

02

Recibido: 20 de julio del 2023

Aceptado: 26 de agosto del 2023

Publicado: 01 de diciembre del 2023

DOI: <https://doi.org/10.57175/evsos.v2i2.132>

Engagement para mejorar el rendimiento laboral en el Hospital San Juan Bautista de Huaral, Lima, 2021

Engagement to improve work performance at the San Juan Bautista de Huaral Hospital, Lima, 2021

Miriam Sandra Paipay Casas ¹, Raúl Eduardo Cabrejos Burga ²

¹ Universidad Privada Norbert Wiener, Perú.
Correo institucional: sandri0806@gmail.com

² Universidad Privada Norbert Wiener, Perú.
Correo institucional: raul.cabrejos@uwiener.edu.pe

Resumen

El estudio cuenta con el objetivo central de identificar la existencia relacional del engagement y la variable rendimiento laboral en colaboradores del Nosocomio ubicado en el distrito de Huaral, se aplicó: método hipotético-deductivo, enfoque cuantitativo, investigación correlacional y aplicada, diseño de corte transversal y no experimental, la población objetivo fueron 80 colaboradores del Hospital, considerándose trabajadores del área administrativa, técnica y asistencial. La técnica e instrumento empleado para estas dos variables en mención fueron: cuestionario y encuesta, siendo el alfa de Cronbach de la primera variable 0.904 y de la segunda variable 0.901, por lo que se afirma que los instrumentos utilizados para ambas variables son confiables.

En razón a la parte estadística del estudio, se visualizó que las dos variables en mención cuentan con una relación significativa, presentando un nivel de significancia < 0.05 , de igual forma se relacionan de forma positiva; dichos resultados contribuyen al desarrollo personal y mejora del Nosocomio.

Palabras claves: rendimiento, engagement, hospital.

Abstract

The study has the central objective of identifying the relational existence of engagement and the variable work performance in collaborators of the Hospital located in the district of Huaral, it was applied: hypothetical-deductive method, quantitative approach, correlational and applied research, cross-sectional design and non-experimental, the target population was 80 employees of the Hospital, considering themselves workers in the administrative, technical and care areas. The technique and instrument used for these two variables in question were: questionnaire and survey, with Cronbach's alpha being 0.904 for the first variable and 0.901 for the second variable, which is why it is stated that the instruments used for both variables are reliable.

Due to the statistical part of the study, it was observed that the two variables in question have a significant relationship, presenting a significance level < 0.05 , in the same way they are positively related; These results contribute to personal development and improvement of the Hospital.

Keywords: performance, engagement, hospital.

1. Introducción

En la actualidad las instituciones afrontan muchas permutaciones y desafíos a consecuencia del avance de la tecnología y el proceso de globalización, en dicho marco este nuevo escenario obliga al capital humano ser competentes tanto en el campo laboral, personal y social, dado que esta competencia se convierte en la fuerza para sobrevivir frente a esta crisis de pandemia por la que atravesamos.

Se indica que la palabra engagement en las organizaciones y su implicancia son términos nuevos que se vienen implementando en muchas empresas, de ahí que la palabra engagement es considerada un punto clave que provoca beneficios competitivos y crecimiento en los colaboradores en el contexto de su trabajo. Por tanto, las empresas tienen que invertir en sus recursos humanos, permitiendo el desarrollo de sus capacidades, mejora en la productividad.

La realidad nos hace consciente de que se requiere de profesionales capacitados y competitivos para lograr sobrevivir en el actual contexto laboral. Datos emitidos por grandes organizaciones, nos reflejan que los recursos humanos son la clave de triunfo de las instituciones, de ahí que se menciona una frase de Bill Gates en donde manifiesta que los trabajadores constituyen el soporte del éxito siempre y cuando presenten un espíritu motivador, se muestren positivos y con mucho compromiso con la empresa. En dicho marco, se remarca que las modernas instituciones se direccionan a captar capital humano con particularidades de nuestra variable engagement, ya que constituye la base estratégica para el desarrollo de la institución, cabe destacar que captar estos profesionales es un gran problema, de ahí la ardua tarea de fortalecer y desarrollar habilidades de los colaboradores y por consiguiente se pueda alcanzar una eficiente productividad y crecimiento institucional.

En consecuencia, se indica que el fin de esta investigación es determinar cómo están relacionados estas dos variables de estudios (engagement y rendimiento laboral).

El estudio se estructura de esta manera (capítulos): El primero, consta del planteamiento, formulación del problema, objetivo, justificaciones y limitaciones. En el segundo, encontramos los antecedentes, marco teórico y la formulación de hipótesis. En la tercera parte, se especifica la metodología utilizada y en la cuarta parte, está integrado por los resultados alcanzados después del análisis con el programa estadístico SPSS, lo cual nos ha permitido constatar las hipótesis presentadas, y también se incluye el ítem de discusiones. Finalmente, en la quinta parte, encontramos la conclusión y recomendación.

2. Desarrollo

2.1. Metodología

En la investigación se aplicó, método hipotético deductivo, el cual consiste en el proceso que se encamina a comprender las hipótesis establecidas, para ubicar el origen y comprobar la existencia relacional de las dos variables de estudio. (Salas et al., 2018). El enfoque aplicado es cuantitativo, refiriéndose al proceso de análisis de resultados obtenidos a través de técnicas e instrumentos, conllevando a establecer modelos de comportamiento en razón a las dos variables de investigación (Hernández et al., 2017). La investigación: aplicada, descriptiva y correlacional; aplicada porque se direcciona a la mejora científica y producción de conocimientos teóricos, para aplicarlas dado que tienen su base en las leyes básicas (Ortega, 2017); descriptivo refiriéndose a que caracteriza a las dos variables para ver si influyen en el análisis de la investigación (Hernández et al., 2017) y correlacional; orientada a identificar la relación de las variables de estudios (Yuri y Urbano, 2006). En cuanto al diseño es no experimental dado que las variables no se manipulan en ningún sentido (Hernández et al., 2017), de corte transversal, porque recepciona datos para analizar las variables en un tiempo determinado (Hernández et al., 2017). En razón a la población objetivo fueron 80 colaboradores del Nosocomio en mención, remarcando que el estudio fue censal.

Las variables a investigar son: engagement, aquí se empleó como técnica la encuesta y como instrumento, el cuestionario de UWES de Shaufeli, este instrumento presenta 15 opciones, escala Likert, separadas en tres ítems: vigor, dedicación y absorción; en razón a la variable rendimiento laboral, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento la escala de rendimiento laboral individual de Koopman, este instrumento mide la productividad de los colaboradores del Nosocomio en mención, presenta tres ítems: rendimiento en el contexto, rendimiento en la tarea y comportamiento contraproducentes, con 16 opciones bajo la escala Likert: 0=nunca, 1=a veces, 2=siempre.

Los dos instrumentos han sido validado por juicio de expertos, es decir los instrumentos son adecuado para evaluar variables de estudio en un ámbito real (Hernández, Fernández, & Baptista, 2017), de igual forma se estableció dos pruebas pilotos al 20% de la muestra, refiriéndonos exactamente a 10 personas para precisar la confianza del instrumento, cabe remarcar que el alfa Cronbach del engagement es 0.904 y del rendimiento laboral 0.901, determinando que los dos instrumentos son confiables para su aplicación.

Se indica que el cuestionario de UWES de Shaufeli ha sido adaptada por Laureno Anquipa, Sandra (2020), con un alfa de Cronbach de 0.90, en relación a la escala de rendimiento laboral individual de Koopman, este instrumento fue ajustado por Palmer, Luis Franklin (2018) y se generó la validación respectiva, los resultados arrojados en razón a las tres dimensiones de la escala de rendimiento fueron: el rendimiento de tarea 0.666, en relación a comportamientos contraproducentes tenemos 0.668 y en el rendimiento en el contexto se logró 0.660 siendo compatibles con los criterios de los niveles de confiabilidad $p < 0.05$.

Por consiguiente, los dos instrumentos utilizados presentan los requisitos para su aplicación en la investigación. Se indica que se ha utilizado al inicio de la investigación libros, tesis recientes y artículos correspondiendo a las fuentes de nivel secundario, así mismo se ha utilizado la encuesta como fuente primaria. Se

precisa que la información que se recabo ha sido analizada en el SPSS versión 22 arrojando resultados que han permitido constatar las hipótesis establecidas.

En razón a la parte ética de la investigación, se menciona que se han citado las paginas utilizadas, estando ausente cualquier tipo de plagio, asimismo para la ejecución de instrumentos se comunica a la población a investigar, que es voluntaria, previo consentimiento de los participantes, confidencial, no siendo manipulados por ningún sentido los resultados obtenidos, por lo que se respeta las directrices de las Normas Apa y Posgrado.

2.2.Resultado

Seguidamente, se precisan los datos obtenidos:

Tabla 1. Correlación entre el engagement y rendimiento laboral

				RENDIMIENTO_	ENGAGEMENT
				LABORAL	T
Rho de Spearman	RENDIMIENTO LABORAL	Coeficiente de correlación	de	1,000	,284*
		Sig. (bilateral)		.	,011
		N		80	80
	ENGAGEMENT	Coeficiente de correlación	de	,284*	1,000
		Sig. (bilateral)		,011	.
		N		80	80

Los datos obtenidos, demuestra que el índice de significación < 0.05 , se aprueba la H_a , por tanto, el constructo engagement SI está relacionada de manera significativa con la mejora del rendimiento laboral en los colaboradores del Nosocomio. Según los resultados, se indica que el factor 0.284 o 28.4% revela una existencia relacional positiva media dado que se ubica en el rango +0.11 a +0.50.

Tabla 2. Correlación entre el vigor y rendimiento laboral

DIMENSION 1-VIGOR	RENDIMIENTO LABORAL
-------------------	---------------------

Rho de Spearman	de DIMENSION 1- VIGOR	Coefficiente de correlación	de 1,000	,331**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	80	80
	RENDIMIENTO_ LABORAL	Coefficiente de correlación	de ,331**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	80	80

Los datos obtenidos, demuestra que el índice de significación < 0.05 , se aprueba H_a , por lo tanto, el vigor del constructo engagement SI está relacionada de manera significativa con la mejora del rendimiento laboral de los colaboradores del Nosocomio. Según los resultados, se indica que el factor 0.331 o 33.1% reporta existencia relacional positiva media, de ahí que al utilizar efectivamente el vigor este presenta importancia en la relación con la segunda variable de estudio.

Tabla 3. Correlación entre dedicación y rendimiento laboral

Rho de Spearman	de DIMENSION 2- DEDICACION	Coefficiente de correlación	de 1,000	,292**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	80	80
	RENDIMIENTO_ LABORAL	Coefficiente de correlación	de ,292**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	80	80

Los datos obtenidos, demuestra que el índice de significación < 0.05 , se aprueba H_a , por tanto, la dedicación del constructo engagement SI está relacionada de manera significativa con la mejora del rendimiento laboral en los colaboradores del Nosocomio. Según los resultados, se indica que el factor 0.292 o 29.2% revela una existencia relacional positiva media dado su ubicación en el rango $+0.11$ a $+0.50$,

cabe mencionar que al utilizar la dedicación efectivamente, este presenta importancia en la relación con la segunda variable de estudio.

Tabla 4. Correlación entre absorción y rendimiento laboral

		DIMENSION 3- ABSORCION		RENDIMIENTO _LABORAL
Rho	de DIMENSION	Coeficiente	de 1,000	,238*
Spearman	3- ABSORCIO	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,034
	N	N	80	80
	RENDIMIEN	Coeficiente	de ,238*	1,000
	TO_LABOR	correlación		
		Sig. (bilateral)	,034	.
	AL	N	80	80

Los datos obtenidos, demuestra que el índice de significación < 0.05 , por lo que se aprueba la H_a , por tanto, la absorción SI está relacionada de manera significativa con la mejora del rendimiento laboral en los colaboradores del Nosocomio. Según los resultados se indica que el factor 0.238 o 23.8% revela una existencia relacional positiva media dado que oscila en el rango $+0.11$ a $+0.50$, cabe precisar que el constructo absorción al utilizarla efectivamente, presenta importancia en la relación con la segunda variable de estudio.

Hipótesis Específica 1, se constató la existencia relacional entre las dos variables (vigor y rendimiento laboral) en los colaboradores del Nosocomio, se obtuvo como resultado, que ambas variables están relacionadas significativamente, así como de forma positiva media, siendo el nivel de significación $= 0000 < 0.05$; Rho de Spearman $= 0.331$. En razón a los resultados descriptivos, se manifiesta que, un bajo porcentaje de colaboradores presentan baja energía siendo ello de manera frecuente, por lo que es un problema para la institución ya que limita el cumplimiento de los objetivos establecidos; así mismo un 40% de los colaboradores cuenta con

energía para ejecutar su labor de forma regular, por lo que se hace indispensable fortalecer el capital humano para la mejora del rendimiento y crecimiento de la institución.

En dicho marco, se afirma que, el vigor es un elemento indispensable que permite potenciar la productividad del colaborador y el crecimiento institucional, por lo tanto, se confirma que, si están relacionadas significativamente las dos variables en mención, siendo necesario el fortalecimiento de la dimensión vigor a través de estrategias de desarrollo a fin de lograr lo deseado en la organización.

Hipótesis Específica 2, se constató la existencia relacional entre las dos variables (dedicación y rendimiento laboral) en los colaboradores del Nosocomio, se obtuvo como resultado, que ambas variables están relacionadas significativamente, así como de forma positiva media, siendo el nivel de significación = $0000 < 0.05$; Rho de Spearman = 0.292., por consiguiente, se indica que la dedicación es potente e importante en el entorno laboral ya que contribuye a un óptimo rendimiento y mejora de la productividad.

En razón a los resultados, se confirma que la dimensión dedicación es imprescindible, dado que pertenece al área emocional del capital humano, por lo que dicho empuje interior provoca en el colaborador la ejecución de sus labores con mucho entusiasmo, considerando ello, se ve necesario la presencia de estrategias motivadoras para que el colaborador asuma nuevos desafíos que conlleve a su crecimiento y por consiguiente a un adecuado rendimiento en su entorno laboral.

Hipótesis Específica 3, se constató la existencia relacional entre las dos variables (absorción y rendimiento laboral) en los colaboradores del Nosocomio, se obtuvo como resultado, que ambas variables están relacionadas significativamente y de forma positiva media, siendo el nivel de significación = $0000 < 0.05$; Rho de Spearman = 0.238.

En dicho marco se precisa en base a los datos estadísticos, que la dimensión absorción constituye un eslabón importante para el mejoramiento de la

productividad, debiéndose tener en cuenta que mientras que el colaborador goce de las tareas en su ámbito laboral, lo ejecutará con mucha disposición, conllevando a que se perfeccione y logre el desarrollo integral, vislumbrándose en el crecimiento institucional. Por tanto, es necesario la inversión en el talento humano para fortalecer capacidades y habilidades de los mismos, permitiendo competir en el mercado laboral y cumplir con las metas establecidas.

3. Conclusiones

En razón a la hipótesis general, se indica que el engagement y el rendimiento laboral están asociadas significativamente. La investigación remarca la existencia relacional positiva media entre las dos variables en mención, por tanto, este elemento importante en el entorno laboral, engagement, presenta una tendencia relacional con el rendimiento laboral, siendo necesario fortalecerlo en los empleados, por medio de metodologías motivacionales y proyectos de autodesarrollo, lo cual contribuiría a reducir el estrés, rotación etc. que limitan una adecuada productividad y sostenibilidad de la institución.

En razón a la hipótesis 1, se comprobó la existencia relacional de las dos variables (vigor y rendimiento laboral) en los colaboradores del Nosocomio, concluyendo que el factor vigor cuenta con un nivel de importancia en relación con la segunda variable de estudio. En dicho marco es imprescindible robustecer la cultura organizacional, debido a que el factor vigor, significa la fortaleza para lograr el objetivo central y auge institucional.

En lo que respecta a la hipótesis 2, se comprobó la presencia relacional de las variables de investigación (dedicación y rendimiento laboral) en los empleados del Nosocomio. Los resultados obtenidos precisan que la dedicación es indispensable para un adecuado desempeño, por lo que se ve necesario que las empresas inviertan en este capital fortaleciendo el área emocional de estos recursos, y para

ello es importante establecer programas de autodesarrollo, contribuyendo en la mejora de la productividad como del desarrollo humano.

En la hipótesis 3, se constató la existencia relacional entre las dos variables (absorción y rendimiento laboral) en los colaboradores del Nosocomio, lo cual remarca que si se utiliza de forma óptima esta dimensión conlleva al crecimiento del colaborador, en dicho sentido se establecerán estrategias de vida saludable durante el entorno laboral, para que el colaborador disfrute de las funciones realizadas en su jornada laboral lo que conlleva a cumplir con las metas establecidas en la organización.

Referencias

- Arias, J., Infante, C., & Montes, C. (2017). Factores Psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en Coasobien (Cooperativa de Asociaciones de Hogares Comunitarios de Bienestar), Colombia. <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/3061>.
- Aquino, A. (2022). Motivación laboral y Word Engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio, video y control. Lima. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/5738/T030_44_836055_M%20%20%20Aqu%C3%B1o%20Leandro%2C%20Ayde%20Gloria.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Ávila, M., & Portalanza, C. (2017). Evaluación del engagement en trabajadores de una Institución Educativa Superior en Ecuador. <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/43/32>.
- Backker, A., & Oerlemans, W. (2019). Elaboración del trabajo diario y compromiso laboral momentáneo; una perspectiva de auto determinación y autorregulación. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S000187911830157X>.

- Bravo, M. (2021). Engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Red de Salud Chepén, La Libertad. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54716/Bravo_EMBM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Calla, E. (2019). Tesis sobre el ámbito laboral en los trabajadores en la empresa Royal Kinit SAC. Perú. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3218479>.
- Cejas, E., & León, M. (2018). Los puntos de vista del concepto competencia laboral y su relación con el diseño curricular. Cuba. [file:///C:/Users/Miriam/Downloads/Lospuntosdevistadelconceptocompetencialaboralysurelacinconeldiseocurricular.%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Miriam/Downloads/Lospuntosdevistadelconceptocompetencialaboralysurelacinconeldiseocurricular.%20(1).pdf).
- Cernas, D., Mercado, P., & Davis, M. (2018). Perspectiva Futura de Tiempo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: El efecto mediador de la Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad. México. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622018000100001.
- Cárdenas, k., & Calvanapón, F. (2018). El estrés y desempeño laboral de los trabajadores de una red de salud. Trujillo. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>.
- Campo, M. (2017). Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12652/Campos_HMA.pdf?sequence=1.
- Corona, J. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación. Venezuela. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2016000100016.
- Delgado, S., & Velasquez, K. (2018). Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el distrito de

Cayma-Arequipa, 2018. DELGADO PAREDES SER ENG, ENGAGEMENT Y SATISFACCION, 2018.pdf.

Dyzenchauz, G. (2017). Employee Engagement en 2017: El año de la experiencia del empleado. <https://blog.gointegro.com/employee-engagement-en-2017-el-a%C3%B1o-de-la-experiencia-del-empleado>.

Díaz, C., & Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07052017000100005&script=sci_arttext&tlng=p.

Deloitte Perú. (2019). Tendencias Globales de Capital Humano. <https://www2.deloitte.com/pe/es/pages/human-capital/articles/Tendencias-globales-capital-humano-2019.html>.

Estrada, A. (2018). Impacto del programa de capacitación y su repercusión en el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Seoing E.I.R.L. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3769>.

Gabini, S. (2017). Potenciales predictores del rendimiento laboral, exploración empírica. La Plata. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/65394>.

García, D., & Alayo, M. (2018). Caracterización del grado de “Engagement” sus principales determinantes y su correlación con la intención de permanencia para el caso de los adultos jóvenes de 18 a 30 años en una empresa de comida rápida. Lima. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12219/ALAYO_%20GARCIA_CHARACTERIZACION_DEL_GRADO_DE_ENGAGEMENT.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

González, D. (2017). Engagement en el estudio, inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiante de la escuela profesional de Ingeniería Forestal de la UNSAAC, Cusco, Perú. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/9547>

Gómez, L., Labarthe, J., & Chiminelli, V. (2019). Evaluación del Engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES). <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v13n2/1688-4221-cp-13-02-305.pdf>

Grados, R. (2018). El engagement y su impacto en el desempeño laboral en el personal administrativo en una institución educativa superior, Lima Norte. [Rosa Grados, Trabajo de Investigacion Bachiller 2018.pdf. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1822/Rosa%20Grados Trabajo%20de%20Investigacion Bachiller 2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y.](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1822/Rosa%20Grados%20Trabajo%20de%20Investigacion%20Bachiller%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Giraldo, F. (2017). Rendimiento laboral y capacitación en la ETS. PNP de Chimbote. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6217/Giraldo_HFF.pdf?sequence=1&isAllowed=y.](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6217/Giraldo_HFF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández, R. (2017). El compromiso por el trabajo en los vendedores de Saga Falabella, San Isidro. Lima. [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1677/TRAB.SUF.PROF.%20%20ROXANNY%20MILAGROS%20HERN%C3%81NDEZ%20CABRERA.pdf?sequence=2&isAllowed=y.](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1677/TRAB.SUF.PROF.%20%20ROXANNY%20MILAGROS%20HERN%C3%81NDEZ%20CABRERA.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2017). Metodología de la Investigación. En J. Rodríguez (Ed.). El Oso Panda. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>.

Inei. (2019). Día Mundial de la población. Lima. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1671/libro.pdf.

Juyumaya, J. (2018). Work Engagement, satisfacción y rendimiento laboral: El rol de la cultura organizacional, Chile. [ENGAGEMENT UNIV DE CHILE 2018.pdf. file:///C:/Users/Miriam/Downloads/sisib,+Journal+editor,+art3.pdf](file:///C:/Users/Miriam/Downloads/sisib,+Journal+editor,+art3.pdf)

- Koopmans, L. (2014). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28. doi: 10.1108/17410401311285273
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Lerner, D., de Vet, H., & Van Der Beek, A. (2016). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53(3), 609-619.
- Gabini, S., & Salessi, S. (2017). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. Recuperado de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revalua>.
- Laureano, S. (2020). Validación de la UTRECHT WORD ENGAGEMENT SCALES (UWES), en personal, docente de pregrado de la universidad privada en Lima Metropolitana. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/28e96496-b50d-4ddd-a80a-927f4cf86d2f>.
- Lázaro, E. (2019). Felicidad y Engagement laboral en Trabajadores de una Empresa del Rubro Financiero de Lima Metropolitana. https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/3155/UNFV_L%C3%81ZARO_BENDEZ%C3%9A_EVELIN_ROSARIO_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- López, F & Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. España. <https://www.redalyc.org/pdf/1294/129453532003.pdf>.
- Lozano, P y Forero, J. (2020). Estrategias del Engagement para el clima laboral. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20199/1/2020_estrategi asengagement clima.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20199/1/2020_estrategi%20asengagement%20clima.pdf).
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior, *Journal of organizational behavior*. Usa. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/job.165>.

- Maldonado, J. (2020). Engagement laboral en colaboradores de una empresa de ventas corporativas de telecomunicacion, Lima. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/d8ebec94-738d-4d88-b78c-304af84c8fa8>.
- Merino, A. (2017). El compromiso en el trabajo (engagement). Estudio empirico en empleados de congregaciones religiosas educativas. Málaga, España. [TD MERINO SANCHEZ Antonio-UNIVERSIDAD DE MALAGA.pdf](#).
- Mendoza, B & Gutiérrez, M. (2017). Relación del Engagement en el desempeño laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, Lima. <https://repositorio.unamad.edu.pe/handle/20.500.14070/317>.
- Messarina, A. (2019). Engagement y Satisfacción Laboral en operarios de una empresa privada, Lima. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625100>.
- Molero et al., (2018). Engagement académico e Inteligencia Emocional en estudiantes de Ciencias de la Salud. Chile. <http://www.revistadepsicologiayeducacion.es/pdf/187.pdf>
- Marín, H. & Placencia, M. (2017). Motivación y Satisfacción Laboral del personal de una organización en el sector privado. Hospital Medico. Lima. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Omar, A., Vaamonde, J., & Uribe, H. (2012). Comportamientos contraproducentes en el Trabajo: Diseño y Validación de una escala. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1794-99982012000200005&lng=es&nrm=iso&tlng=es.
- O'Boyle, E. (2019). Trate a su gente como bienes, no como gastos: invierta en ellos. Recuperado de <https://www.gallup.com/workplace/258044/treat-people-assets-not-expenses-invest.aspx>.

- Ortega, G. (2017). Como se genera una investigacion cientifica que luego sea motivo de publicacion. *Journal of the Andina Research Society*. 8(2), 155. Obtenido de. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008.
- Palmer, L. (2019). Tesis de la Universidad Cesar Vallejo sobre rendimiento laboral entre el personal nacional y extranjero de un Centro de Fisioterapia y Rehabilitacion de la Ciudad de Trujillo, 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34048>.
- Real Academia Española. (2017). Diccionario de la Lengua Española. <https://dle.rae.es/rendimiento>.
- Rolin, C (2020). Artículo de Investigación, Sistema de incentivos al conocimiento, una herramienta clave para mejorar el rendimiento laboral. <http://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/16>.
- Scheier, M., & Carver, Ch. (1985). Optimism, coping and health: assesment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*. <https://psycnet.apa.org/record/1986-19862-001>
- Salas, E., & Huaranga, K. (2019). El Absentismo y su relación con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la Empresa Misol Minig Solutions Unidad Carahuacra. Junín. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/696>.
- Salas, A., Venturo, C., Herrera, M., & Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Investigación, Apuntes Universitarios*, 8(3), 43-46. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6717859>.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2019). El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza. http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf.

- Silva, R., Ferreira, M., & Valentini, F. (2019). Engagement en el Trabajo: Un estudio de los cambios diarios. Brasil. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212019000100003&script=sci_abstract.
- Silva, Y., Caminos, M., Pereyra, M., & Pérez, M. (2018). Niveles de burnout y engagement en teleoperadores de un call center de la ciudad de Mar del Plata, Argentina. <http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/3064/>.
- Solana, S., & Gabini, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores de Argentina. Revista Evaluar. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714>.
- Travezan A. (2020). Work Engagement: Una aproximación Teórica, Arequipa, Perú. https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16331/1/TRAVEZAN_ALPACA_AND_WOR.pdf.
- Taylor, L., Dollard, G., Clark, L., Dorman, C., y Bakker, A. (2019). Engagement y trabajo. Madrid: Narcea.
- Intriago, J., & Zambrano, M. (2017), Análisis del Salario Emocional y su impacto en el Rendimiento del talento humano de las instituciones publica de Portviejio, Ecuador. laboral.
Lima. http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15473/3/TER%C3%81N_RUELAS_JUA_TRA.pdf.txt.
- Vera, J., & Trunce, S. (2019). Inteligencia Emocional y Rendimiento Académico en estudiantes universitario de nutrición. México. <https://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v8n31/2007-5057-iem-8-31-82.pdf>.
- Yuni, J., & Urbano, C. (2006). Técnicas para Investigar: Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación. Argentina. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2016/01/T%C3%A9cnicas-para-investigar-2-Brujas-2014-pdf.pdf>.
- Zúñiga, V. (2019). Capacitación y el rendimiento laboral de una empresa eléctrica, lima - 2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36095>.