o empeño por los objetivos, denotando una alta implicación en su labor, a la vez muestra una manifestación de sentimientos, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por su labor.
- Absorción: el autor indica que esta se da cuando el trabajador se encuentra la total concentración en su labor, mientras se experimenta que el tiempo “pasa volando”, y se tiene dificultad de desconectarse de lo que se está realizando debido a la fuerte dosis de disfrute y concentración.

#### 1.3.1.6. Desarrollo de engagement en la organización

Según, Bravo (2013) nos dice que al detectar al trabajador con altos niveles de engagement y reconocidas sus características, se debe implementar y desarrollar acciones para su posterior incremento, proponiendo 4 formas a desarrollar:

- La experiencia de éxito y dominio fortalece la creencia en relación a su eficiencia personal.
- Las experiencias mediante la observación de logro y fracaso de los demás, aumenta la creencia del observador por sus propias capacidades.
- La persuasión verbal, es aquella donde se convence de la capacidad del trabajador, fomentando una sensación de eficiencia personal.
- El fomentar el sentimiento de eficiencia, libera un estado de activación efectiva, como un energizante y dinamizadores de su actividad laboral.

Se recalca que el papel de las organizaciones y del facilitador ya sea por medio del jefe directo es eficiente para el desarrollo de creencias en los trabajadores.

Entre el rol de facilitador está en permitir las percepciones de beneficio para el colaborador, donde se indica sus acciones de eficacia, incrementando el nivel de vigor, dedicación y absorción.

#### 1.3.2. Desempeño laboral

Se le conoce sobre todo a la evaluación, siendo un proceso muy sensible en la administración del personal, ya que la misma es la base de la equidad y justicia con la que se ejecutan las labores, logrando conseguir un mayor beneficio, ya sea para la organización como para el colaborador.

En el caso de la empresa, el beneficio que puede obtener es que le permite integrar su modelo de gestión, al poder planear, organizar, dirigir y controlar a nivel estratégico, estructural y operacional, los diversos procesos relacionados con su personal. (Louffat, 2016)



Robbins (2010) indica que la empresa por lo general suele hacer un análisis de la forma en que los trabajadores ejecutan sus labores, lo que incluye primero la descripción eficiente del puesto de trabajo de todos los que trabajan en ella, si bien es cierto, las empresas actualmente están muy desarrolladas al servicio, puesto que por lo general se requiere de una mayor información.

- Desempeño de las tareas: Referida al cumplimiento de la responsabilidad y obligación que debe de ser de gran utilidad para producir los bienes o servicios, así como el desarrollar tareas de gestión administrativa.
- Civismo: Considerado a la acción (es) que suele ser complemento de un ambiente psicológico de la organización, mediante el logro de brindar facilidades a los demás, mediante el respaldo del propósito institucional
- Falta de productividad: Por lo general aquí se incluye, a diversas acciones producidas de forma activa o un daño a la empresa, entre esta conducta tenemos: robo, daño a la propiedad empresarial la cual a veces se da forma agresiva y el ausentismo frecuente.

#### 1.3.2.1. Objetivos de la evaluación de desempeño.

Posee una diversidad de propósitos y uno de ellos consiste en ayudar a tomar acertadas decisiones del área de talento humano, sobre todo en un ascenso, transferencia o en última instancia el despido. Para la observación ocurrida, se detecta el requerimiento de la capacitación para el desarrollo, identificando con exactitud la habilidad y competencias de cada uno de los colaboradores para un logro y desarrollo del programa correctivo.

El criterio elegido para calificar el desempeño del trabajador, se tiene mucha influencia en el comportamiento, el puesto de trabajo teniendo en consideración tres criterios primordiales, los cuales se describen a continuación.

- Resultados de las tareas individuales: Tiene como fin y prioridad el medio, debiendo evaluar la gestión del resultado de la actividad del trabajador, como la cantidad de producción por el colaborador, el desperdicio generado, así como el costo de unidad de producción.
- Conducta: Considerado subjetivo la atribución del resultado específico de la acción,

como por ejemplo el comportamiento del trabajador que mantiene un puesto de asesoría o de apoyo que desempeña un cargo, donde una actividad está formada por parte del esfuerzo en grupo y que en algunas ocasiones el resultado es riguroso. Es decir, el comportamiento evaluado no necesariamente puede estar referenciado por la productividad

- Rasgos: Es el rasgo de cada persona, aquellos que tiene similitud con el desempeño del colaborador, por lo que generalmente se debe tener una actitud positiva pudiendo mostrar el trabajador una confianza en sí mismo, logrando demostrar una confiabilidad en el área de trabajo.

#### 1.3.2.2. Determinación de la evaluación del desempeño

Aamodt (2010) indica que, en primer lugar, el ejecutar el proceso de la evaluación de desempeño en los trabajadores se logra indicando las acciones, por la cual la empresa desea realizarlo. En otras palabras, la empresa deberá preparar acciones para mejorar el desempeño y elaborar sus actividades. Por lo general para determinarla se debe considerar de mucha importancia, ya que las diferentes técnicas permitirán dar un valor al desempeño laboral

#### 1.3.2.3. Proporcionar capacitación a los empleados

El autor indica que el usar correctamente la evaluación de desempeño es primordial para el trabajo, mejorando la labor y así poder proporcionar las capacitaciones según las actividades que se desean reforzar. El programar capacitaciones a los colaboradores, se considera un proceso continuo, generando una supervisión de desempeño, de acuerdo a sus fortalezas como las debilidades encontradas. (Aamodt, 2010)

#### 1.3.2.4. Determinar los incrementos salariales

La valoración de los puestos se determina a través de distintos factores, determinado por un rango de formación y grado de responsabilidad el cual es útil para el desempeño. En las diversas diferencias en referencia a la compensación, entre posiciones del mismo puesto, es una determinación importante para el logro de un desempeño laboral eficiente.

### 1.3.2.5. Toma decisiones para ascenso

El autor indica que la comparación a la que está sometida la evaluación del desempeño, consistiendo la determinación de los colaboradores para que sean ascendidos. En otras palabras, se debe considerar justo que los colaboradores con un buen desempeño puedan ascender en la organización. (Aamodt, 2010).

### Gestión de desempeño

La administración de desempeño es considerada un proceso integrado, denominado gestión del desempeño. Trata del desarrollo mediante el cual, está implicado la seguridad en referencia a la fuerza laboral, ya que se trabaja para lograr el objetivo y meta propuesta en la compañía, incorporando prácticas y responsabilidades al colaborador aumentando sus capacidades y habilidades.

- **Criterios de evaluación del desempeño:** Al describir una evaluación de desempeño, se debe hacer la medición en relación al alcance y logro de las metas, así como la ejecución de planes. No obstante, en el desempeño de cada función ya sea administrativa o gerencial la organización debe establecer una diversidad de criterios de acuerdo a la tareas, funciones y responsabilidades del puesto de trabajo logrando valorar el logro de los denominados trabajadores estrella los cuales son de ayuda a la organización para una gestión eficiente y eficaz.
- **Desempeño para cumplir las metas:** Sin embargo, para el logro de una buena evaluación del desempeño, se deben tener en cuenta los sistemas de evaluación, el cual considera el propósito de manera cuantificable y preestablecido, siendo el mencionado como uno de los indicadores de una envergadura excepcional. La determinada planeación consistente, de forma íntegra la comprensión de proyecciones con un propósito cuantificado, que tenga como base las referencias de objetivas críticas del desempeño logrado de acuerdo a la fijación de metas establecidas.
- **Desempeño como administradores:** El autor afirma que los sistemas de medición del desempeño laboral tienen propósitos preestablecidos que completen una evaluación de 360 grados en la búsqueda efectiva de las funciones y tareas. Por tal motivo se indica que los gestores empresariales deben evaluar el desempeño de los diversos periodos del año de forma objetiva la cual no debe llevar a planificar, organizar, integrar, direccionar

y controlar la eficiencia de las labores en búsqueda del mejor desempeño. (Koontz, 2012),

#### **1.4. Formulación de problema**

¿De qué manera el engagement laboral mejorara el desempeño en los docentes de la Facem de la Universidad Señor de Sipán -Chiclayo?

#### **1.5. Justificación e importancia**

Ñaupas et al.(2014), indica que se justifican de la siguiente manera. (p.164):

En referencia a la Justificación Teórica se elaboró la misma, teniendo la finalidad de permitirnos la generación de debates, cuestiones y reflexiones desde un enfoque académico en referencia a nuestras variables de estudio las cuales fueron objeto de análisis de acuerdo a nuestra problemática encontrada corroborando y comparando a diversos autores especialista en la temática estudiadas.

A nivel metodológico tiene justificación ya que es de suma importancia, permitiendo demostrar y proporcionar diversas alternativas innovadoras, así como un plan de intervención la cual conlleve a la mejora continua, con el propósito de aportar hacia los lectores y que sirva de sustento y soporte al conocimiento.

Y por último se justifica a nivel práctico, ya que este aporte científico se preparó para que sirva de ayuda a mejorar y rectificar las problemáticas existentes de acuerdo a nuestra realidad organizacional permitiendo ayudarlos a solucionar e instaurar alternativas a las oportunidades de mejora.

#### **1.6. Hipótesis**

Si se propone estrategias de engagement laboral mejorara el desempeño en los docentes de la Facem de la Universidad Señor de Sipán -Chiclayo.

### **1.7. Objetivo general**

Proponer estrategias de engagement laboral para la mejorara del desempeño en los docentes de la Facem de la Universidad Señor de Sipán -Chiclayo.

### **1.8. Objetivos específicos**

- Analizar el nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la Facem en la Universidad Señor de Sipán -Chiclayo.
- Describir el desempeño general de los docentes de la Facem en la Universidad Señor de Sipán -Chiclayo.
- Elaborar estrategias de engagement laboral para la mejorara del desempeño en los docentes de la Facem de la Universidad Señor de Sipán -Chiclayo.

## II. MATERIAL Y METODOS

### 2.1. Tipo y diseño de investigación:

**El presente estudio tu un Enfoque cuantitativo.** (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010).la describe con un conjunto de procesos que se emplea la obtención de información numérica para probar una hipótesis, y también se realiza un análisis estadístico, con la finalidad de brindar modelos de comportamiento y se comprueben conceptos, asimismo **descriptiva.** Los autores (Hernández et al., 2014)., indican que aquí se especifican características y propiedades de vital importancia de cualquier sujeto de estudio que sea analizado, se describen las tendencias de una población o subgrupo.

Asimismo, el trabajo conto con el **Diseño No experimental** y con propuesta. Los autores (Hernández et al., 2014).indican que el presente estudio es realizado sin manipular de forma deliberada, ni asignar al azar ninguna variable, ya que solo son observadas en su contexto natural para analizarse, finalmente se elaboro una propuesta expresada en la elaboración de estrategias para la mejorar del desempeño en la entidad superior educativa. **A la vez tuvo un corte Transversal.** Los autores (Hernández et al., 2014). Indican que es donde se recaban los datos en un tiempo y momento único, analizando su incidencia en un momento dado



M: Muestra de estudio

O: información recogida

p: Propuesta de Estrategias de engagement para mejorar el desempeño

### 2.2. Variables, Operacionalización

**Engagement Laboral:** Se refiere al constructo de una motivación positiva que tiene relación con la labor (trabajo) que se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción. (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró, y Grau, 2000)

Desempeño Laboral: Robbins (2010) Incluye en primer lugar la descripción eficiente del puesto de trabajo de todos los que trabajan en ella, si bien es cierto, las empresas actualmente están muy desarrolladas en el servicio, pero por lo general se requiere de una mayor información de la misma.

*Tabla 1*  
*Variable Desempeño laboral*

<b>Variable</b>	<b>Definición</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Robbins (2010)		Universales		
	Incluye en primer lugar la descripción eficiente del puesto de trabajo de todos los que trabajan en ella, si bien es cierto, las empresas actualmente están muy desarrolladas en el servicio, pero por lo general se requiere de una mayor información de la misma.	<b>Competencias</b>			
		<b>Básicas</b>	Actitudinales		
		<b>Competencias</b>	Inteligencia		Likert
		<b>generales</b>	Habilidad		Totalmente de acuerdo
			Conocimiento en la especialidad		De acuerdo
		<b>Competencias</b>			Indiferente
		<b>Específicas</b>			Desacuerdo
			Experiencia		Totalmente en desacuerdo

### **2.3. Población y muestra**

- Población: Se formo por 27 docentes a tiempo completo de la Facultad de Ciencias Empresariales. De acuerdo a los autores Hernández y Mendoza (2018) la describen al total de fenómenos estudiando, los mismo que tiene algunas características en común”.
- Muestra: Ríos, (2017), se describe como el subconjunto que posee representación en una población, en la cual se asume el resultado como válido para la población. En nuestro caso al ser una población muy pequeña esta de utilizo como muestra.

### **2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad:**

- Técnicas: Se empleó la encuesta, a los docentes de la institución en estudio. Fernández, (2004) la describe como el método más utilizado en los trabajos de investigación ya que permite obtener gran diversidad de información.
- Instrumentos: Valderrama, (2016) el autor la indica como el medio utilizado al investigar, sirviendo en recabar y almacenamiento de ciertos datos. Se elaboro un cuestionario de Engament laboral la cual costo de tres dimensiones y nueve indicadores, utilizando la escala Likert de cinco alternativas; de acuerdo a los autores García, Aguilera & Castillo (2011) la indican como un instrumento para medir la actitud y valor a través de diferentes alternativas.
- Validez: Para la realización de la validez del instrumento de nuestra variable engagement, se derivó a una validación de juicios de expertos por tres especialistas en la materia estudiada, garantizando una coherencia con nuestra teoría, mostrando los diversos criterios que se estableció para la elaboración de las interrogantes válidas en referencia a la variable a estudiar.
- Confiabilidad: Se estableció en base al coeficiente del Alfa de Cronbach, que consiste en la determinación de la fiabilidad del instrumento la cual tuvo una confiabilidad general de buena en cada uno de los ítems establecidos por dimensiones.



*Tabla 2*  
*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	25

*Fuente: SPSSV25*

## **2.5. Procedimientos:**

Para el procedimiento se determinó los datos obtenidos mediante la encuesta del desempeño laboral que se aplicó, analizando la misma y se utilizó el Microsoft Excel, así como el programa SPSS V25, elaborando tablas en porcentajes y categorizadas en los niveles alto, medio y bajo.

## **2.6. Criterios éticos**

Al autor la define como aquellas implicancias que el o los investigadores emplean, ya sean negativas o positivas, por ende, los datos obtenidos luego de aplicar la técnica de recolección, se manejarán de manera reservada, sin adulterarse. (Álvarez, 2018),

En la presente investigación se consideran los descritos:

- Respeto a los individuos, ya que los encuestados serán tratados como trabajadores autónomos, protegiendo su autonomía, en otras palabras, se respetó su opinión y elección al momento de responder las preguntas propuestas en el instrumento, sin faltar el respeto, ni negar a aquellos que actúen deliberadamente.
- Beneficencia, se procuró la opinión sincera de los docentes, es decir no se les hizo daño y se indicó los beneficios del estudio, de acuerdo a ello el estudio se realizó estableciendo cada precaución debida, con la finalidad de no dañar a cada involucrado.
- Justicia, En el trabajo propuesto, no se excluyó el género, representando por la unidad de análisis, a la vez se buscó la igualdad para cada involucrado en el estudio, distribuyendo los beneficios y responsabilidades.

## **2.7. Criterios de rigor científico**

De acuerdo Hernández, et al. (2014), el trabajo elaborado se rigió en relación a los diversos criterios mencionados:

- Criterios inclusión: Se involucraron a todos los docentes a tiempo completo de la Facultad de ciencias empresariales de la institución objeto de estudio pudiendo contestar en referencia a la variable abordada en el presente trabajo investigado, teniendo como variables en engagement y el desempeño laboral
- Criterios exclusión: Se excluyó a los docentes que no pertenecen a la facultad de ciencias empresariales de acuerdo a la delimitación de nuestro título de investigación.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados de tablas y figuras

*Tabla 3*

*Estadístico de las interrogantes del Desempeño laboral*

		<b>Competencias básicas</b>	<b>Competencias técnicas</b>	<b>Competencias específicas</b>	<b>Desempeño laboral</b>
N	Válido	27	27	27	27
	Perdidos	0	0	0	0

*Tabla 4*

*Distribución absoluta y porcentual según género de los docentes a tiempo completo de la Facultad de ciencias empresariales (FACEM) 2020*

<b>GENERO</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
FEMENINO	9	33.33
MASCULINO	18	66.67
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100.00</b>

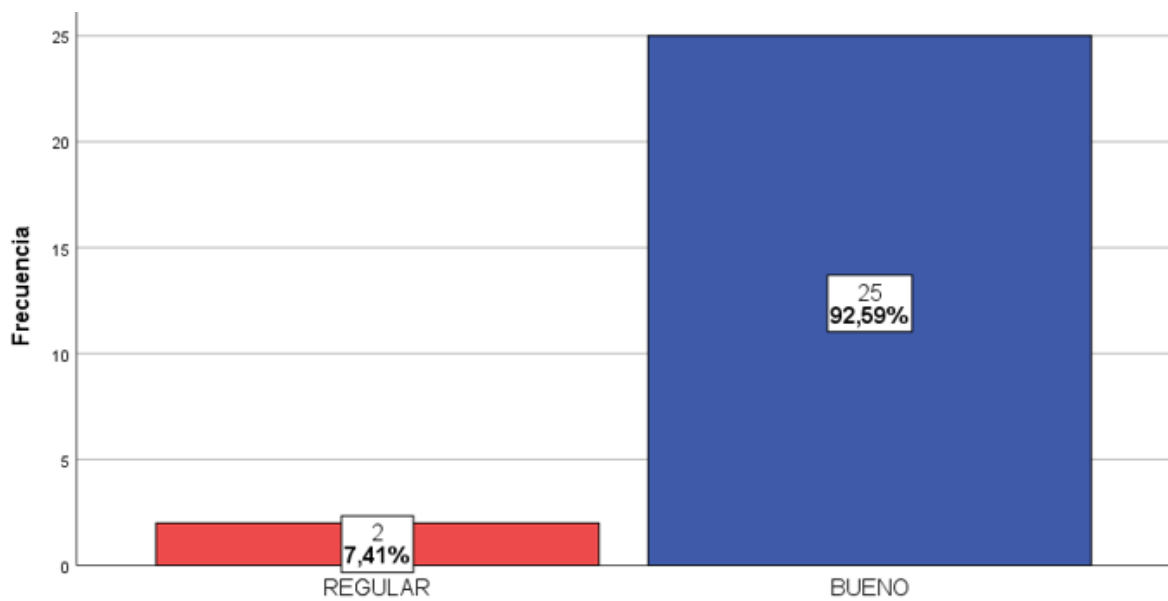
En la presente tabla se halló que de los 27 docentes a tiempo completo que pertenecen a la Facultad de ciencias empresariales (FACEM), el 66.67% corresponde a 18 docentes del género masculino y el 33.33% corresponde a 9 docentes del género femenino

A continuación, se presentan los resultados de nuestro primer objetivo específico, el cual es Analizar el nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la Facem en la Universidad Señor de Sipán, 2020.

*Tabla 5*  
*Dimensión Competencias básicas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	2	7,40	7,40	7,40
	BUENO	25	92,60	92,60	100,00
	Total	27	100,00	100,00	

*Figura 1*  
*Competencias básicas*

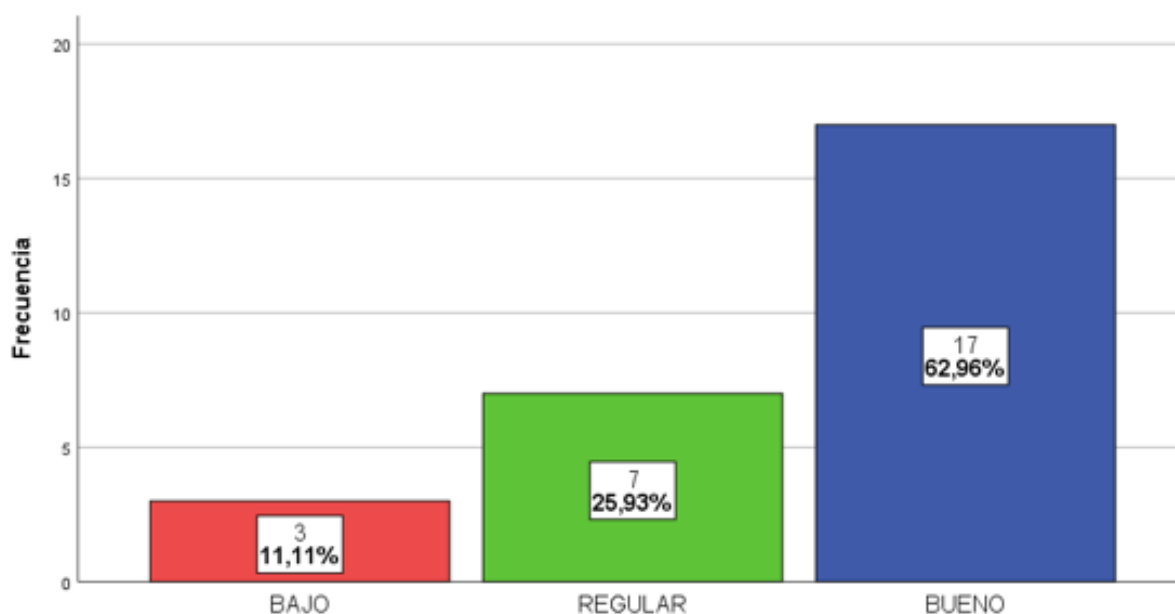


En la ilustración presentada se puede observar que, del total de docentes, un 92.59%, declara que la dimensión competencias básicas es buena y el 7.41% la refiere como regular. Lo que se puede interpretar que en la dimensión competencias básicas de los docentes de la FACEM tienen una buena y poseen habilidades en competencias digitales, comunicativas y actitudinales.

*Tabla 6*  
*Dimensión Competencias generales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	3	11,1	11,1	11,1
	REGULAR	7	25,9	25,9	37,0
	BUENO	17	63,0	63,0	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

*Figura 2*  
*Competencias generales*

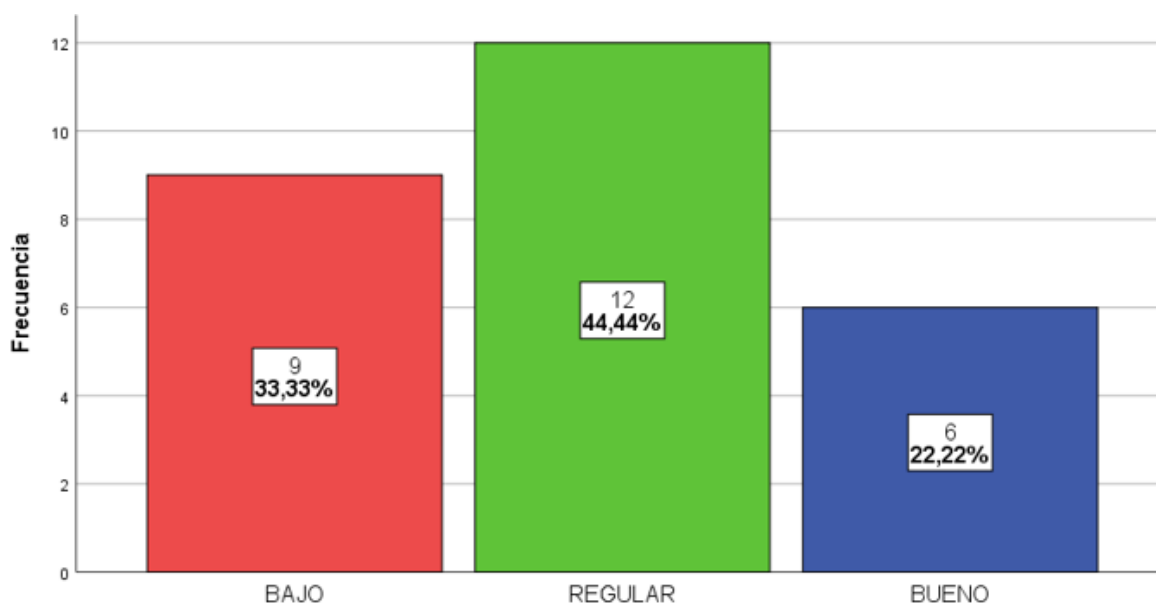


En la ilustración presentada se puede observar que del total de docentes (encuestados) el 62.96%, declara que la dimensión competencias técnicas es buena; asimismo un 25.93% la declara como Regular y finalmente el 11.11% la refiere con una categoría de bajo. Lo que se puede interpretar que en la dimensión competencias generales los docentes de la FACEM tienen la formación académica en la especialidad, así como sus grados académicos, a la vez, trabajan en equipo y posee habilidades de liderazgo, el mismo que se manifiesta en su labor académica.

Tabla 7  
Dimensión competencias específicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	9	33,30	33,3	33,3
	REGULAR	12	44,40	44,4	77,8
	BUENO	6	22,20	22,2	100,0
	Total	27	100,00	100,0	

Figura 3  
Competencias específicas

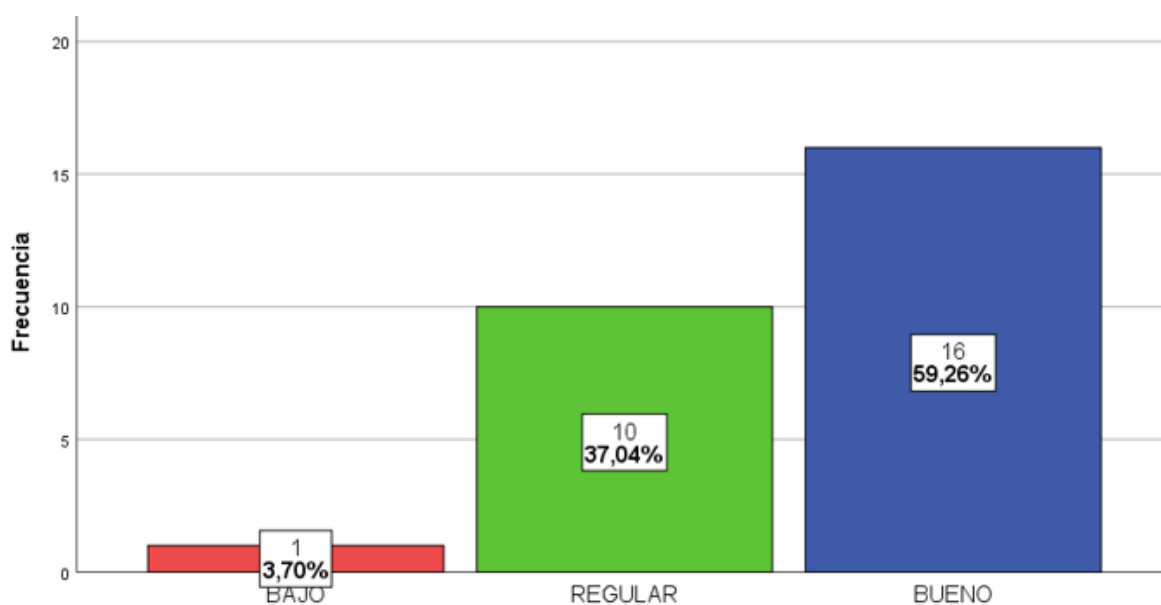


En la figura presentada se puede observar que un 44.44% del total de encuestados declara a la dimensión competencias específicas como regular, a la vez un 33.33% como bajo y finalmente un 22.22% como bueno; lo que se puede interpretar que en dimensión competencias específicas de los docentes de la Facem se encuentran en su mayoría niveles de regular y les falta mejorar en los servicios de videoconferencia como zoom, padlet, genially, etc, a la vez indican que existen capacitaciones pero muchas de ellas se brindan en horario de clases académicas o fuera de horario laboral, por ello se requiere un plan para mejorar las competencias estratégicas, tácticas y operacionales.

*Tabla 8*  
*Variable desempeño Laboral- Agrupado*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	3,7	3,7	3,7
	REGULAR	10	37,0	37,0	40,7
	BUENO	16	59,3	59,3	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

*Figura 4 Variable desempeño*



Se observa que en la Variable (desempeño laboral) el 59.26% de los docentes la describen con una categoría buena, a la vez un 37.04% la describe como regular y finalmente un 3.70% la declara como bajo; pudiendo interpretar en líneas generales que, los docentes se hallan con un buen nivel de desempeño laboral; sin embargo, debe tomar medidas ya que más de la tercera parte de los docentes la declara como regular, debiendo poner énfasis en esta categoría descrita.

### 3.2. Discusión de resultados

En el apartado siguiente se discutirá cada resultado del estudio, permitiendo Proponer estrategias de engagement laboral para la mejorara del desempeño en los docentes de la Facem de la Universidad Señor de Sipán 2020. A la vez, en el trabajo descrito se discutirán cada hallazgo encontrado de acuerdo a cada objetivo planteado.

De acuerdo al primer objetivo: Analizar el nivel de las dimensiones del desempeño laboral en los docentes de la Facem en la Universidad Señor de Sipán, 2020. Cada resultado logrado mediante la encuesta formulada a los docentes a tiempo completo de la institución, se puede identificar que en la primera dimensión denominada competencias básicas se pude observar que, del total de docentes, un 92.59%, declara que es buena y el 7.41% la refiere como regular. Lo que se puede interpretar que en la Lo que se puede interpretar que en la dimensión competencias básicas de los docentes de la FACEM tienen una buena y poseen habilidades en competencias digitales, comunicativas y actitudinales, la misma que se corrobora en la (Tabla 06) con los estudios de los autores Schaufeli, Salanova, Gonzáles y Bakker. (2002), indicando que la dimensión competencias básicas, está caracterizado por el alto nivel resistencia mental mientras está trabajando, un deseo de proporcionar esfuerzo en su labor que se está efectuando, incluido cuando aparece alguna dificultad en el trayecto. Asimismo, en referencia a la segunda dimensión competencias generales se puede observar que del total de docentes (encuestados) el 62.96%, declara que la dimensión competencias generales es buena; asimismo un 25.93% la declara como Regular y finalmente el 11.11% la refiere con una categoría de bajo. Lo que se puede interpretar que en la dimensión competencias generales los docentes de la FACEM tienen la formación académica en la especialidad, así como sus grados académicos, a la vez, trabajan en equipo y posee habilidades de liderazgo, el mismo que se manifiesta en su labor académica.; asimismo lo mencionado coincide con la investigación de Ecuador de Recalde (2016), donde Se concluyó que el desempeño va de la mano a la variable engagement, tiene un alto puntaje, se puede interpretar que los trabajadores de la empresa están presentando un sentimiento positivo, orgullo y motivación hacia su labor desarrollado en la institución. finalmente, en referencia a la dimensión competencias específicas, se observa que un 44.44% del total de encuestados declara como regular, a la vez un 33.33% como bajo y finalmente un 22.22% como bueno; lo que se puede interpretar que en dimensión competencias específicas de los docentes de la Facem se encuentran en su mayoría niveles de regular y les falta mejorar en los servicios de



videoconferencia como zoom, padlet, genially, etc, a la vez indican que existen capacitaciones pero muchas de ellas se brindan en horario de clases académicas o fuera de horario laboral, por ello se requiere un plan para mejorar las competencias estratégicas, tácticas y operacionales., debiendo poner énfasis en esta categoría descrita, a la vez, informan que trabajan más horas del tiempo señalado en su horario de labores y finalmente indican que por lo general las capacitaciones programadas por el empleador se realizan fuera de su horario laboral, lo que se contrasta con la investigación de Ayala, (2018) en su estudio en una empresa de transporte, en donde se pudo corroborar que el engagement a través de la dimensión absorción tiene influencia sobre la intención de rotación de los colaboradores, esto debido a la existencia del compromiso e involucramiento sobre las funciones y tareas que elaboran los colaboradores, desde el mismo esfuerzo al máximo y sobre todo entregar lo mejor de cada individuo.

En referencia a nuestro segundo objetivo específico: Describir el desempeño laboral general de los docentes de la Facem en la Universidad Señor de Sipán, 2020.

De acuerdo a cada resultado encontrados mediante el cuestionario a los docentes a tiempo completo de la Facem, se observa que el desempeño laboral el 59.26% de los docentes la describen con una categoría buena, a la vez un 37.04% la describe como regular y finalmente un 3.70% la declara como bajo; pudiendo interpretar en líneas generales que, los docentes se hallan con un buen nivel de desempeño laboral; pero deben tomar ciertas medidas ya que más de la tercera parte de los docentes la declara como regular, poniendo énfasis en esta categoría descrita.; sin embargo, debe tomar medidas ya que más de la tercera parte de los docentes la declara como regular, debiendo poner énfasis en esta categoría descrita; lo cual concuerda con Claire y Bohrt (2004) nos dice que la importancia del desempeño para lograr un compromiso (engagement) radica en que “las personas con compromiso tienen menos probabilidad de renunciar y de aceptar otro trabajo (empleo) y de esa manera la empresa no incide en costos que provienen de un alto índice por una rotación innecesaria. A la vez los trabajadores con un alto compromiso laboral y con una alta calificación no requieren de mucha supervisión ya que saben del valor y la importancia de la integración de resultados con las de la institución, pensando en ambas desde un nivel personal”

De acuerdo a lo indicado anteriormente y en referencia a nuestro tercer objetivo específico Elaborar estrategias de engagement laboral para la mejorara del desempeño en los docentes

de la Facem de la Universidad Señor de Sipán 2020, se hace necesario la aplicación de la misma lo cual se corrobora con la investigación de Vences (2018) el donde propone un plan de engagement que esté basado en la aplicación de talleres a la medida que contengan temas que puedan permitir el impulso a la organización a través de un crecimiento profesional y personal de los trabajadores, entre los cuales se encuentran temáticas de desarrollo personal, autoestima, liderazgo y finalmente de concordia.

### **3.3. Aporte Practico**

#### **3.3.1. Introducción**

La presente propuesta se establece en elaborar estrategias para la mejora del desempeño laboral en los docentes de la Facem de la Universidad Señor de Sipán -Chiclayo, El éxito organizacional se establece por medio del compromiso o nivel de Engagement que tiene el talento humano logrando el cumplimiento de los objetivos y metas planeados por la organización

Cuando una organización desarrolla estrategias para el compromiso ayuda a promover el cumplimiento de los objetivos, está capacitado frente a los cambios que alteren el desempeño, y no solo se centra en el crecimiento de la empresa, sino también que los colaboradores den lo mejor de sí y no solo se limiten a los objetivos organizacionales, más bien puedan desarrollar sus capacidades y habilidades por el deseo de estar compenetrados con el trabajo. Pero, hoy en día también se viene observando laboralmente que existen trabajadores que no se involucran o comprometen en sus funciones y tareas encomendadas, generando problemas para la productividad de la empresa.

La propuesta elaborada consiste en establecer estrategias idóneas en la búsqueda de anhelo de la mejora del desempeño laboral, en donde el engagement promueve el cumplimiento de objetivos organizacionales, demostrando que a través de esta variable se logra la eficacia de la gestión de una organización, por lo que el nivel de engagement en una empresa es altamente relevante.

### **3.3.2. Rubro:**

Entre los aspectos generales de la Universidad objeto de estudio, se encuentra ubicada en el distrito de Pimentel, provincia de Chiclayo y Departamento de Lambayeque, cuenta con una población de 15 830 estudiantes en sus programas de pregrado y posgrado, y con 652 docentes.

### **3.3.3. Razón social:**

Universidad Señor de Sipán Sac

### **3.3.4. RUC:**

20479748102

### **3.3.5. Giro de negocio**

Educación Universitaria

### **3.3.6. Reseña histórica:**

La Universidad, fue creada por el Consejo Nacional para la Autorización y Funcionamiento de Universidades (CONAFU) el 05 de julio de 1999, de acuerdo a la resolución N.º 575-99-CONAFU. Iniciando su funcionamiento en abril del año 2000 con 5 carreras profesionales y a la fecha cuenta con 4 Facultades y 19 Carreras Profesionales.

### **3.3.7. Realidad problemática**

La Facultad de Ciencias Empresariales (FACEM) tiene cuatro escuela profesionales, entre las que encontramos las Escuela de Administración, Contabilidad, Negocios Internacionales y turismo y negocios, asimismo en la institución objeto de estudio y en especial en los docentes a tiempo completo, se viene percibiendo una falta de compromiso en las labores encomendadas, demora en la entrega de productos en las fechas establecidas, no

involucramiento en las actividades grupales, etc, esto debido a que aquejan que tienen muchas actividades laborales, demasiadas horas lectivas, capacitaciones fuera del horario laboral, lo que estaría mermando su compromiso, involucramiento, eficacia y por ende en el desempeño organizacional, razón por la cual se desea conocer el nivel del engagement laboral de los docentes a tiempo completo con el fin de mejorar el desempeño laboral de los docentes de la Facem.

### **3.3.8. Denominación**

Plan de estrategias para la mejora del desempeño laboral en los docentes de la Facem de la Universidad Señor de Sipán -Chiclayo.

### **3.3.9. Justificación**

La presente estrategia a investigar se justifica que sirve de aporte a la comunidad académica que dese profundizar en la variable engagement, a la vez se justifica de nivel metodológico ya que se evaluó en base a las teorías planteadas por los autores especialistas en la temática, con la finalidad de establecer mejorar al desempeño laboral de los Docentes a Tiempo completo de la Facultad de ciencias empresariales de la Universidad Señor de Sipán 2020, brindando a la institución alternativas científicas para la mejora las del desempeño y por ende de la productiva.

### **3.3.10. Objetivos**

#### **Objetivo General**

Establecer un Plan de desempeño laboral en los docentes de la Facem de la Universidad Señor de Sipán -Chiclayo.

#### **Objetivos específicos**

- Determinar las estrategias más adecuadas de desempeño laboral en los docentes de la Facem de la Universidad Señor de Sipán -Chiclayo.

- Elaborar estrategias para de desempeño laboral en los docentes de la Facem de la Universidad Señor de Sipán -Chiclayo.

### 3.3.11. Alcance del aporte

La presente estrategias está formada por cinco etapas:

**Primera Estrategia:** Clasificación de las competencias profesionales:

Las competencias profesionales se encuentran relacionadas con las competencias propias de cada área de trabajo; por lo general existe muchas probabilidades que las competencias entre los departamentos o áreas coincidan, pero a la vez tienen factores distintivos que hacen que se encuentren en diferentes departamentos de la organización, tales como: innovación, habilidades comunicacionales, creatividad, orientación al cliente; sin embargo en las áreas financieras tienen competencias diferenciadas como: toma de decisiones, resolución de problemas, pensamiento analítico y capacidad de análisis, etc.

De acuerdo a lo indicado las competencias profesionales varían de acuerdo al nivel estratégico, tácticos u operacional, razón por la cual al determinarlo se debe tener en cuenta las funciones y responsabilidades de cada uno de los niveles mencionados.

#### Competencias Profesionales

Nº	Competencias	Competencias de liderazgo	Recursos	Responsable
1	Nivel Estratégico	• Pensamiento estratégico	Materiales Equipos Mano de obra	Director de Gestión del talento Humano
		• Visión estratégica		
		• Comunicación efectiva		
		• Flexibilidad		
		• Relaciones públicas		
2	Nivel Táctico	• Manejo de equipos		
		• Trabajo en equipo		
3	Nivel Operacional	• Comunicación asertiva		
		• Orientación al cliente		

- 
- Autonomía
- 

**Segunda Estrategia:** Establecimiento de un modelo de Administración por competencias

Para que en una institución ejecute un modelo de administración por competencias, en primer lugar, debe realizar un diagnóstico y análisis de las necesidades organizacionales. Para iniciar se debe tener en cuenta los procesos y procedimientos que efectúa a cargo del área encargada de la gestión por competencias (gestión de talento humano y recursos humanos tal como se describe en la tabla.

A la vez el área de Gestión del talento humano es la encargada de realizar una diversidad de descripciones del proceso respectivo como: Los perfiles de puesto o cargo, objetivos individuales, grupales y organizacionales, y el ámbito donde se ejecutan los mencionados procesos.

Cada uno de los procesos mencionados anteriormente poseen sus propias estrategias para implementarlas, las cuales deben estar vinculadas a la realidad de la empresa.

### **Modelo de Administración por Competencias**

---

<b>N°</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Actividades</b>	<b>Recursos</b>	<b>Responsable</b>
1	Diagnóstico y análisis de las necesidades empresariales	Selección Formación Entrenamiento Evaluación de rendimiento laboral	Materiales Equipos Mano de obra	Director de Gestión del talento Humano
2	Perfiles Puesto	De Habilidades técnicas, Funciones que se deben ejercer.		

---

### **Tercera Estrategia:** Planificación de la evaluación por competencias

Antes de iniciar una evaluación por competencias, es necesario tener definidos os perfiles de puesto con su respectivo requisito, así como sus competencias, y posteriormente se procede a la aplicación de la evaluación a los trabajadores. A la vez es necesario definir el modelo por competencias a aplicar de acuerdo a los pasos siguientes:

- **Planteamiento de la estrategia:** Se plantea la estrategia, cuyo objetivo es conocer el marco general de acuerdo a las metas establecidas en un corto y largo plazo.
- **Comprometer a los clientes en la estrategia:** Comprometer en la estrategia a clientes internos, así como a los proveedores para que suministren la evaluación y retroalimentación adicional en caso no se haya detectado al interno.
- **Definir y validar las competencias por puestos:** Se selecciona a un grupo de colaboradores que representen de las diversas áreas de la empresa, a cargo de un especialista (experto) del área de Talento Humano, para que ayuden con implementar el modelo descrito.
- **Definición del organigrama:** en este apartado se diseña y valida las competencias por perfiles de puesto, definiendo un mapa de relaciones de cada puesto, es decir teniendo en cuenta los responsables (jefes), los pares y subordinados al momento de la aplicación de la evaluación, la cual puede ser una evaluación 90°, 180°, 270° o 360°, lo cual lo determina el departamento responsable.

#### **Planificación de la Evaluación por Competencias**

N°	ACTIVIDADES	Recursos	REPONSABLE
1	Planteamiento de la estrategia		
2	Comprometer a los clientes internos y externos en la estrategia	Materiales Equipos Mano de obra	Director de Gestión del talento Humano
3	Definir y validar las competencias por Puestos		
4	Definición del organigrama		

#### **Cuarta Estrategia:** Implementación de la evaluación por Competencias

Luego de haber definido los perfiles de puesto con los diversos niveles y competencias y haber establecido el organigrama de la empresa, se debe definir a los evaluadores que participaran en el proceso.

- **Definir evaluadores:** Se deben establecer los evaluadores respectivos para cada una de los trabajadores que van a ser evaluados.
- De acuerdo a ello, existe 4 tipos de evaluación: 90°: Únicamente el jefe evalúa al colaborador; el de 180°: El jefe y sus colegas evalúan al colaborador; el de 270°: El jefe, sus colegas y las personas a su cargo evalúan a la persona; el del 360°: Este tipo de la evaluación incluye todas las descritas anteriormente y la autoevaluación del trabajador.
- **Inicio de la evaluación:** Antes de empezar la aplicación de una evaluación por competencias en una organización, se debe comunicar con detalle a los empleados que van a participar, en qué consiste y cuál es el propósito de llevar a cabo este proceso. De esta manera todos los participantes entenderán el propósito de la evaluación y lo importante de su aplicación.
- **Seguimiento de la evaluación:** Al haber establecido la fecha de inicio y la fecha fin para la aplicación de la evaluación de competencias, se debe realizar un seguimiento detallado a todos los colaboradores (participantes) verificando quienes completaron la evaluación y quiénes no. Un apropiado seguimiento es fundamental para garantizar el éxito de la evaluación y la participación de todos los participantes (100%) involucrados en el proceso.

#### **Implementación La Evaluación Por Competencias**

N°	Actividades	Recursos	Responsable
1	Definir evaluadores	Materiales	Director de Gestión del
2	Inicio de la evaluación	Equipos	talento Humano
2	Seguimiento de la evaluación	Mano de obra	



### **Quinta Estrategia:** Anuncio de resultados

Al culminar el período de aplicación de la evaluación y obtener los resultados obtenidos, estos se deben compartir con los evaluados. Este, es un proceso vital para el éxito de la evaluación, el jefe se debe reunir con sus trabajadores (en algunas ocasiones esta función la realiza el responsable del talento humano) y exponerles detalladamente sus resultados para que en conjunto puedan crear un Plan Individual de Desarrollo que les permita aprovechar las oportunidades de mejora y optimizar las fortalezas identificadas en la evaluación. Existen dos métodos que se complementan entre sí:

**La entrevista por competencias**, Aquí se realizan preguntas al colaborador acerca de sus competencias para confirmar los resultados de la evaluación.

**y el feedback**, en el que se entregan los resultados al colaborador, se hacen los comentarios y se escuchan sus opiniones al respecto.

#### **Anuncio de Resultados**

N°	Actividad	Recursos	Responsable
1	La entrevista por competencias	Materiales Equipos	Director de Gestión del talento Humano
2	El feedback	Mano de obra	

### 3.3.12. Contenido de la Propuesta

N°	Estrategia	Actividad	Descripción del gasto	Cantidad	Unidad de medida	Costo unitario	Costo T/ U	Total S./
1	<b>Clasificar las competencias Profesionales:</b>	Nivel Estratégico	Papel Bond	01	Millar	28.00	28.00	<b>6,033.00</b>
		Nivel Táctico	Especialistas Administrador y psicólogo	02	Personal	3000.00	6,000.00	
		Nivel Operacional	Impresión modulo	15	Unidad	3.00	45.00	
2	<b>Establecimiento de un modelo de administración por competencias</b>	Diagnóstico y análisis de las necesidades de la empresariales.	Papel Bond	01	Millar	28.00	28.00	<b>5,073.00</b>
		Perfiles de Puesto.	Especialista Administrador	01	Personal	5000.00	5000.00	
			Impresión modulo	15	Unidad	3.00	45.00	
3	<b>Planificación de la evaluación por competencias</b>	Planteamiento de la estrategia	Papel Bond	01	Millar	28.00	28.00	<b>3,073.00</b>
		Comprometer a los clientes internos y externos	Especialista Administrador	01	Personal	2000.00	2000.00	
		Definir y validar las competencias por puestos	Impresión modulo	15	Unidad	3.00	45.00	
		Definición de organigrama	Especialista Ingeniero Industrial	01	Personal	1000.00	1000.00	
4	<b>Implementación de la evaluación</b>	Definir evaluadores	Papel Bond	01	Millar	28.00	28.00	<b>3,073.00</b>
		Inicio de la evaluación	Especialista Administrador	03	Personal	1000.00	3000.00	

	<b>por</b>	Seguimiento de la	Impresión modulo	15	Unidad	3.00	45.00	
	<b>Competencias</b>	evaluación						
<b>5</b>	<b>Anuncio de</b>	La entrevista por	Especialista Administrador	03	Personal	1500.00	4,500.00	<b>4,500,00</b>
	<b>resultados</b>	competencias						
		El feedback						
<b>Total</b>								<b>21,752.00</b>

El monto será financiado por la institución

#### IV. CONCLUSIONES

1. De acuerdo a nuestro objetivo general, se concluye que el desempeño laboral de los docentes a tiempo completo de la FACEM en la Universidad Señor de Sipán -Chiclayo, posee una categoría de bueno, aunque su tercera dimensión nivel de competencias específicas se encuentra en su nivel categorizado entre regular y bajo.
2. Al realizar el análisis de las dimensiones del desempeño laboral en los docentes a tiempo completo de la FACEM en la Universidad Señor de Sipán -Chiclayo, se pudo apreciar que de las tres dimensiones estudiadas ya sea las competencias básicas y competencias generales, se hallan en un nivel categorizado entre bueno y regular; asimismo, la tercera dimensión conocida como absorción, se halla en un nivel categorizado entre regular calificándola con un 44.44% y con un nivel bajo de 33.33%, razón por la cual la organización en estudio debe implementar estrategias acordes a la realidad actual y futura.
3. Al describir la variable desempeño laboral general en los docentes a tiempo completo de la FACEM en la Universidad Señor de Sipán -Chiclayo, se identificó que tiene un nivel de buena de acuerdo a la categoría agrupada, dándole un nivel alto del 59,26%; asimismo un 37.04% está en un nivel de regular, razón por la cual se puede interpretar en líneas generales, que los docentes a tiempo completo de la FACEM, se encuentran en una mayor ponderación en un nivel bueno de desempeño; sin embargo debe aplicar medidas ya que más de la tercera parte de docentes, la describen como regular, poniendo énfasis en esta categoría ya que de logran una mejoría tendríamos docentes involucrados.
4. De acuerdo a lo descrito líneas arriba se hace necesario elaborar estrategias de engagement laboral para la mejora del desempeño laboral en los docentes de la Facem de la Universidad Señor de Sipán -Chiclayo, proporcionando incentivos acordes al cumplimiento de objetivos, metas y resultados establecidos atrayendo o manteniendo docentes involucrados, productivos, en la búsqueda de la mejora continua.

## **V. RECOMENDACIONES**

De acuerdo a los factores encontrados que tienen influencia en desempeño laboral de los docentes a tiempo completo de la FACEM en la Universidad Señor de Sipán -Chiclayo; se recomienda laborar estrategias de engagement laboral para la mejorara del desempeño la cuales estén acordes a las necesidades de los docentes de la Facultad (Facem), determinando sus conocimientos, habilidades y actitudes (competencias), la posición actual, el nivel de responsabilidad, el desempeño continuo, la formación académica y sobre todo mercado.

A la vez, en referencia a nivel de la dimensión desempeño laboral, se recomienda implementar estrategias enfocadas al mejoramiento de la dimensión competencias específicas, la cual, de acuerdo a los resultados obtenidos se halla en nivel categorizado de regular y bajo poniendo énfasis en no sobrecargar a los docentes en sus labores diarias, respetando el horario estipulado o jornada laboral y continuar con la programación de capacitaciones por parte de la institución en la búsqueda de establecer una genuina relación entre docente e institución

En referencia a la variable desempeño laboral, se observa que se encuentra en un nivel categorizado de bueno y regular, donde se indica que los docentes a tiempo completo de la Facem están involucrados en sus funciones y tareas, por lo cual se recomienda apoyar en el crecimiento y desarrollo profesional de acuerdo a los resultados de su evaluación de desempeño con la finalidad que el docentes perciba que está creciendo personal y profesionalmente lo que conllevaría a un mayor involucramiento, compromiso y desempeño laboral.

En relación a nuestro último objetivo específico, se recomienda elaborar estrategias de engagement laboral para la mejora del desempeño laboral en los docentes, las cuales deben enfocarse al cumplimiento de metas y objetivos planteadas, formando grupos de trabajo integrados, fortaleciendo sus competencias implementando temáticas de desarrollo profesional, relaciones interpersonales, equipos de trabajo y promoción de docentes competentes

## REFERENCIAS

- Aamodt. (2010). *Psicología Industrial/ Organizacional un enfoque aplicado*. México D.F: Cengage Learning Editores S.A de C.V.
- Acosta, L., y Gonzales, L. (2017). *Engagement laboral de los administrativos en la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio* (Tesis de grado). Universidad Cooperativa de Colombia Sede Villavicencio, Villavicencio, Colombia.
- Aguillón, Á., Berrún, L., Peña, J. & Treviño, F. (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones: Fundamentación*. México: Manual Moderno.
- Alvitre, V. (2000). *Método científico. Planificación de la investigación*, Perú: Ed. Ciencia. 205 p.134
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Lima: Editorial: Universitaria.
- Amaya, C. (2015). *Engagement Laboral En La Dirección De Gestión De Talento Humano De La Contraloría General De La República* (Tesis pregrado). Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Bogotá, Colombia.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (5° ed.) Caracas - Venezuela: Episteme.
- Ayala, V. (2018). *El work engagement y la intención de rotación de los colaboradores de la empresa de transportes N&V SAC* (Tesis pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Bravo, E. (2013). *El compromiso laboral (engagement) en las áreas administrativas de un medio de comunicación escrito de la ciudad de Quito Ecuador*. (Tesis de maestría). Universidad de las Américas, Quito, Ecuador
- Borregó, A. (2016). *El Engagement en el trabajo: Antecedentes y resultados organizacionales*. [http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/11948/El\\_engament\\_en\\_el\\_trabajo.pdf?sequence=4](http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/11948/El_engament_en_el_trabajo.pdf?sequence=4)
- Camacho, D. (2014). *Diseño de un programa para aumentar el Engagement en las empresas floricultoras* (Tesis de grado). Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Chávez M. y Sosa S. (2017). "Engagement Laboral en la Institución Educativa N° 40479 - Miguel Grau, Distrito de Islay, Provincia de Islay, Región Arequipa, 2017". Arequipa. (Tesis pregrado). Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú.
- Claire, M. & Bohrt, M. (2004). *Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad*. Revista Ajayu, 2 (1). Recuperado de <http://ucbconocimiento.ucbca.edu.bo/index.php/raj/article/view/190/188>

- Craig, G. y Baucum, D. (2009). *Desarrollo psicológico*. (9na ed.). México: Naucalpan de Juárez
- Cumpa, M. (2015). *Engagement en colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo 2015* (Tesis pregrado). Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.
- Demerouti, E., Bakker, A., Jonge, J., & Schaufeli, W. (2001). *Burnout and engagement at work as a function of demands and control*. *Scandinavian Journal of work, Environment and Health* , 27,279-86 .
- Díaz, C., y Sánchez, M. (2017). *Engagement laboral en los trabajadores de la empresa FAMAI SEAL JET S.A.C. Arequipa, 2017* (Tesis pregrado). Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú.
- Díaz, K. (2016). **Engagement entre dos instituciones financieras de Chiclayo 2016** (Tesis pregrado). Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.
- Demerouti, E., Bakker, A., Jonge, J., & Schaufeli, W. (2001). *Burnout and engagement at work as a function of demands and control*. *Scandinavian Journal of work, Environment and Health* , 27,279-86
- Fernández, A. (2004). *Investigación y técnicas de mercado*. Madrid. España. Esic Editorial.
- García, J., Aguilera, J., & Castillo, A. (2011). *Guía técnica para la construcción de escalas de actitud*. Odiseo, revista electrónica de pedagogía. Recuperado de: <http://www.odiseo.com.mx/2011/8-16/garcia-aguilera-castillo-guia-construccion-escalas-actitud.html>
- Galán, M. (2009, 27 abril). *El cuestionario en la investigación*. <http://manuelgalan.blogspot.com/2009/04/el-cuestionario-en-la-investigacion.html>
- Garatachea, N. (2013). *Evaluación de la capacidad física*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- González, R., & Salazar, F. (2008, abril). *Aspectos básicos del estudio de muestra y población para la elaboración de los proyectos de investigación*. <http://recursos.salonesvirtuales.com/assets/bloques/Raisirys-Gonz%C3%A1lez.pdf>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M.P. (2010) *Metodología de la investigación*. 5 ed. México: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. 6° Edición. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: MCGRAW-HILL

- Koontz. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México D.F. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- León, M. (2017). *Estudio del Engagement laboral en trabajadores de atención al público de Scotiabank, Arequipa 2017* (Tesis pregrado). Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú.
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología De La Investigación Social Cuantitativa*. Barcelona, España: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Louffat, E. (2016). *Evaluando el desempeño del personal*. Pearson Educación
- Morante, G. (2018). Repositorio académico. Obtenido de [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3709/3/fernandez\\_mgi.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3709/3/fernandez_mgi.pdf)
- Ñaupas, H., Mejía, E., & Novoa, E. &. (2014). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Quezada, H. (2017). *Engagement Laboral en las Empresas Pollería Rockys S.A. y Pollería Norky E.I.R.L. de Trujillo en el año 2017* (Tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Recalde, A. (2016). *El engagement en los empleados de la empresa multinacional minera "Oro"* (Tesis maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Reyes, N. (2015). *Niveles de Engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla* (Tesis pre Grado). Universidad Rafael Landívar, Escuintla, Guatemala.
- Riera, P., Miller, J. & Operé, M. (2016). *Gestión del compromiso. Del sentir del empleado al hacer de la organización*. Observatorio de Recursos Humanos y RR.LL.
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. España. Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Robbins, S. C. (2010). *Administración*. México D.F. Pearson Educación:
- Rojas, M. (2015). *Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación*. Málaga, España: REDVET.
- Valderrama, S. (2016) *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima, Perú: Editorial Marcos E.I.R.L.



## ANEXOS

### ANEXO N° 1 - OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Escala	
DESEMPEÑO LABORAL	Robbins (2010)		Universales		
	Incluye en primer lugar la descripción eficiente del puesto de trabajo de todos los que trabajan en ella, si bien es cierto, las empresas actualmente están muy desarrolladas en el servicio, pero por lo general se requiere de una mayor información de la misma.	<b>Competencias Básicas</b>	Actitudinales		
		<b>Competencias generales</b>	Inteligencia	Likert	
			Habilidad	Totalmente de acuerdo	
			Conocimiento en la especialidad	De acuerdo	
				Indiferente	
		<b>Competencias Específicas</b>		Desacuerdo	
			Experiencia	Totalmente en desacuerdo	

## ANEXO N° 02 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

### Engagement laboral para la mejora del desempeño en los docentes de la Facem de la universidad señor de Sipán 2020

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<b>Problema General</b> ¿De qué manera el engagement laboral mejorara el desempeño en los docentes de la Facem de la Universidad Señor de Sipán 2020?	<b>Objetivo General</b> Proponer estrategias de engagement laboral para la mejorara del desempeño en los docentes de la Facem de la Universidad Señor de Sipán 2020	<b>Hipótesis General</b> Si se propone estrategias de engagement laboral mejorara el desempeño en los docentes de la Facem de la Universidad Señor de Sipán 2020	Engagement laboral	<b>Vigor</b> <b>Dedicación</b> <b>Absorción</b>		<b>Tipo</b> <b>Descriptivo</b> <b>Enfoque</b> Cuantitativo <b>Diseño de Inv.</b> No experimental <b>Corte:</b> Transversal
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar el nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la Facem en la Universidad Señor de Sipán, 2020.</li> <li>• Describir el desempeño general de los docentes de la Facem en la Universidad Señor de Sipán, 2020.</li> <li>• Elaborar estrategias de engagement laboral para la mejorara del desempeño en los docentes de la Facem de la Universidad Señor de Sipán 2020</li> </ul>		Desempeño laboral	<b>Competencias Básicas</b> <b>Competencias generales</b> <b>Competencias Especificas</b>	Universales Actitudinales Inteligencia Habilidad Conocimiento en la especialidad Experiencia	<b>Población:</b> 27 <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario

### ANEXO N° 3 - INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: “Engagement laboral para la mejora del desempeño en los docentes de la Facem de la Universidad Señor de Sipán 2020”

Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre \_\_\_\_\_ Mujer \_\_\_\_\_

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
4	3	2	1	0

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
<b>Competencias básicas</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Universales</b>					
1. ¿Posee competencias digitales para el desarrollo óptimo de sus funciones?					
2. ¿Considera que posee habilidades comunicativas para el desarrollo de sus clases?					
3. ¿Considera que posee habilidades para el análisis?					
4. ¿Posee un nivel básico para elaborar informes en base a sus resultados?					
5. ¿Se considera sociable dentro de su entorno laboral?					
<b>Actitudinales</b>					
6. ¿Posee una actitud positiva antes de iniciar sus labores?					
7. ¿Por lo general es tolerante con su colegas y estudiantes?					
8. ¿A pesar de las adversidades del puesto, continua con su labor diaria?					
9. ¿Las labores encomendadas las realiza con persistencia hasta conseguirlo?					

10. ¿Labora más de las horas estipuladas por la organización?					
<b>Competencias Generales</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Inteligencia</b>					
11. ¿En su labor diaria posee un razonamiento lógico matemático?					
12. ¿Considera que el curso que se le asigna, se debe a su formación profesional y grado académico?					
13. ¿Considera que posee los conocimientos en la especialidad para realizar una eficiente labor académica?					
14. ¿Considera que posee capacidades la investigación formativa?					
<b>Habilidad</b>					
15. ¿Posee habilidades verbales para comunicarse a todo nivel en la organización?					
16. ¿Considera que posee habilidades para trabajar en equipo?					
17. ¿Considera que es empático con sus estudiantes dentro y fuera del aula de clase?					
18. ¿Considera que posee habilidades de liderazgo para mejorar de forma eficiente los diversos grupos asignados?					
<b>Competencias específicas</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Conocimiento en la especialidad</b>					
19. ¿Considera que posee las habilidades para utilizar las herramientas digitales en las asignaturas propuestas?					
20. ¿Utiliza de forma eficiente los programas o servicios de videoconferencia en su labor académica?					
21. ¿Se considera especialista en la experiencia curricular asignada en los semestres académicos?					
22. ¿Tiene conocimientos de investigación y lo trasmite diariamente en su labor diaria?					
<b>Experiencia</b>					
23. ¿Considera que la experiencia académica es importante para una eficiente labor académica?					
24. ¿Percibe que los docentes de su escuela profesional, tienen la experiencia para desempeñar sus labores de forma óptima?					
25. ¿Posee capacidades para aplicar los conocimientos en la práctica?					
26. ¿Considera que los docentes deben capacitarse de manera permanente en su horario laboral para evidenciar una buena labor?					

## ANEXO N° 4: VALIDACION DE INSTRUMENTO

### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT LABORAL

**1. DATOS GENERALES:**

**1.1 Título Del Trabajo De Investigación:**

Engagement laboral para la mejora del desempeño en los docentes de la Facem de la Universidad Señor de Sipán 2020

**1.2 Investigador (a) (es):**

Bach, Facundo Jiménez Manuel Jesús

**2. ASPECTOS A VALIDAR:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

**3. OPINION DE APLICABILIDAD:**

El instrumento elaborado cumple con los cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

**4. Datos del Experto:**

Nombre y apellidos: García Yovera Abraham José

DNI 80270538

Grado académico: Magister Talento Humano

Centro de Trabajo: USS



Firma:

Fecha: 21 de diciembre de 2020

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

**1. DATOS GENERALES:**

**1.1 Título Del Trabajo De Investigación:**

Compromiso laboral para la mejora del desempeño en los docentes de la ~~Facom~~ ~~Facom~~ de la Universidad Señor de Sipán 2020

**1.2 Investigador (a) (es):**

Bach, Facundo Jiménez Manuel Jesús

**2. ASPECTOS A VALIDAR:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Completitud	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Operacionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Utilidad	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

**3. OPINION DE APLICABILIDAD:**

El instrumento elaborado cumple con cada criterio y estándar requerido para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

**4. Datos del Experto:**

Nombre y apellidos: Villanueva Villacorta Jorge Robinson DNI 40226875

Grado académico: MBA

Centro de Trabajo: QALY WARMA

  
Firma:

Fecha: 21 de diciembre de 2020

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

**1. DATOS GENERALES:**

**1.1 Título Del Trabajo De Investigación:**

Engagement laboral para la mejora del desempeño en los docentes de la ~~Facom~~ de la Universidad Señor de Sipán 2020

**1.2 Investigador (a) (es):**

Bach, Facundo Jiménez Manuel Jesús

**ASPECTOS A VALIDAR:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Idad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Actividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Completitud	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Objetividad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia					90
Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Utilidad	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

**3. OPINION DE APLICABILIDAD:**

El instrumento elaborado cumple con cada criterio y estándar requerido para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

**4. Datos del Experto:**

Nombre y apellidos: Heredia Llatas Flor Delicia

DNI 41365424

Grado académico: Dra. Gestión Pública

Centro de Trabajo: UCV



Firma:

Fecha: 21 de diciembre de 2020

## ANEXO N° 4: VALIDACION DE LA PROPUESTA

### INSTRUMENTO PARA VALIDAR LA PROPUESTA POR EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional: Mg. García Yovera Abraham José

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada con la "Engagement laboral para la mejora del desempeño en los docentes de la Facem de la Universidad Señor de Sipán 2020" me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

#### 1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Años de experiencia: 16 años
- 1.2. Cargo que ha ocupado: Coordinador de Investigación de responsabilidad social
- 1.3. Institución donde labora actualmente: Universidad Señor de Sipán
- 1.4. Especialidad: Lic. en Administración
- 1.5. Grado académico alcanzado: Mg. Gestión del Talento Humano

#### 2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- 2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	x		
Su propia experiencia.	x		
Trabajos de autores nacionales.	x		
Trabajos de autores extranjeros.	x		
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	x		
Su intuición.	x		



## II. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTO

Nombres y apellidos del experto	Mg. García Yovera Abraham José
---------------------------------	--------------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe el:  
**PLAN DE ESTRATEGIAS DE DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES EN LOS DOCENTES DE LA FACEM DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN 2020**

Por las particularidades del indicado Trabajo de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con la variable de estudio: Desempeño Laboral en los docentes de la Facem de la Universidad Señor de Sipán 2020

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Las categorías son:

- Muy adecuado (MA)
- Bastante adecuado (BA)
- Adecuado (A)
- Poco adecuado (PA)
- Inadecuado (I)

Si Ud. considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera.

### 2.1. ASPECTOS GENERALES:

Nº	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Estrategia de desempeño laboral	x				
2	Representación gráfica del Programa.	x				
3	Secciones que comprende.	x				
4	Nombre de estas secciones.	x				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones.	x				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones.	x				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio.	x				

### 2.2. CONTENIDO

Nº	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Estrategia de desempeño laboral	x				
2	Las estrategias están bien elaboradas para el modelo.	x				
3	Programaciones de capacitación con profesionales.	x				
4	Coherencia entre el título y la propuesta de modelo	x				
5	Existe relación entre las estrategias programadas y el tema.	x				
6	Guarda relación el Programa con el objetivo general.	x				
7	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos.	x				
8	Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar.	x				
9	Las estrategias guardan relación con el modelo.	x				
10	El organigrama estructural guarda relación con el modelo.	x				
11	Los principios guardan relación con el objetivo.	x				
12	El tema tiene relación con la propuesta del Modelo.	x				
13	La fundamentación tiene sustento para la propuesta de modelo.	x				
14	El modelo contiene viabilidad en su estructura	x				
15	El monitoreo y la evaluación del modelo son adecuados	x				
16	Los contenidos del modelo tienen impacto académico y social.	x				
17	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio	x				

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
18	La propuesta está insertada en la Investigación.	x				
19	La propuesta del modelo cumple con los requisitos.	x				
20	La propuesta del modelo contiene fundamentos teóricos	x				

### 2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia.	x				
2	Actualidad: La propuesta del modelo tiene relación con el conocimiento científico del tema de Investigación.	x				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de Investigación.	x				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación.	x				

Chiclayo 03 de enero de 2021



Firma del experto  
DNI N° 80270538

Agradezco su gratitud por sus valiosas consideraciones:

Nombres: Mg. García Yovera Abraham José

Dirección electrónica: aosegy@crece.uss.edu.pe

Teléfono: 979405778

Gracias por su valiosa colaboración.

## INSTRUMENTO PARA VALIDAR LA PROPUESTA POR EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional: MBA. Jorge Robinson Villanueva Villacorta

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada con la "Engagement laboral para la mejora del desempeño en los docentes de la Facem de la Universidad Señor de Sipán 2020" me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

#### 1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Años de experiencia: 18 años
- 1.2. Cargo que ha ocupado: Analista
- 1.3. Institución donde labora actualmente: QALI WARMA
- 1.4. Especialidad: Lic. en Administración
- 1.5. Grado académico alcanzado: MBA. Administración de Negocios

#### 2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- 2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	x		
Su propia experiencia.	x		
Trabajos de autores nacionales.	x		
Trabajos de autores extranjeros.	x		
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	x		
Su intuición.	x		

## II. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTO

Nombres y apellidos del experto	MBA. Jorge Robinson Villanueva Villacorta
---------------------------------	---

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe el:  
**PLAN DE ESTRATEGIAS DE DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES EN LOS DOCENTES DE LA FACEM DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN 2020**

Por las particularidades del indicado Trabajo de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con la variable de estudio: Desempeño Laboral en los docentes de la Facem de la Universidad Señor de Sipán 2020

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Las categorías son:

Muy adecuado (MA)  
 Bastante adecuado (BA)  
 Adecuado (A)  
 Poco adecuado (PA)  
 Inadecuado (I)

Si Ud. considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera.

### 2.1. ASPECTOS GENERALES:

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Estrategia de desempeño laboral	x				
2	Representación gráfica del Programa.	x				
3	Secciones que comprende.	x				
4	Nombre de estas secciones.	x				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones.	x				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones.	x				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio.	x				

### 2.2. CONTENIDO


N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Estrategia de desempeño laboral	x				
2	Las estrategias están bien elaboradas para el modelo.	x				
3	Programaciones de capacitación con profesionales.	x				
4	Coherencia entre el título y la propuesta de modelo	x				
5	Existe relación entre las estrategias programadas y el tema.	x				
6	Guarda relación el Programa con el objetivo general.	x				
7	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos.	x				
8	Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar.	x				
9	Las estrategias guardan relación con el modelo.	x				
10	El organigrama estructural guarda relación con el modelo.	x				
11	Los principios guardan relación con el objetivo.	x				
12	El tema tiene relación con la propuesta del Modelo.	x				
13	La fundamentación tiene sustento para la propuesta de modelo.	x				
14	El modelo contiene viabilidad en su estructura	x				
15	El monitoreo y la evaluación del modelo son adecuados	x				
16	Los contenidos del modelo tienen impacto académico y social.	x				
17	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio	x				

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
18	La propuesta está insertada en la Investigación.	x				
19	La propuesta del modelo cumple con los requisitos.	x				
20	La propuesta del modelo contiene fundamentos teóricos	x				

### 2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia.	x				
2	Actualidad: La propuesta del modelo tiene relación con el conocimiento científico del tema de Investigación.	x				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de Investigación.	x				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación.	x				

Chiclayo 03 de enero de 2021

  
 Firma del experto  
 DNI N° 40226875

Agradezco su gratitud por sus valiosas consideraciones:

Nombres: MBA. Jorge Robinson Villanueva Villacorta

Dirección electrónica: Jorge Robinson\_0606@hotmail.com

Teléfono: 992266670

Gracias por su valiosa colaboración.

## INSTRUMENTO PARA VALIDAR LA PROPUESTA POR EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional: Dra. Heredia Llatas Flor Delicia

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada con la "Engagement laboral para la mejora del desempeño en los docentes de la Facem de la Universidad Señor de Sipán 2020" me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

#### 1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Años de experiencia: 16 años
- 1.2. Cargo que ha ocupado: Docente
- 1.3. Institución donde labora actualmente: UCV
- 1.4. Especialidad: Lic. en Administración
- 1.5. Grado académico alcanzado: Dra. Gestión Pública

#### 2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- 2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	x		
Su propia experiencia.	x		
Trabajos de autores nacionales.	x		
Trabajos de autores extranjeros.	x		
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	x		
Su intuición.	x		

## II. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTO

Nombres y apellidos del experto	Dra. Heredia Llatas Flor Delicia
---------------------------------	----------------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe el:  
**PLAN DE ESTRATEGIAS DE DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES EN LOS DOCENTES DE LA FACEM DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN 2020**

Por las particularidades del indicado Trabajo de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con la variable de estudio: Desempeño Laboral en los docentes de la Facem de la Universidad Señor de Sipán 2020

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Las categorías son:

Muy adecuado (MA)  
 Bastante adecuado (BA)  
 Adecuado (A)  
 Poco adecuado (PA)  
 Inadecuado (I)

Si Ud. considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremedida.

### 2.1. ASPECTOS GENERALES:

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Estrategia de desempeño laboral	x				
2	Representación gráfica del Programa.	x				
3	Secciones que comprende.	x				
4	Nombre de estas secciones.	x				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones.	x				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones.	x				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio.	x				

### 2.2. CONTENIDO

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Estrategia de desempeño laboral	x				
2	Las estrategias están bien elaboradas para el modelo.	x				
3	Programaciones de capacitación con profesionales.	x				
4	Coherencia entre el título y la propuesta de modelo	x				
5	Existe relación entre las estrategias programadas y el tema.	x				
6	Guarda relación el Programa con el objetivo general.	x				
7	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos.	x				
8	Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar.	x				
9	Las estrategias guardan relación con el modelo.	x				
10	El organigrama estructural guarda relación con el modelo.	x				
11	Los principios guardan relación con el objetivo.	x				
12	El tema tiene relación con la propuesta del Modelo.	x				
13	La fundamentación tiene sustento para la propuesta de modelo.	x				
14	El modelo contiene viabilidad en su estructura	x				
15	El monitoreo y la evaluación del modelo son adecuados	x				
16	Los contenidos del modelo tienen impacto académico y social.	x				
17	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio	x				

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
18	La propuesta está insertada en la Investigación.	x				
19	La propuesta del modelo cumple con los requisitos.	x				
20	La propuesta del modelo contiene fundamentos teóricos	x				

### 2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia.	x				
2	Actualidad: La propuesta del modelo tiene relación con el conocimiento científico del tema de Investigación.	x				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de Investigación.	x				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación.	x				

Chiclayo 03 de enero de 2021



Firma del experto  
DNI N° 41365424

Agradezco su gratitud por sus valiosas consideraciones:

Nombres: Dra. Heredia Llatas Flor Delicia

Dirección electrónica: mgflorheredia@gmail.com

Teléfono: 947938338

Gracias por su valiosa colaboración.



## ANEXO N° 5: ACTA DE ORIGINALIDAD



### ACTA DE ORIGINALIDAD DE INFORME DE TESIS

Yo, ALFREDO CARLOS MANUEL RENDON ALVARADO, docente de la Escuela de Posgrado - USS y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 433-2022/EPG-USS, del estudiante FACUNDO JIMENEZ MANUEL JESUS, titulada “ENGAGEMENT LABORAL PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN - CHICLAYO” de la Maestría EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 17%, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud.

Por lo que, concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva de Similitud aprobada mediante Resolución de Directorio N°221-2019/ PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

CHICLAYO, 29 DE NOVIEMBRE DE 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Alfredo Carlos Manuel Rendon Alvarado', written over a horizontal line.

MS. ALFREDO CARLOS MANUEL RENDON ALVARADO

DNI N° 70083765