

FACULTAD DE HUMANIDADES

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

***Engagement* y desempeño laboral en el personal
docente de una universidad privada de
Huancayo, 2023**

Myriam Synai Cajachagua Alanya

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología

Huancayo, 2024

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Decana de la Facultad de Humanidades
DE : Diana Trilce Huamaní Breña
Asesora de trabajo de investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación
FECHA : 20 de noviembre de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

Título:

Engagement y Desempeño Laboral en el personal docente de una universidad privada de Huancayo, 2023

Autora:

Myriam Synai Cajachagua Alanya – EAP. Psicología – EAP. Psicología

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 20 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores
Nº de palabras excluidas (**en caso de elegir "SI"**): 10 SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

La firma del asesor obra en el archivo original
(No se muestra en este documento por estar expuesto a publicación)

Índice

Resumen	x
Abstract.....	xi
Introducción	12
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1. Planteamiento y formulación del problema	14
1.2. Problemas general y específicos	18
1.2.1. Problema general.	18
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Objetivos.....	18
1.3.1. Objetivo general.....	18
1.3.2. Objetivos específicos.	18
1.4. Justificación	18
1.5. Limitaciones.....	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. Antecedentes del problema	21
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	21
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	24
2.2. Bases teóricas	28
2.2.1. <i>Engagement</i>	28
2.2.2. Desempeño laboral.....	44
2.3. Definición de términos básicos.....	58
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	61
3.1. Hipótesis.....	61
3.1.1. Hipótesis general.....	61
3.1.2. Hipótesis específicas.	61
3.2. Operacionalización de variables	61
3.2.1. <i>Engagement</i>	61
3.2.2. Desempeño laboral.....	63
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA	65
4.1. Método, enfoque y nivel de investigación	65
4.1.1. Método de investigación.	65
4.1.2. Enfoque de la investigación.	65
4.1.3. Nivel de la investigación	65

4.2.	Diseño de la investigación	65
4.3.	Población y muestra	67
4.3.1.	Población.....	67
4.3.2.	Muestra.....	67
4.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	69
4.4.1.	<i>Engagement</i>	70
4.4.2.	Desempeño laboral.....	71
4.5.	Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	72
4.5.1.	Utrecht Work Engagement Scale (UWES – 17).....	72
4.5.2.	Registro de evaluación del desempeño docente, 2023-10.....	74
4.6.	Proceso de recolección de datos	74
4.7.	Técnicas de análisis de datos	75
4.8.	Aspectos éticos.....	75
CAPÍTULO V: RESULTADOS.....		76
5.1.	Análisis de resultados	76
5.1.1.	Análisis de las variables sociodemográficas	76
5.1.2.	Análisis de la variable <i>engagement</i>	79
5.1.3.	Análisis de la variable desempeño laboral	90
5.1.4.	Prueba de hipótesis	93
5.2.	Discusión de resultados	102
CONCLUSIONES		108
RECOMENDACIONES		109
REFERENCIAS		111
ANEXOS.....		117

Índice de Tablas

Tabla 1. Matriz de la operacionalización de la variable <i>engagement</i>	62
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral	64
Tabla 3. Ficha técnica del Test de UWES	70
Tabla 4. Ficha técnica del desempeño docente de la universidad.....	71
Tabla 5. Estadístico de fiabilidad del instrumento UWES - 17	73
Tabla 6. Género del personal docente	76
Tabla 7. Edad del personal docente.....	77
Tabla 8. Años de labor del personal docente	78
Tabla 9. Niveles de <i>engagement</i> de acuerdo al test de UWES -17	79
Tabla 10. Nivel de <i>engagement</i> en el personal docente.....	80
Tabla 11. Nivel de <i>engagement</i> según género.....	82
Tabla 12. Nivel de <i>engagement</i> según rango de edad	83
Tabla 13. Nivel de <i>engagement</i> según años de labor.....	84
Tabla 14. Baremos de las dimensiones del desempeño aboral.....	85
Tabla 15. Nivel de vigor en el personal docente.....	86
Tabla 16. Nivel de dedicación en el personal docente.....	88
Tabla 17. Nivel de absorción en el personal docente	89
Tabla 18. Niveles de desempeño laboral de acuerdo al manual para evaluar el desempeño docente.....	90
Tabla 19. Nivel de desempeño laboral en el personal docente	91
Tabla 20. Prueba de normalidad	93
Tabla 21. Tabla de interpretación según el coeficiente de Spearman	94
Tabla 22. Correlación entre <i>engagement</i> y desempeño laboral	95
Tabla 23. Correlación entre vigor y desempeño laboral	97
Tabla 24. Correlación entre dedicación y desempeño laboral	99
Tabla 25. Correlación entre absorción y desempeño laboral.....	101

Índice de Figuras

Figura 1. Modelo de compromiso de Meyer y Allen (1991).....	38
Figura 2. Modelo de estructural de Maslach y Leiter (1997)	38
Figura 3. Evaluación de desempeño de 90°	48
Figura 4. Evaluación de desempeño de 180°	49
Figura 5. Evaluación de desempeño de 270°	49
Figura 6. Evaluación de desempeño de 90°	50
Figura 7. Escala gráfica continua	53
Figura 8. Escala gráfica semi continua.....	53
Figura 9. Escala gráfica discontinua.....	53
Figura 10. Modelo de evaluación por pares	55
Figura 11. Diseño de la investigación.....	66
Figura 12. Género del personal docente	76
Figura 13. Edad del personal docente.....	77
Figura 14. Años de labor del personal docente	78
Figura 15. Nivel de <i>engagement</i> en el personal docente.....	81
Figura 16. Nivel de <i>engagement</i> según género.....	82
Figura 17. Nivel de <i>engagement</i> según rango de edad	83
Figura 18. Nivel de <i>engagement</i> según años de labor	84
Figura 19. Nivel de vigor en el personal docente.....	87
Figura 20. Nivel de dedicación en el personal docente	88
Figura 21. Nivel de absorción en el personal docente	89
Figura 22. Nivel de desempeño laboral en el personal docente	92
Figura 23. Diagrama de dispersión entre <i>engagement</i> y desempeño laboral	96
Figura 24. Diagrama de dispersión entre vigor y desempeño laboral	98
Figura 25. Diagrama de dispersión entre dedicación y desempeño laboral.....	100
Figura 26. Diagrama de dispersión entre absorción y desempeño laboral	102

Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el *engagement* y el desempeño laboral en el personal docente de una universidad privada de Huancayo, en 2023. El *engagement* es un estado mental contrario al *burnout* pues está relacionado a sensaciones positivas e influyentes en el trabajo, las cuales perduran en el tiempo (Schaufeli y Bakker, 2004), mientras que el desempeño laboral son las cualidades que manifiestan los colaboradores para realizar sus deberes a fin de alcanzar las metas de la institución donde laboran (Chiavenato, 2019). En este estudio se emplearon dos instrumentos: para medir el *engagement* se utilizó el cuestionario, versión en español, de diecisiete ítems Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17), de Schaufeli y Bakker (2004), y para evaluar el desempeño laboral se usó el Reporte de Resultados de la Evaluación del Desempeño Docente, brindado por el área directiva de una escuela académico profesional de la universidad intervenida. El método general empleado fue de carácter científico, con un enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo, caracterizado por un diseño no experimental y de corte transversal-correlacional. Luego del procesamiento de datos, se evidenció que el 35 % de los docentes presentaron niveles muy altos de *engagement* y el 50 % un grado alto; no obstante, el 73,3 % de los profesores fueron reportados con un desempeño laboral sobresaliente. Así, se concluyó que existe una relación directa entre el *engagement* y el desempeño laboral en el personal docente en la población estudiada, con $\rho = 0,281$ y $p = 0,03$. En cuanto al primer objetivo específico, no se halló una relación directa entre el vigor y el desempeño laboral ($p = 0,166$), por lo que se dedujo que a mayor vigor, el desempeño laboral de la población intervenida no necesariamente se verá reflejado con calificaciones óptimas; por el contrario, se determinó la existencia de una relación positiva entre la dedicación y la absorción al asociarlas indistintamente con el desempeño laboral, ambas vinculaciones con un nivel de significancia ($p < 0,05$). En general, se infirió que con el incremento del *engagement* en el personal docente, el desempeño laboral será mejor reflejado.

Palabras clave: *engagement*, compromiso, desempeño laboral.

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between Engagement and Work Performance in the teaching staff of a private university in Huancayo in the year 2023. Engagement is a mental state contrary to Burnout since it is related to positive and influential feelings at work that last over time (Schaufeli and Bakker, 2004), and Work Performance is known by the qualities that employees manifest to perform their duties to achieve the goals of the institution where they work (Chiavenato, 2019). Two instruments were used in this study, to measure Engagement, was used the questionnaire of the Spanish version, Utrecht Work Engagement Scale (UWES - 17) of the seventeen items, produced by Schaufeli and Bakker (2004) and to evaluate the Work Performance was employed the Report of Results of the Evaluation of Teaching Performance, provided by the management area of a Professional Academic School of the intervened university. The general method used was scientific, whose approach was quantitative, descriptive level, characterized by a non-experimental and cross-sectional - correlational design.

After data processing, it was evident that 35 % of the teachers presented very high levels of Engagement, and 50 % with a high level. Also, 73,3 % of teachers were reported with outstanding Job Performance. About the general objective, it was concluded that there exists a direct relationship between Engagement and Work Performance in the teaching staff of a private university in Huancayo in the year 2023, with $Rho = 0,281$ and $\rho = 0,03$. Concerning the first specific objective, was not found a direct relationship between Vigor and Work Performance ($\rho = 0,166$). Assuming that way to the fact that to more level of Vigor in the population intervened their Work Performance not necessarily it will better. For another way, was determined the existence of a positive relationship between Dedication and Absorption both independently associated with Work Performance, and each relationship with a significance level of ($\rho < 0,05$).

In general, could be inferred that as Engagement increases in teaching staff, their Job Performance will be better reflected.

Keywords: Engagement, work commitment, job performance.