UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela Profesional de Administración



Engagement laboral y el rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Yauli La oroya, año 2024

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

Autor:

Yuliño Torres Asencios
Giomara Janmyleth Sucaticona Ambicho

Asesor:

Mg. David Junior Elias Aguilar Panduro

Lima, 08 de septiembre del 2025

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo David Junior Elías Aguilar Panduro, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **"Engagement laboral y el rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Yauli La oroya, año 2024"** de los autores: Yuliño Torres Asencios; Giomara Janmyleth Sucaticona Ambicho, tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima a los 24 días del mes de noviembre del año 2025



David Junior Aguilar Panduro

042

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 28 día(s) del mes de setiembre del año 2025, siendo las 16:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Sede Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a): Mtra. Ruth Marni Gonzales Cordova, el (la) secretario(a): Dra. Karina Elizabeth Paredes Atanta y los demás miembros: Dr. Julio Cesar Rengifo Peña y el (la) asesor(a) Mg. David Junior Elias Aquiles Pandoro con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: "Engagement laboral y el rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Yauli La Oroya, año 2024."

del(los) bachiller/es:

a) Giomara Fanmyleth Lucaticona Ambicho

b) Julino Torres Asencios

c)

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Giomara Fanmyleth Lucaticona Ambicho

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	14	C		Bueno

Bachiller (b): Julino Torres Asencios

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-		Muy bueno

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Secretario/a

Presidente/a

Miembro

Miembro

Asesor/a

Tabla de contenido

1. Introducción 6

2. Marco conceptual 8

Referencias Bibliográficas 16

7. Anexo A 21

Instrumento de engagement 21

8. Anexo B 23

Engagement laboral y el rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Yauli La oroya, año 2024.

Yuliño Torres Asencios
Giomara Janmyleth Sucaticona Ambicho

Universidad Peruana Union/ Administración y Negocios internacionales

Resumen

El engagement laboral ha sido identificado como uno de los factores clave para asegurar el éxito organizacional, tanto en el sector privado como público. Un trabajador con alto nivel de engagement tiende a invertir más energía en sus tareas, siente una conexión emocional más fuerte con su labor, y está profundamente inmerso en sus responsabilidades. Por eso el propósito de este trabajo es determinar la relación entre el engagement laboral y el rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Yauli - La Oroya. El estudio metodológico empleado fue de carácter cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal, de tipo correlacional. La investigación tuvo como población muestral al total de trabajadores de la municipalidad provincial de Yauli La oroya, la cual será un total de 119 colaboradores. Los hallazgos generales apuntan a una relación significativa entre el engagement y el rendimiento laboral de los colaboradores de una municipalidad de Perú. La correlación general entre engagement y rendimiento laboral de todos los participantes resultó en r =.657, p <.05. Por tanto, es evidente que el compromiso emocional y cognitivo con el trabajo es un predictor viable del rendimiento de los empleados. En función de los resultados obtenidos, se concluye que existe una relación significativa entre el engagement y el rendimiento laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Yauli La Oroya. Esta relación se manifiesta particularmente en el rendimiento en la tarea y el rendimiento contextual. Se encontró que el engagement, entendido como la combinación de vigor, dedicación y absorción, se asocia fuertemente con un mejor rendimiento en las actividades laborales asignadas, así como con comportamientos organizacionales positivos que favorecen el entorno de trabajo.

Palabras Claves: *engagement, compromiso, rendimiento, municipalidad, emociones*

Abstract

Employee engagement has been identified as one of the key factors for ensuring organizational success in both the private and public sectors. An employee with a high level of engagement tends to invest more energy in their tasks, feels a stronger emotional connection to their work, and is deeply immersed in their responsibilities. Therefore, the purpose of this study is to determine the relationship between employee engagement and job performance in the provincial municipality of

Yauli - La Oroya. The methodological approach employed was quantitative in nature, with a non-experimental design, cross-sectional cut, and correlational type. The research population consisted of all employees of the provincial municipality of Yauli - La Oroya, totaling 119 collaborators. The general findings indicate a significant relationship between engagement and job performance among the municipality's employees in Peru. The overall correlation between engagement and job performance for all participants resulted in $r = .657$, $p < .05$. Thus, it is evident that emotional and cognitive commitment to work is a viable predictor of employee performance. Based on the results obtained, it is concluded that there is a significant relationship between engagement and job performance among the employees of the provincial municipality of Yauli - La Oroya. This relationship is particularly manifested in task performance and contextual performance. It was found that engagement, understood as the combination of vigor, dedication, and absorption, is strongly associated with better performance in assigned work activities, as well as with positive organizational behaviors that enhance the work environment.

Keywords: *engagement, commitment, performance, municipality, emotions*

1. Introducción

El engagement laboral ha sido identificado como uno de los factores clave para asegurar el éxito organizacional, tanto en el sector privado como público. (Schaufeli & Bakker, 2022) describen este concepto como un estado mental positivo que se compone de tres dimensiones principales: vigor, dedicación y absorción en el trabajo. Un empleado que está altamente comprometido tiende a esforzarse más en sus tareas laborales, resuena emocionalmente con ellas a un nivel más profundo y está altamente involucrado con las actividades de las que es responsable. Por esta razón, muchas organizaciones privadas e incluso algunas públicas han comenzado a prestar atención a fomentar este compromiso debido a la evidencia de que influye directamente en la productividad (Albrecht & et al, 2022)

Estudios recientes han revelado que una alta participación se traduce en una mayor productividad y menores tasas de rotación. Por ejemplo, un informe de Gallup (2023) señaló que las organizaciones con altos niveles de engagement de los empleados vieron un aumento en la productividad del 23%, mientras que hubo una disminución asociada del 18% en la rotación. Esta relación es particularmente relevante para el sector público, donde la eficiencia operativa y la calidad del servicio impactan en gran medida en el cumplimiento de las expectativas de los ciudadanos. Como sugieren (Alessandri, 2023), un lugar de trabajo que promueve el compromiso de los empleados puede facilitar la realización efectiva de las políticas públicas y mejorar la satisfacción de los usuarios.

La municipalidad provincial de Yauli La Oroya, ubicada en la región de Junín, se enfrenta a retos importantes derivados de la gestión pública y el desarrollo local. Con una población de aproximadamente 47,000 habitantes (INEI, 2023) , las demandas en áreas como la infraestructura, la gestión ambiental y el desarrollo económico presionan a la municipalidad a ofrecer servicios de

calidad y con recursos limitados. En este contexto, el rendimiento del personal municipal juega un papel crucial para garantizar una gestión pública eficiente. Sin embargo, la relación entre el engagement laboral y el rendimiento de los trabajadores municipales no ha sido investigada en profundidad en este entorno.

Desde el punto de vista de la gestión pública, el razonamiento para abordar este tema radica en el uso óptimo de los recursos en relación con los servicios que proporciona el municipio. En las instituciones públicas donde los niveles de engagement de los empleados son bajos, es común encontrar tasas más altas de desmotivación, absentismo y un declive general en la calidad del servicio, según González et al (2023). Esto impacta en la percepción pública hacia las instituciones gubernamentales, creando insatisfacción y desconfianza hacia las agencias locales. Por lo tanto, estimular un mayor compromiso entre el personal municipal podría ser una palanca crítica destinada a cumplir con estos objetivos y, al mismo tiempo, mejorar la satisfacción de la comunidad.

Huamán-Cuya & Torres-Limascca, (2023) encontró una relación positiva significativa entre el engagement y el rendimiento laboral, lo que indica que ambas variables tienden a cambiar en la misma dirección frente a cualquier evento favorable o desfavorable en la organización. Ossa Cornejo & Jiménez Figueroa, (2021) Demostró una inclinación a valorar favorablemente tanto los indicadores de calidad de vida laboral como el engagement, evidenciando una fuerte correlación entre estas dos variables, para evaluar a empresas. Velezmoro Montes & Solorzano Zavala, (2022) Encontró una fuerte influencia estadísticamente significativa entre el compromiso y el rendimiento laboral. Cueva & Lomparte, (2022) Estableció que hay una relación positiva moderada y significativa entre las variables de engagement y rendimiento laboral, es decir que mientras los niveles de engagement del colaborador es alto mayor rendimiento se obtendrá en su centro de trabajo. De igual manera Aguilar & Ramírez, (2023) manifiesta que existe una correlación importante entre el engagement y el rendimiento de los empleados.

Figueroa, (2020) afirma a modo de resultado una relación significativa entre el compromiso laboral y el rendimiento de los empleados. Las dimensiones como la aceptación de metas, la disposición para hacer esfuerzos y el deseo de contribuir al éxito, juntas, equilibran la correlación con el rendimiento de los trabajadores. Velázquez & Patlán Pérez, (2019) Llego a la conclusión de que es esencial promover el engagement, en particular el vigor y la dedicación, entre los trabajadores para alcanzar elevados niveles de rendimiento y satisfacción en el trabajo Peralta Rojas et al., (2023) Concluyo que el engagement proporciona a los empleados mecanismos para enfrentar las adversidades en su lugar de trabajo y alcanzar los objetivos establecidos. Esto subraya la importancia de que las instituciones y empresas presten atención a este constructo para prevenir su deterioro. Por otro lado, Ramadan Wardiansyah et al., (2024) revelo en sus hallazgos que la motivación de los colaboradores puede aumentar la satisfacción laboral, mientras que el compromiso de los empleados no puede. La satisfacción laboral puede aumentar el rendimiento laboral. Las investigaciones han revelado que los empleados con un mayor grado de compromiso tienden a mostrar una mayor pasión por su trabajo, demuestran más entusiasmo, se sienten

orgullosos de pertenecer a su organización y, en consecuencia, producen mejores resultados (Contreras, 2015); (Salanova, 2000).

Los trabajadores de la municipalidad de Yauli La Oroya enfrentan múltiples desafíos, entre los que se incluyen la carga administrativa, las limitaciones de recursos y la presión por cumplir con los plazos en la entrega de resultados. Según (Crawford, 2022), los empleados con altos niveles de engagement no solo tienen un mejor rendimiento, sino que también son más resilientes, muestran mayor iniciativa y están más satisfechos con su trabajo. Es por ello que la investigación sobre la relación del engagement en el rendimiento laboral en este contexto resulta fundamental para proponer mejoras en la gestión pública.

El planteamiento del problema en esta investigación se centra en cómo el engagement laboral se relaciona en el rendimiento de los empleados de la municipalidad provincial de Yauli La Oroya en el año 2024. A pesar de que existen estudios que evidencian esta relación en otras organizaciones públicas (González et al., 2023), no se ha profundizado en el análisis dentro de esta municipalidad específica. De esta forma, la pregunta central de esta investigación es: ¿En qué medida el engagement laboral se relaciona en el rendimiento de los empleados de la municipalidad provincial de Yauli La Oroya y cómo impacta esto en la calidad de los servicios brindados?

La investigación propuesta busca llenar este vacío de conocimiento, proporcionando información relevante que podría ser utilizada para diseñar estrategias que promuevan un mayor compromiso laboral entre los empleados municipales, con el objetivo de mejorar tanto el rendimiento de los trabajadores como la efectividad en la gestión de los recursos públicos, se desarrollara bajo el objetivo de determinar la relación del engagement sobre el rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Yauli La oroya, año 2024

2. Marco conceptual

2.2.Definición del engagement laboral

Salanova et al., (2000) Define como un estado cognitivo y emocional en el que una persona se conecta con las tareas que desempeña en su trabajo, experimentando la sensación de ser capaz de enfrentar las exigencias que estas conllevan. Este sentimiento es duradero y no se enfoca en un objeto, situación o comportamiento específico. Así mismo, es el nivel de compromiso y dedicación que los empleados experimentan hacia la organización en la que están empleados (Contreras Quevedo, 2015). Por tanto, el engagement se centra en evaluar el grado de compromiso de los empleados dentro de las organizaciones, identificando en ellos el deseo de continuar trabajando en la empresa. Su propósito es asegurar el cumplimiento de las metas organizacionales, al tiempo que promueve el crecimiento profesional del colaborador, destacando y aprovechando sus fortalezas (Agurto et al., 2020).

2.3.Dimensiones de engagement laboral

Vigor

Refiere a un alto nivel de energía y resistencia mental durante el trabajo, acompañado de la disposición para invertir esfuerzo en las tareas y la persistencia ante situaciones difíciles (Flores Jiménez et al., 2015). Salanova et al., (2000) menciona como un fuerte anhelo y deseo de llevar a cabo la actividad laboral.

Dedicación

Consiste en estar profundamente motivado en el trabajo y sentir un fuerte sentido de significado, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío (Flores Jiménez et al., 2015).

Absorción

Se caracteriza por estar totalmente concentrado y absorbido en el trabajo, encontrando difícil desconectarse de él y sintiendo que el tiempo pasa rápidamente (Flores Jiménez et al., 2015).

2.4.Definición del rendimiento laboral

Se refiere a las acciones bajo el control de los empleados que ayudan al crecimiento de la organización (Campbell & Wiernik, 2015). Considera como una tarea crucial en la función de integración del personal, ya que permite identificar, evaluar y gestionar el rendimiento humano dentro de las organizaciones (Gonzales & Vilchez, 2021). Chiavenato, (2000) Manifiesta que como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. esto en relación con el contenido de su cargo, sus atribuciones, sus tareas y actividades a desarrollar en el puesto de trabajo (Zaragoza Andrade et al., 2023) asi mismo, Bohorquez et al., (2020) refiere al rendimiento de cada empleado al llevar a cabo las tareas asignadas y cómo se desenvuelve en su trabajo. Por esta razón, muchas empresas evalúan el rendimiento para medir el nivel de eficacia y eficiencia con el que los empleados realizan sus actividades.

2.5.Dimensiones de rendimiento laboral

Rendimiento en la tarea

El rendimiento en una tarea está estrechamente relacionado con el núcleo técnico del trabajo. Estas actividades dependen del conocimiento, las capacidades y las habilidades del individuo, y están incluidas en las responsabilidades definidas para cada puesto (Bautista Cuello et al., 2020). Gabini & Salessi, (2016) manifiesta que incluye aquellas conductas relacionadas con las responsabilidades técnicas del puesto.

Rendimiento contextual

Se trata de comportamientos individuales y espontáneos que van más allá de lo que se espera para el cargo, y son fundamentales para alcanzar los resultados deseados dentro de las organizaciones (Bautista Cuello et al., 2020). El rendimiento en este contexto abarca las actividades que buscan mantener el ambiente interpersonal y psicológico en el que se desarrolla el núcleo técnico (Gabini & Salessi, 2016).

Comportamientos contraproducentes

Se denominan comportamientos contraproducentes a aquellos actos deliberados y voluntarios que tienen como objetivo perjudicar a la organización, buscando beneficios para el trabajador a expensas de la empresa (Bautista Cuello et al., 2020). Los comportamientos contraproducentes engloban cualquier acción intencionada de un trabajador de la organización que vaya en contra de los intereses de la institución (Gabini & Salessi, 2016).

3. Metodología

El estudio metodológico empleado fue de carácter cuantitativo, ya que se basa en números y estadísticas. Este enfoque implica recolectar datos en forma numérica, analizarlos mediante métodos estadísticos y usar esos resultados para identificar patrones, prever tendencias y aplicar las conclusiones a un grupo mayor (Ñaupas et al., 2018). De diseño no experimental, dado que permite investigar cómo una o más variables afectan a otra. Esto se hace al alterar deliberadamente las condiciones en un entorno controlado y observar cómo estas modificaciones influyen en los resultados medidos (Manterola & Otzen, 2015). De corte transversal, debido a que recopila información en un solo momento, permitiendo observar la situación actual de un grupo en

particular (Álvarez-Hernández & Delgado-de la Mora, 2015). De tipo correlacional, porque el objetivo descubrir la relación subyacente de un fenómeno. (Ato et al., 2013).

La investigación entregará como población muestral al total de trabajadores de la municipalidad provincial de Yauli La oroya, la cual será un total de 119 colaboradores.

En el apartado de la técnica de recolección se seleccionó como herramienta a la encuesta para cada variable: Para la variable engagement validado por Flores Jiménez et al., (2015) el cual el instrumento consta de 3 dimensiones las cuales son; vigor con 5 items, dedicación que consta de 5 reactivos, y finalmente de absorción que contiene 5 items, con una confiabilidad de alfa de Cronbach mayor a .70. con una escala Likert que va desde 1 = Nunca hasta 5 = Siempre.

Para la escala de rendimiento laboral validado por Gabini & Salessi, (2016) el cual la encuesta consta de 3 factores; rendimiento en la tarea el cual contiene 7 items, comportamiento contraproducente que consta de 5 reactivos y rendimiento en el contexto que consta de 4 items. Con una confiabilidad de alfa de Cronbach mayor a .70. con escala Likert que va desde 1 = nunca hasta 5 = siempre.

En el apartado de las técnicas del procese estadístico, se realizó la identificación de los datos atípicos que serán visualizadas en el grafica de cajas, posteriormente se tomara a los residuos del modelo para determinar la normalidad de los datos, seguidamente se realizara el análisis de regresión múltiple, donde se evidenciara los supuestos adecuados para el modelo, como la multicolinealidad, independencia de los errores y homocedasticidad para adecuar el modelo, luego se analizara la bondad de ajuste del modelo con el coeficiente de R2, para la explicación de la variable criterio, y se procederá a interpretar los coeficiente estandarizados (miden la proporción o magnitud de una variable sobre otra).

La ética en la investigación se enfocó en mantener la honestidad en cada aspecto, asegurando la integridad científica y el respeto a los participantes en todas las fases del estudio. Esto incluye obtener un consentimiento informado que proteja la privacidad y confidencialidad de los datos, evitando la manipulación o duplicación de los resultados. Es esencial considerar cómo la investigación puede afectar a la sociedad y al medio ambiente, buscando siempre que los beneficios superen los riesgos y promoviendo el bienestar común. La confianza en la comunidad científica se fortalece a través de la transparencia en los métodos utilizados y la disposición a ser evaluado por otros expertos.

Hipótesis general

Existe relación entre el engagement y el rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Yauli La oroya, *año 2024.*

Hipótesis Especifica

Existe relación entre el engagement y el rendimiento en la tarea en la municipalidad provincial de Yauli La oroya, año 2024

Existe relación entre el engagement y el rendimiento contextual en la municipalidad provincial de Yauli La oroya, año 2024

Existe relación entre el engagement y el rendimiento contraproducente en la municipalidad provincial de Yauli La oroya, año 2024

En la siguiente (Tabla 1) sección se observa los resultados obtenidos en la investigación, donde el total de participantes fueron 199 empleados de la municipalidad Provincial de Yauli – La Oroya. En la Tabla 1, se observa que la edad de 30 a 39 años representa el 37.8% y de 19 a 29 años representa el 35.3%, siendo más de 70% del total. Mientras que el 50.4% son mujeres. El 45.4% son casados, el 38.7% son solteros. Y finalmente, el 79.8% tiene educación Superior Universitaria. Así también la mayoría de las áreas que respondieron la encuesta fueron: Contabilidad, Desarrollo social, Ejecutoria coactiva, Fiscalización tributaria y Registro Civil.

Tabla 1. *Perfil sociodemográfico de los participantes*

	(n=119)	Frecuencia	%
Edad	De 19 a 29 años	42	35.3%
	De 30 a 39 años	45	37.8%
	De 40 a 49 años	27	22.7%
	De 50 años a más	5	4.2%
Género	Femenino	60	50.4%
	Masculino	59	49.6%
Estado civil	Casado (a)	54	45.4%
	Divorciado (a)	12	10.1%
	Soltero (a)	46	38.7%
	Viudo (a)	7	5.9%
Instrucción	Secundaria	10	8.4%
	Superior Técnica	14	11.8%
	Superior Universitaria	95	79.8%

4. Resultados

Análisis descriptivo

En la Tabla 2, se presenta los resultados de la variable Engagement, donde el 51.6% tiene una alta percepción, seguido del 41.3% en el nivel medio. En la dimensión, Vigor, el 58% en el nivel alto, y 33.6% en el nivel medio. En la dimensión, Dedicación, el 51.3% está en el nivel alto, seguido del 37.8% en el nivel medio, y finalmente, la dimensión Absorción el 53.8% se encuentran en el nivel alto, seguido del 37% en el nivel medio. En conclusión, se observa que el nivel alto es altamente representativo.

Tabla 2. *Análisis descriptivo del Engagement*

	Bajo		Medio		Alto	
Engagement	8	7.1%	49	41.3%	62	51.6%

Vigor	10	8.4%	40	33.6%	69	58.0%
Dedicación	13	10.9%	45	37.8%	61	51.3%
Absorción	11	9.2%	44	37.0%	64	53.8%

En la Tabla 3, se presenta los resultados de la variable Rendimiento laboral, donde la percepción del 60.5%, se encuentra en el nivel medio, seguido del 33.2% en el nivel alto. En la dimensión Rendimiento en la tarea el 62.7% se encuentra en el nivel medio, seguido del 35.4% en el nivel alto. En la dimensión Rendimiento en el contexto, el 79.3% se encuentra en el nivel medio, y el 16.6% en el nivel alto. En la dimensión Comportamientos contraproducentes, el 81.2% se encuentra en el nivel bajo, seguido del 15.6% en el nivel medio.

Tabla 3. *Análisis descriptivo del Rendimiento laboral*

		Bajo		Medio		Alto
Rendimiento Laboral	7	6.3%	72	60.5%	40	33.2%
Rendimiento en la tarea	2	1.9%	75	62.7%	42	35.4%
Rendimiento en el contexto	5	4.1%	94	79.3%	20	16.6%
Comportamientos contraproducentes	96	81.2%	19	15.6%	4	3.2%

Análisis inferencial

Antes de realizar el análisis inferencial, se hizo la prueba de normalidad de los datos, según la prueba de Kolmogorov-Smirnov, donde el p valor para ambas variables fue menor a 0.05 ($p<0.05$), lo cual indica que no existe normalidad en la distribución de los datos, por lo tanto, se hizo uso de pruebas estadísticas paramétricas, como el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

En la Tabla 4, se presenta la relación entre el Engagement y el Rendimiento laboral (rho=0.657, $p<0.05$), mientras que la relación de la Engagement con el Rendimiento en la tarea (rho=0.921; $p<0.01$), con el Rendimiento en el contexto (rho=0.869; $p<0.01$), que son relaciones positivas y significativas. Por otro lado, la relación entre el Engagement y los Comportamientos contraproducentes (rho=-0.122, $p>0.05$), es una relación negativa, no significativa. Para medir la influencia se hizo uso del coeficiente de determinación (R^2), la influencia del Engagement en el Rendimiento laboral, es del 43.16%, en el Rendimiento en la tarea es del 84.82%, en el Rendimiento en el contexto es de 75.51% y en los Comportamientos contraproducentes es de 0.14%.

Tabla 4. *Relación entre el Engagement y el Rendimiento laboral*

	1	2	3	4	5	6	7

Engagement (1)	1						
Vigor (2)	.751*	1					
Dedicación (3)	.864**	0.497	1				
Absorción (4)	.860**	0.470	0.610	1			
Rendimiento laboral (5)	.657*	-0.031	.732*	0.420	1		
Rendimiento en la tarea (6)	.921**	.646*	.931**	.696*	.686*	1	
Rendimiento en el contexto (7)	.869**	0.580	.816**	.739*	.681*	.890**	1
Comportamientos contraproducentes (8)	-0.122	-0.599	0.229	-0.052	.784**	0.101	0.114

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

5. Discusión

Los hallazgos generales apuntan a una relación significativa entre el engagement y el rendimiento laboral de los colaboradores de una municipalidad de Perú. La correlación general entre engagement y rendimiento laboral de todos los participantes resultó en r =.657, p <.05. Por tanto, es evidente que el compromiso emocional y cognitivo con el trabajo es un predictor viable del rendimiento de los empleados. (Delmas & Petters, 2020) por caso, hacen hincapié en el hecho de que el engagement en instituciones públicas está relacionado con una mayor sensación de propósito y bienestar, factores que influyen en la eficiencia organizacional. (Alfes et al, 2021) igualmente estipulan que los empleados comprometidos están más alineados con los objetivos organizacionales que los empleados no comprometidos, lo que los hace lograr mejores resultados. Bajo ningún concepto, (Schaufeli, 2021) sugiere que sin engagement, es prácticamente imposible lograr el rendimiento esperado en organizaciones verdaderamente dedicadas, enfatiza que el engagement es clave para sostener el rendimiento laboral en entornos públicos donde los recursos suelen ser limitados.

En cuanto al rendimiento en la tarea, este se relacionó de manera muy alta con el engagement. Los trabajadores más comprometidos son, en promedio, los que cumplen mejor sus funciones esenciales. En el sector público, (Garcia et al, 2020) explican que tal rendimiento está particularmente influido por la energía y la persistencia que caracterizan al engagement. (Mikulay et al, 2020) por otro lado, destacan que los altos niveles de vigor y absorción permiten a los empleados lograr un mayor rendimiento, además, (Lopez et al, 2020) subrayan que el compromiso con la tarea favorece la autodirección y la búsqueda de excelencia, competencias esenciales para los funcionarios municipales que enfrentan tareas administrativas, técnicas y sociales.

La investigación descubrió que hay una fuerte correlación entre engagement y el rendimiento en el contexto (r = .869, p < .01), lo que significa que los empleados comprometidos tienden a asumir de manera informal responsabilidades adicionales, como ayudar a otras personas y aceptar el cambio de la institución de clasificación. (Bakkery Albrecth, 2018) señalan que el compromiso aumenta la probabilidad de comportamientos de ciudadanía organizacional, lo cual

es vital para mejorar la atmósfera en las organizaciones del sector público. López-Cabarcos et al. (2020) también argumentan que el compromiso fomenta el comportamiento colaborativo y una actitud proactiva, que son esenciales para la sostenibilidad de los servicios públicos de calidad. De manera similar, (Alfes et al, 2021) argumentan que en situaciones donde el rendimiento no depende únicamente de la habilidad técnica, sino más bien del apoyo interpersonal y la ética organizacional, el compromiso juega un papel crucial.

Con respecto a comportamientos contraproducentes organizacional, aun cuando el nivel de engagement general no mostró una relación relevante ($r = -0.122$, $p > .05$), Esto sugiere que los trabajadores energéticos y motivados tienden menos a llevar a cabo acciones negativas como el absentismo o la desmotivación visible. Suarez-Mendoza & Molero (2022) evidencian que el engagement, en virtud de su capacidad de establecer un vínculo afectivo, y se percibe que existe una relación en la protección contra el rendimiento disfuncional. (Delmas & Petters, 2020) señalan que, en los gobiernos locales, el compromiso laboral disminuye el cinismo organizacional, que es uno de los síntomas del desgaste administrativo en un entorno de alta rotación de personal. Por su parte, (Schaufeli, 2021) sostiene que el vigor, en tanto es uno de los componentes del engagement, no solo energiza al trabajador, sino que también reduce el agotamiento emocional, principal antecedente de las conductas contraproducentes

Limitaciones

Una de las limitaciones más importantes de esta investigación proviene del enfoque cuantitativo y correlacional. Asimismo, el estudio se realizó en solo un municipio peruano, lo que limita la generalizabilidad de los resultados a otras instituciones del sector público. Otra limitación importante es que los datos se recopilaron a través de autoinformes, lo que puede haber resultado en respuestas socialmente deseables por parte de los encuestados. Además, las relaciones entre el compromiso y el rendimiento y otros factores organizacionales relevantes, como el liderazgo, la cultura organizacional o las condiciones laborales, que podrían tener efectos mediadores o moderadores potenciales, se trataron como variables externas.

Futuras investigaciones

Para el avance de la investigación, se propone la duplicación de este estudio en otras municipalidades o entidades del sector público a nivel nacional, con el propósito de tomar estos resultados y potenciar su validez externa. También sería interesante usar un enfoque mixto, integrando métodos cuantitativos y cualitativos, para abordar de manera más integral los factores individuales y organizacionales que afectan el engagement. En adición, otras investigaciones podrían incluir mediadores como la satisfacción laboral o percepción de justicia organizacional o se podría estudiar el impacto que el estilo de liderazgo tiene en la relación entre engagement y

rendimiento para tener una perspectiva más integral sobre el comportamiento laboral en contextos municipales.

6. Conclusiones

En función de los resultados obtenidos, se concluye que existe una relación significativa entre el engagement y el rendimiento laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Yauli La Oroya. Esta relación se manifiesta particularmente en el rendimiento en la tarea y el rendimiento contextual. Se encontró que el engagement, entendido como la combinación de vigor, dedicación y absorción, se asocia fuertemente con un mejor rendimiento en las actividades laborales asignadas, así como con comportamientos organizacionales positivos que favorecen el entorno de trabajo. Específicamente, el engagement mostró una correlación muy alta y significativa con el rendimiento en la tarea, lo que indica que los trabajadores comprometidos tienden a desempeñar sus funciones con mayor eficacia y responsabilidad. Asimismo, se evidenció una relación alta y significativa con el rendimiento contextual, lo que sugiere que el compromiso laboral también impulsa conductas de apoyo, cooperación y proactividad dentro de la organización. En contraste, no se encontró una relación estadísticamente significativa entre el engagement total y los comportamientos contraproducentes. Sin embargo, se identificó que el vigor, como dimensión del engagement, se relaciona negativamente con dichas conductas, lo que resalta la importancia de fomentar la energía y la motivación personal para mitigar actitudes que puedan afectar el clima laboral. Estos hallazgos respaldan la importancia de promover el engagement como una estrategia clave para mejorar el rendimiento y la efectividad institucional en el sector público.

Referencias Bibliográficas

Aguilar, C., & Ramirez, D. (2023). *Relación entre engagement y rendimiento laboral: Revisión aplicada* [Universidad de Lima]. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/18282/Trabajo?sequence=3&isAllowed=y

Agurto, K., Mogollon, F., & Castillo, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, *4*(12), 112–119. https://orcid.org/0000-0002-3983-8068

Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2022). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 9(1), 15-32. https://doi.org/10.1108/JOEPP-09-2021-0092

Alessandri, G., Borgogni, L., Consiglio, C., & Truxillo, D. (2023). Employee engagement and performance: The mediating role of employee well-being. International Journal of Environmental Research and Public Health, 20(3), 1416. https://doi.org/10.3390/ijerph20031416

Alfes, K., Shantz, A., & Truss, C. (2021). The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behavior: A moderated mediation model. Human Resource Management Journal, 31(2), 281–297. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12295

Álvarez-Hernández, G., & Delgado-de la Mora, J. (2015). Diseño de Estudios Epidemiológicos. I. El Estudio Transversal: Tomando una Fotografía de la Salud y la Enfermedad. *Boletín Clínico Hospital Infantil Del Estado de Sonora*, *32*(1), 26–34. https://www.medigraphic.com/pdfs/bolclinhosinfson/bis-2015/bis151f.pdf

Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). A classification system for research designs in psychology. *Anales de Psicologia*, *29*(3), 1038–1059. https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511

Bakker, A. B., & Albrecht, S. L. (2018). Work engagement: current trends. Career Development International, 23(1), 4–11. https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207

Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & David Aquilar Panduro, J. (2020). El rendimiento laboral desde una perspectiva teórica Job performance from a theoretical perspective. *Valor Agregado*, *1*(7), 54–60. https://www.researchgate.net/publication/348144181_El_desempeno_laboral_desde_una_perspectiva_teorica

Bohorquez, E., Perez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivacion y el rendimiento laboral: El capital Humano como factor clave en una organizacion. *Universidad y Sociedad*, *3*(12), 385–390. https://orcid.org/0000-0002-3512-0569

Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *2*(1), 47–74. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427

Chiavenato, M. (2000). *administracion de recursos humanos*.

Contreras Quevedo, C. A. (2015). Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. *Ciencia & Trabajo*, *17*(52), 37–42. https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000100008

Crawford, E. R., Rich, B. L., Buckman, B. & Bergeron, J. (2022). The role of work engagement in the job demands-resources model. Journal of Applied Psychology, 107(1), 78-89. https://doi.org/10.1037/apl0000922

Cueva, K., & Lomparte, C. (2022). *Incidencia del engagement en el rendimiento laboral de los colaboradores de la UGEL – SANTA, Nuevo Chimbote 2022* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/117728/Cueva_FKP-Lomparte_QCG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Delmas, C., & Petters, J. (2020). Employee engagement in public sector organizations: Evidence from local governments. Journal of Public Administration Research and Theory, 30(3), 437–455. https://doi.org/10.1093/jopart/muz037

Figueroa, M. (2020). *Compromiso laboral y rendimiento laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Cutervo, Cajamarca.* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51714/Mera_FC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flores Jiménez, C., Fernández Arata, M., Juárez García, A., Merino Soto, C., & Guimet Castro, M. (2015). Work engagement: a validity study in teaching professionals from Lima, Peru. *LIBERABIT, 2,* 1729–4827. http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a03v21n2.pdf

Gabini, S., & Salessi, S. (2016). *Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos Validation of the Job Performance Scale in Argentinean Workers*. *16*(1).

Gallup. (2023). State of the Global Workplace Report 2023. Gallup, Inc. https://www.gallup.com/workplace/349484/state-global-workplace-2023.aspx

García-Izquierdo, A. L., Moscoso, S., & Ramos-Villagrasa, P. J. (2019). Engaged public servants: Linking engagement and performance in the public sector. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 35(3), 155–162. https://doi.org/10.5093/jwop2019a19

Gonzales, W., & Vilchez, R. (2021). Empresas colombianas dinamizadoras del comercio internacional en la Alianzadel Pacífico. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, *51*, 54–74. https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155

González, R., Fernández, P., & Martínez, A. (2023). Engagement y su relación con el rendimiento en el sector público: Un estudio en instituciones locales. Revista de Administración Pública, 56(2), 55-78.

Huamán-Cuya, A., & Torres-Limascca, R. M. (2023). Engagement y rendimiento laboral de los trabajadores de un Programa Social en la Unidad Territorial Apurímac. *Puriq*, *5*, e504. https://doi.org/10.37073/puriq.5.504

López-Cabarcos, M. Á., Vázquez-Rodríguez, P., & Piñeiro-Chousa, J. (2020). Employee engagement and innovative work behavior in public sector organizations: A multigroup analysis. Sustainability, 12(7), 2839. https://doi.org/10.3390/su12072839

Manterola, C., & Otzen, T. (2015). Estudios Experimentales 1a Parte. El Ensayo Clínico Experimental Studies 1st Part. Clinical Trial. *Int. J. Morphol*, *33*(1), 342–349. https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v33n1/art54.pdf

Mikulay, S. M., Cullen, K. L., & Bown, N. J. (2020). Absorption and dedication: Which engagement dimension best predicts task performance? International Journal of Selection and Assessment, 28(2), 209–217. https://doi.org/10.1111/ijsa.12301

Ñaupas, H., Palacios, J., Valdivia, M., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Ortega Velázquez, A., & Patlán Pérez, J. (2019). *Efecto del engagement en el rendimiento adaptativo y la satisfacción laboral laboral de profesores universitarios*. https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2019/3.02.pdf

Ossa Cornejo, C. J., & Jiménez Figueroa, A. E. (2021). Relación entre engagement y calidad de vida en el trabajo en funcionarios de establecimientos educacionales chilenos. *Cuadernos de Administración*, *34*. https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao34.recvtf

Peralta Rojas, J., Palacios Garay, J., Tamayo Huamán, P. J., Rodríguez Taboada, M. A., & Olivares Rodríguez, P. C. (2023). Engagement académico y laboral docente: Una revisión bibliográfica. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, *7*(27), 35–48. https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.495

Ramadan Wardiansyah, D., Khusniyah Indrawati, N., & Tri Kurniawati, D. (2024). The effect of employee motivation and employee engagement on job performance mediated by job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, *13*(1), 220–231. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i1.3133

Salanova, M., Schaufeli, W. B., Leuven, K. U., Gumbau, S. L., & Peiro, J. M. (2000). *Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva?* https://www.researchgate.net/publication/285664898

Schaufeli, W. B. (2021). Engaging leadership: how to promote work engagement? Career Development International, 26(2), 232–245. https://doi.org/10.1108/CDI-08-2020-0214

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2022). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior, 43(4), 31-50. https://doi.org/10.1002/job.276

Suárez-Mendoza, M., & Molero, F. (2022). Engagement and counterproductive behaviors in public employees: A mediation analysis. Journal of Work and Organizational Psychology, 38(1), 34–42. https://doi.org/10.5093/jwop2022a3

Velezmoro Montes, Y. W., & Solorzano Zavala, J. R. (2022). Influencia del compromiso organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de una unidad clínico forense de Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *6*(5), 3826–3867. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3361

Zaragoza Andrade, W. A., Pineda Martínez, J. A., Salazar Nogueda, L. A., & Silva Aguilar, G. I. (2023). Rendimiento Laboral. Revisión literaria. *COMMERCIUM PLUS*, *5*(1), 1–12. https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638

7. Anexo A

Instrumento de engagement

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N	Items	1	2	3	4	5
	Vigor					
1	En mi trabajo me siento lleno de energía					
2	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo					
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.					
4	Soy muy persistente en mis responsabilidades					
5	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.					
	Dedicación					
6	Mi trabajo está lleno de retos					
7	Mi trabajo me inspira					
8	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.					
9	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo					
10	Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito					
	Absorción					
11	Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí					
12	El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.					
13	Me «dejo llevar» por mi trabajo.					
14	Estoy inmerso en mi trabajo.					
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo					

Instrumento de rendimiento laboral

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N	Items	1	2	3	4	5
Rendimiento en la tarea						
En los últimos tres meses						
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios					
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas					
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes					
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran					
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr					
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo					
Rendimiento en el contexto						
8	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma					
9	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas					
10	Participé activamente de las reuniones laborales					
11	Mi planificación laboral fue óptima					
Comportamientos contraproducentes						
12	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo					
13	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
14	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo					
15	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas					
16	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa					

8. Anexo B

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición	Dimensiones	ítems	Metodología
Engagement laboral	Salanova et al., (2000) Define como un estado cognitivo y emocional en el que una persona se conecta con las tareas que desempeña en su trabajo, experimentando la sensación de ser capaz de enfrentar las exigencias que estas conllevan.	Vigor	del 1 al 5	Enfoque: cuantitativo Diseño: no experimental corte: transversal Tipo: correlacional
		Dedicación	del 6 al 10	
		Absorción	del 11 al 15	
Autoeficacia general	Se refiere a las acciones bajo el control de los empleados que ayudan al crecimiento de la organización (Campbell & Wiernik, 2015).	Rendimiento en la tarea	del 1 al 7	
		Rendimiento contextual	del 8 al 12	
		Comportamientos contraproducentes	del 13 al 16	

Yuliño Torres Asencio

Para: sciendo@unitru.edu.pe

Lun 23/06/2025 10:36

Engagement laboral y el ren... 353 KB

Declaración Jurada.pdf 5 MB

2 archivos adjuntos (5 MB) Guardar todo en OneDrive - Universidad Peruana Unión Descargar todo

Estimados buenos días, reciba un cordial saludo de mi parte. Adjunto mi trabajo de investigación titulado: Engagement laboral y el rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Yauli La oroya, año 2024.

Para los fines correspondientes, quedo atento ante cualquier duda y/o sugerencia.

SCIÉNDO

Esta obra está publicada bajo la licencia CC BY 4.0

Engagement laboral y el rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Yauli La oroya, año 2024.

Workplace engagement and job performance in the provincial municipality of Yauli, La Oroya, 2024

Yuliño Torres Asencios; Glomora Janmyleth Sucaticona Ambicho

Orcid de autores:

Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión, Car. Central Km. 19 – Villa Unión – Ñaña – Ciudad Universitaria, Lima, Perú.

*Autor corresponderte: **ytorres@upeu.edu.pe** (N. Apellido).

Fecha de recepción: 23 06 2025. Fecha de aceptación: 07 07 2025

RESUMEN

El engagement laboral ha sido identificado como uno de los factores clave para asegurar el éxito organizacional, tanto en el sector privado como público. Un trabajador con alto nivel de engagement tiende a invertir más energía en sus tareas, siente una conexión emocional más fuerte con su labor, y está profundamente inmerso en sus responsabilidades. Por eso el propósito de este trabajo es determinar la relación entre el engagement laboral y el rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Yauli - La Oroya. El estudio metodológico empleado fue de carácter cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal, de tipo correlacional. La investigación tuvo como población muestral al total de trabajadores de la municipalidad provincial de Yauli La oroya, la cual será un total de 119 colaboradores. Los hallazgos generales apuntan a una relación significativa entre el engagement y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad de Perú. La correlación general entre engagement y desempeño laboral de todos los participantes resultó en r =.657, p <.05. Por tanto, es evidente que el compromiso emocional y cognitivo con el trabajo es un predictor viable del desempeño de los empleados. En función de los resultados obtenidos, se concluye que existe una relación significativa entre el engagement y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Yauli La Oroya. Esta relación se manifiesta particularmente en el desempeño en la tarea y el desempeño contextual. Se encontró que el engagement, entendido como la combinación de vigor, dedicación y absorción, se asocia fuertemente con un mejor rendimiento en las actividades laborales asignadas, así como con comportamientos organizacionales positivos que favorecen el entorno de trabajo.

UPeU
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN N° 621-A-2024/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 24 de setiembre de 2024

VISTO:

El expediente, de (del) la (las, los) bachiller(es): **Yuliño Torres Asencios,** identificado(a) con código universitario Nº 201510070 y **Giomara Janmyleth Sucaticona Ambiocho,** identificado(a) con código universitario Nº 201611556, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria Nº 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que **Yuliño Torres Asencios y Giomara Janmyleth Sucaticona Ambiocho,** ha(n) solicitado la inscripción del perfil de proyecto de tesis titulado: ***"Engagement laboral y el rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Yauli La Oroya, año 2024"*** y la designación del Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 24 de setiembre de 2024, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

Aprobar la inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo (Art. 52.4), DESIGNAR el ASESOR (Art. 53), docente experimentado en investigación, con conocimiento en la temática de estudio, metodología de investigación, el cual es NOMBRADO PARA MONITOREAR, GUIAR, ORIENTAR Y SUPERVISAR la ejecución del perfil de proyecto de tesis, asimismo, se les dispone un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución (Art. 54).

Tesistas	Código	CP	Título	Asesor	Dictaminadores
Yuliño Torres Asencios Giomara Janmyleth Sucaticona Ambiocho	201510070 201611556	Administración y Negocios Internacionales	"Engagement laboral y el rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Yauli La Oroya, año 2024	Mtro. David Junior Elias Aguilar Panduro	**Dictaminador 1:** Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto **Dictaminador 2:** Dr. Julio César Rengifo Peña

Regístrese, comuníquese y archívese.

Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA

Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA