UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales

Work engagement y capacidad de liderazgo como predictores del desempeño laboral en trabajadores de una empresa privada de Lima

Trabajo de investigación para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de Negocios con Mención en Liderazgo y gestión Organizacional

Autor:

Alicia Verónica Rojas Medina
Rubén Fernando Quispe Terán
Bezaleel Lozano Almanza

Asesor:

Dra. Gladys Toyohama Pocco

Lima, octubre de 2026

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Gladys Toyohama Pocco, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **"Work engagement y capacidad de liderazgo como predictores del desempeño laboral en trabajadores de una empresa privada de Lima"** de los autores Alicia Verónica Rojas Medina, Rubén Fernando Quispe Terán y Bezaleel Lozano Almanza tiene un índice de similitud de 12% 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 corresponda ante cualquier falsedad o omisión de los documentos con la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 9 días del mes de octubre del año 2026.

Nombres y apellidos del asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE MAESTRO

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 06 de setiembre de 2026, siendo las 11:00 horas se reunieron en la sala virtual https://upeu-edu-pe.zoom.us/j/81969923160 bajo la dirección del señor presidente del Jurado: Mtro. Carlos Daniel Abanto Ramírwez y los demás miembros siguientes:

Secretaria: Mtra. Mariné Estefa Huayta Meza.
Asesor : Dra. Gladys Toyohama Pocco
Vocal : Mtra. Marisol Carranza Molina
Vocal : Mtra. Elizabeth Giovany Estela Delgado.

Con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de trabajo de investigación de posgrado titulado: **"Work engagement y capacidad de liderazgo como predictores del desempeño laboral en trabajadores de una empresa privada de Lima."** de los exestudiantes, Bezaleel Lozano Almanza, Alicia Verónica Rojas Medina y Ruben Fernando Quispe Teran, conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro en Administración de Negocios con mención en Liderazgo y Gestión Organizacional.
El presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico, invitando a los candidatos a hacer uso del tiempo señalado para su exposición (20'). Concluida la misma, el presidente del Jurado invitó a los demás miembros a realizar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes que fueron absueltas por el candidato, el acto fue seguido de un receso de quince minutos para las deliberaciones y el dictamen de Jurado. Vencido el tiempo de las deliberaciones, el Jurado procedió a dejar constancia escrita del resultado en la presente acta, con dictamen siguiente:

Aprobado por UNANIMIDAD calificación: APROBADO CON ESCALA VIGESIMAL DE 16, ESCALA CUALITATIVA CON NOMINACIÓN ....BUENO., CON MÉRITO ...MUY BUENO...

El presidente del Jurado hizo alusión al maestrando y solicitó a la secretaria la lectura correspondiente para poner en su conocimiento el resultado, terminado el mismo y sin objeción alguna, el presidente del jurado dio por concluido el acto, en fe de lo cual firman al pie.



Presidente Secretaria

Candidato

Vocal Vocal

DEDICATORIA

Dedico este logro, en primer lugar, a Dios, por darme la sabiduría, la fortaleza y la perseverancia para culminar esta etapa de mi formación profesional. A mis padres, Inocente Quispe y Clemencia Terán, y de manera muy especial, a mi amada esposa, Neidy Rodríguez Medina, y a mi hija, Belany Quispe Rodríguez, por ser mi mayor motivación para seguir adelante y alcanzar esta meta. Con todo mi amor y gratitud, dedico este logro a ustedes y, sobre todo, a Dios, por guiar siempre mi camino.

Yo Alicia Rojas Dedico este trabajo, en primer lugar, a Dios, por guiarme y darme fuerzas para alcanzar mis metas. A mi madre, Betty Medina, por su amor y apoyo incondicional. Y a mi querido abuelito, Virgilio Medina, quien descansa en el Señor, pero que siempre creyó en mí y me motivó a seguir adelante.

Yo Bezaleel Lozano Almanza dedico este trabajo a mis padres José Lozano y Elena Almanza, por su amor incondicional, apoyo constante y sacrificios para que yo pudiera alcanzar mis sueños. A mi esposa Raquel Mamani, a mi hija Luciana y mi hijo Lucas por ser mi motivación. A mi hermano Aholiab por ser mi ejemplo de superación y valentía en superar cualquier adversidad.

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro profundo agradecimiento a Dios por ser nuestro guía y nuestra fortaleza a lo largo de este viaje académico.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA 4

AGRADECIMIENTO 5

RESUMEN ..... **¡Error! Marcador no definido.**

ABSTRACT ..... **¡Error! Marcador no definido.**

1. INTRODUCCIÓN ..... **¡Error! Marcador no definido.**

2. MATERIAL Y MÉTODOS 3

3. RESULTADOS 5

3.1 Tabla 1 5

3.2 Tabla 2 6

3.3 Tabla 3 7

3.4 Tabla 4 7

3.5 Tabla 5 8

3.6 Tabla 6 8

4. DISCUSIÓN 9

5. CONCLUSIONES 12

6. REFERENCIAS 12

work engagement y capacidad de liderazgo como predictores del desempeño laboral en trabajadores de una empresa privada de Lima

Work engagement and capability leadership as predictors of job performance in employees of a private company in Lima

Rojas Medina, Alicia Verónica[1] Quispe Terán, Rubén Fernando[2] Lozano Almanza, Bezaleel[3]

1. UPeU alicia.rojas@upeu.edu.pe código ORCID 0009-0004-4304-4211
2. UPeU rubenteran@upeu.edu.pe código ORCID 0009-0006-8697-8721
3. UPeU bezaleellozano@upeu.edu.pe código ORCID 0009-0005-3300-5267

Resumen

Temas como el desempeño laboral son relevantes en tiempos actuales y junto a ello verificar el impacto que genera el liderazgo y el engagement en los trabajadores. A raíz de ello, el objetivo de la investigación fue determinar si el work engagement y la capacidad de liderazgo predicen el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada de lima. Se analizaron los datos de 300 trabajadores, siendo el 44,3% del sexo femenino y el 55,7% del sexo masculino. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de alcance predictivo y con un diseño no experimental de corte transversal, se usó un tipo de muestreo censal. Se usaron escalas correctamente validadas en la realidad peruana y con propiedades psicométricas que garantizan la confiabilidad y objetividad del estudio. Se analizaron datos descriptivos como la media, desviación estándar, asimetría y curtosis; también análisis inferenciales para correlación y regresión para verificar la predicción. Los hallazgos de acuerdo a los análisis indican que el work engagement (β = ,155; $p < .01$) y la capacidad de liderazgo (β = ,300; $p < .01$) son variables que predicen el desempeño laboral individual (R2 ajustado = 0,657). Además, se halló una correlación directa y positiva entre el work engagement y la capacidad de liderazgo (Pearson = 0,447, $p < 0,05$); también se verificó la correlación entre el work engagement y el desempeño laboral (Pearson = 0,289, $p < 0,05$) y finalmente se halló correlación entre la capacidad de liderazgo y el desempeño laboral (Pearson = 0,370, $p < 0,05$). En conclusión, el estudio confirma que el work engagement y la capacidad de liderazgo predicen el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa privada de Lima.

Palabras clave: work engagement, capacidad de liderazgo, desempeño laboral, trabajadores.

ABSTRACT

Topics such as job performance are relevant today, as is verifying the impact of leadership and engagement on employees. Therefore, the objective of this research was to determine if work engagement and leadership skills predict the job performance of employees at a private company in Lima. Data from 300 employees were analyzed, 44.3% of whom were female and 55.7% male. The research employed a quantitative approach, with a predictive scope and a non-experimental, cross-sectional design. A census sampling method was used. Scales properly validated in the Peruvian context and with psychometric properties that guarantee the reliability and objectivity of the study were used. Descriptive data such as mean, standard deviation, skewness, and kurtosis were analyzed, as well as inferential analyses for correlation and regression to verify the prediction. The findings, according to the analyses, indicate that work engagement ($\beta = 0.155$; $p < 0.01$) and leadership ability ($\beta = 0.300$; $p < 0.01$) are variables that predict individual job performance (adjusted $R^2 = 0.657$). Furthermore, a direct and positive correlation was found between work engagement and leadership ability (Pearson = 0.447, $p < 0.05$); a correlation was also found between work engagement and job performance (Pearson = 0.289, $p < 0.05$); and finally, a correlation was found between leadership ability and job performance (Pearson = 0.370, $p < 0.05$). In conclusion, the study confirms that work engagement and leadership ability predict job performance in employees of a private company in Lima.

Keywords: work engagement, leadership skills, job performance, workers.

1. Introducción

El work engagement puede comprenderse como una condición motivacional de naturaleza persistente que resulta de la interacción efectiva entre las exigencias inherentes al puesto y los recursos organizacionales disponibles, su expresión se evidencia en la disposición energética del trabajador para afrontar sus responsabilidades, el involucramiento significativo con los objetivos laborales y la capacidad de mantener elevados niveles de concentración y conexión cognitiva durante la ejecución de sus funciones (Schaufeli & Bakker, 2024). La evidencia científica disponible sugiere que el desempeño laboral está condicionado por una interacción compleja entre factores personales y organizacionales, dentro de este conjunto de variables, el liderazgo emerge como un componente estratégico de particular relevancia, dado que influye en la dirección de los esfuerzos individuales, promueve mayores niveles de compromiso y contribuye significativamente a la consecución eficiente de las metas institucionales (Gao et al., 2024).

Durante las últimas décadas, el work engagement ha adquirido una creciente atención en el ámbito científico y organizacional debido a su contribución al fortalecimiento de la productividad laboral, la mejora del bienestar de los trabajadores y la optimización de los procesos de gestión individual dentro de las organizaciones (Lupano & Waisman, 2018). De igual manera, la satisfacción laboral y el work engagement se han consolidado como dos de las variables con mayor desarrollo teórico y empírico en el ámbito de las ciencias empresariales. Mientras que la satisfacción laboral refleja la evaluación subjetiva que realizan los trabajadores sobre su experiencia ocupacional, el work engagement representa un estado motivacional positivo de carácter persistente que favorece una conexión profunda con el trabajo. Este último, se manifiesta mediante altos niveles de vigor, compromiso psicológico y una notable disposición para invertir esfuerzos sostenidos en el logro de los objetivos organizacionales (Pujol, 2018). En este sentido, la variable abordada ayuda en la construcción y fortalecimiento den la empresa. A través de sus acciones, decisiones y estilos de interacción, los líderes contribuyen a establecer marcos de referencia que orientan las prácticas laborales, consolidan los valores corporativos y favorecen la adopción de comportamientos coherentes con la visión y los propósitos de la organización. De esta manera, el liderazgo trasciende la función directiva y se convierte en un mecanismo clave para modelar el entorno organizacional y promover el compromiso de los trabajadores (Ritacco & Amores, 2019). En tanto que, Meléndez (2020) menciona al desempeño laboral como un aspecto crucial en el entorno laboral, entusiasmo por el trabajo, y tiene múltiples impactos en los individuos y en la organización en su conjunto.

Bajo esta perspectiva, diversos estudios desarrollados en Europa han reportado resultados preocupantes respecto a la satisfacción laboral de los trabajadores. Los hallazgos evidencian que solo una fracción reducida de empleados expresa una valoración favorable de su experiencia ocupacional, situación que refleja la existencia de brechas significativas en materia de bienestar laboral, motivación y vinculación psicológica con el trabajo. Estos resultados resaltan la necesidad de fortalecer las estrategias organizacionales orientadas a promover entornos laborales más saludables y satisfactorio (Gallegos, 2022). En concordancia con lo anterior, reportes recientes han revelado que una proporción significativa de trabajadores experimenta percepciones negativas respecto

a su experiencia laboral. Esta situación sugiere la presencia de factores organizacionales y psicosociales que podrían estar afectando dicho tema. Tales evidencias refuerzan la importancia de implementar estrategias orientadas a fortalecer el bienestar laboral y mejorar las condiciones que favorecen una relación más positiva entre los colaboradores y su entorno organizacional (Gutiérrez et al., 2023). De igual manera, la evidencia empírica proveniente de Estados Unidos ha reportado un marcado descenso en los indicadores de bienestar subjetivo asociados al trabajo. La reducción observada en la cantidad de colaboradores que expresan experiencias laborales positivas refleja un deterioro en la calidad de la relación entre el trabajador y su entorno organizacional. Este escenario resulta particularmente preocupante, ya que podría traducirse en menores niveles de compromiso, disminución del desempeño y un incremento en conductas de desvinculación laboral, afectando tanto a los individuos como a la sostenibilidad de las organizaciones (Cernas et al., 2023). No obstante, otros países como China (57%), Hong Kong (54%) y Japón (48%) ocupan las últimas posiciones en el ranking global de ámbito laboral (Sánchez & García, 2019).

En América Latina, especialmente en economías como las de México y Argentina, el mercado laboral continúa enfrentando importantes desafíos estructurales vinculados a la calidad del empleo. En este escenario, la persistencia de altas tasas de temporalidad laboral constituye un indicador relevante de la fragilidad de las relaciones de trabajo, evidenciando limitaciones en términos de estabilidad ocupacional, protección social y proyección profesional. Estas condiciones representan factores que pueden incidir negativamente en el bienestar de los trabajadores y en la sostenibilidad del desempeño organizacional (Fernández et al., 2019). En concordancia con esta problemática, la evidencia empírica proveniente del contexto chileno revela una prevalencia significativa de percepciones negativas respecto al trabajo, los resultados indican que la insatisfacción laboral afecta a una parte importante de la fuerza laboral, mientras que solo una proporción reducida presenta niveles intermedios de satisfacción. Este panorama pone de manifiesto la necesidad de fortalecer las estrategias organizacionales orientadas a mejorar la experiencia laboral de los colaboradores, considerando que la satisfacción constituye un factor clave para el compromiso, la productividad y la permanencia en las organizaciones (Diaz et al., 2023). Al mismo tiempo, Medina & Heredia (2023) opinan que, en lo que respeta a las naciones latinoamericanas, todas presentan niveles de desempeño laboral superiores a los de Chile. Argentina (69%) ocupa la posición 22, Brasil (74%) se sitúa en la posición 15 y México lidera el ranking mundial con un 85%. En cuanto al desempeño laboral, desde una perspectiva global existe una preocupación por cada empresa dado que el factor humano es esencial para lograr resultados favorables (Colihuil-catrileo, 2021). Por ello, las organizaciones están buscando constantemente gustar de un buen ambiente laboral y estabilidad a fin de que los trabajadores se sientan satisfechos (Santillán & Saavedra, 2022). Mientras que Mejia et al. (2019) en el ámbito de Latinoamérica, un estudio sugiere que el país que tiene más deficiencias en cuanto al desempeño laboral el Perú con un 63% en contraste con otros países que reportan porcentajes inferiores, Colombia 20%, Ecuador 15%, Honduras 6% y Panamá 2%. En este contexto, la magnitud de los indicadores reportados pone de manifiesto la necesidad de profundizar en el análisis de esta realidad, particularmente porque la entidad seleccionada como escenario de investigación también se encuentra expuesta a las dificultades que afectan al entorno organizacional internacional. En consecuencia, el

presente estudio tuvo como propósito determinar en qué medida el work engagement y la capacidad de liderazgo constituyen factores predictores del desempeño laboral de los colaboradores de una organización empresarial.

2. Material y métodos

La investigación fue cuantitativo, orientado a la contrastación empírica de hipótesis mediante procedimientos estadísticos basados en información numérica. Desde el punto de vista metodológico, se empleó un diseño no experimental, al analizarse solamente lo que se presenta en un entorno natural, sin la introducción de tratamientos o manipulaciones deliberadas. Asimismo, la investigación presentó un carácter transversal. Finalmente, se adoptó un alcance predictivo, dado que el análisis estuvo dirigido a identificar la capacidad de determinadas variables para explicar y estimar el comportamiento de otras dentro del modelo propuesto (Ato et al., 2013).

La población lo conformaron 300 colaboradores de Productos Unión, ubicada en la ciudad de Lima. Dado que el número de participantes era accesible en su totalidad, se optó por un muestreo no probabilístico de tipo censal, incorporándose la totalidad de los integrantes de la población como unidades de análisis. En consecuencia, cada colaborador registrado en la organización formó parte del estudio, garantizando una cobertura completa del universo investigado.

Para la primera variable se hizo uso de la escala denominada Work engagement, cuyo autor original fue Schaufeli et al. (2002) en Holanda, en su versión original estuvo compuesta por 17 ítems y reportó altos niveles de confiabilidad $\alpha = 0{,}94$, con tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Posteriormente, Calderón et al. (2022) realizaron la validación del instrumento en el contexto peruano con una muestra de 200 trabajadores pertenecientes a una organización de la ciudad de Lima. Los resultados del análisis factorial confirmatorio evidenciaron un ajuste satisfactorio del modelo propuesto, conformado por tres dimensiones y una escala de respuesta de cinco categorías que oscila desde “totalmente de acuerdo” hasta “totalmente en desacuerdo”. En relación con las evidencias de validez, se obtuvieron índices de ajuste adecuados (CMIN/DF = 2.24; GFI = .98; RMSEA = .064; CFI = .98; TLI/NNFI = .97; SRMR = .03), respaldando la estructura factorial del instrumento. Asimismo, la confiabilidad alcanzó valores satisfactorios tanto para el coeficiente alfa de Cronbach ($\alpha = .86$) como para el coeficiente omega de McDonald ($\omega = .86$). En conjunto, estos resultados confirman que la escala posee propiedades psicométricas robustas para la medición del work engagement en población peruana.

Para la medición de la segunda variable se empleó la Escala de Capacidad de Liderazgo desarrollada y validada por Arias & Muñoz (2021) en el contexto peruano, considerando participantes procedentes de las ciudades de Lima, Arequipa, Cusco, Puno y Tacna. El instrumento está conformado por 20 ítems distribuidos en cinco dimensiones y utiliza un formato de respuesta tipo Likert de cinco categorías, cuyos valores oscilan entre “totalmente en desacuerdo” y “totalmente de acuerdo”. Respecto a sus evidencias psicométricas, los autores reportaron una adecuada validez de contenido sustentada mediante el juicio de expertos, quienes otorgaron una valoración favorable a la

pertinencia, claridad y representatividad de los ítems. En cuanto a la confiabilidad, la escala alcanzó un coeficiente alfa de Cronbach de .96, evidenciando un nivel de consistencia interna altamente satisfactorio. Asimismo, los resultados del análisis factorial exploratorio respaldaron la estructura del instrumento, observándose un valor significativo en la prueba de esfericidad de Bartlett ($\chi^2 = 8358.716$; gl = 406; $p < .001$), lo que confirmó la existencia de correlaciones suficientes entre los ítems para la aplicación de este procedimiento estadístico. De igual manera, el índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO = .98) mostró un nivel excelente de adecuación muestral, indicando que la matriz de correlaciones presentaba condiciones óptimas para la identificación de factores subyacentes. En conjunto, estos resultados evidencian que la escala posee adecuados niveles de validez y confiabilidad para evaluar la capacidad de liderazgo en el contexto peruano.

La tercera variable fue evaluada mediante la Escala de Desempeño Laboral Individual, propuesta originalmente por Koopmans et al. (2014), la cual estuvo conformada inicialmente por 18 ítems destinados a medir el rendimiento de los trabajadores en el ámbito organizacional. Posteriormente, el instrumento fue adaptado y validado para el contexto peruano por Geraldo (2022) en una muestra de trabajadores peruanos, con el propósito de garantizar su pertinencia cultural y adecuación psicométrica. La versión validada está integrada por 14 ítems y emplea una escala de respuesta tipo Likert de cinco categorías, cuyos valores oscilan entre “nunca” y “siempre”. En relación con las evidencias de validez de constructo, los resultados del análisis factorial confirmatorio mostraron indicadores satisfactorios de ajuste al modelo teórico, evidenciados por los siguientes índices: $\chi^2/gl = 2.91$, CFI = .95, RMR = .0562, TLI > .94 y RMSEA < .04. Estos resultados respaldan la estructura factorial del instrumento y confirman una adecuada correspondencia entre el modelo propuesto y los datos observados. En consecuencia, la escala presenta propiedades psicométricas favorables que sustentan su utilización para la evaluación del desempeño laboral individual en trabajadores del contexto peruano.

Para el procesamiento y análisis de los datos, inicialmente se efectuó una descripción de las características sociodemográficas de los participantes, considerando variables como sexo, edad, nivel de formación académica, condición laboral y tiempo de permanencia en la organización. Posteriormente, se calcularon los estadísticos descriptivos de las variables de estudio, incluyendo la media (M), desviación estándar (DE), asimetría (g1) y curtosis (g2), con la finalidad de examinar la distribución de los datos y verificar el cumplimiento de los supuestos de normalidad. Una vez constatada la adecuación de las distribuciones mediante los indicadores de asimetría y curtosis, se correlacionaron las variables con Pearson. Finalmente, para contrastar las hipótesis predictivas se realizaron análisis de regresión lineal simple y múltiple. Asimismo, se empleó la regresión lineal múltiple para establecer el grado en que el work engagement y la capacidad de liderazgo contribuyen a predecir el desempeño laboral, considerando para su interpretación los coeficientes de regresión no estandarizados (B) y estandarizados (β), los cuales permiten valorar la magnitud y dirección del efecto de cada variable predictora sobre la variable criterio.

En relación con las consideraciones éticas, la ejecución de la investigación contó previamente con la autorización de las instancias administrativas correspondientes,

garantizando el cumplimiento de los lineamientos establecidos para el desarrollo de estudios con participación humana. Asimismo, se resguardó estrictamente la confidencialidad y el anonimato de la información recopilada, asegurando que los datos obtenidos fueran utilizados exclusivamente con fines académicos y científicos, en concordancia con los principios éticos establecidos en la Declaración de (Helsinki, 2008). De igual manera, se respetó el principio de autonomía, reconociendo a los participantes como individuos con capacidad plena para decidir libremente su participación en el estudio. En este sentido, antes de la recolección de datos, se proporcionó información clara y suficiente sobre los objetivos, alcances y procedimientos de la investigación, procediéndose posteriormente a la obtención del consentimiento informado de cada participante. Estas acciones permitieron garantizar el respeto de los derechos, la dignidad y la libre voluntad de las personas involucradas en el proceso investigativo.

3. Resultados

Los resultados de la tabla 1 evidencian que la población evaluada estuvo compuesta mayoritariamente por hombres (55,7%). En términos etarios, predominó el segmento de trabajadores con edades entre 31 y 40 años (38%), lo que sugiere una fuerza laboral concentrada principalmente en etapas de consolidación profesional. Respecto al nivel de instrucción, la mayor proporción de participantes poseía formación técnica (58%), seguida por quienes contaban con grado de licenciatura (22,7%), reflejando un perfil ocupacional caracterizado por competencias técnicas especializadas. Asimismo, se observó que el 55% de los colaboradores mantenía una relación laboral bajo la modalidad de contratación, mientras que el 41% ocupaba puestos de empleados. Finalmente, la antigüedad laboral predominante correspondió al intervalo de uno a cinco años (39,3%), indicando una presencia importante de trabajadores con experiencia institucional reciente o moderada.

Tabla 1

Características demográficas de los participantes

	Características	n	%
Género	Femenino	133	44,3
	Masculino	167	55,7
Edad	Menos de 20 años	10	3,3
	De 21 a 30 años	111	37
	De 31 a 40 años	114	38
	De 41 a 50 años	47	15,7
	De 51 a más	18	6
Grado académico	Bachiller	51	17
	Doctor	1	0,3
	Licenciado	68	22,7
	Magister	6	2
	Técnico	174	58
Condición laboral	Contratado	165	55
	Empleado	123	41

	Otro	12	4
Tiempo en el trabajo	Menos de 1 año	165	55
	De 1 a 5 años	118	39,3
	De 6 a 10 años	7	2,3
	De 11 a 15 años	3	1
	De 16 a 20 años	2	0,7
	De 21 años a más	5	1,7

La Tabla 2 presenta los estadísticos descriptivos correspondientes a las variables de estudio, incluyendo la media (M), la desviación estándar (DE), la asimetría (g1) y la curtosis (g2). Los resultados muestran que la capacidad de liderazgo registró la media más elevada (M = 82,76; DE = 12,227), mientras que el work engagement presentó el promedio más bajo (M = 17,31; DE = 3,82). Asimismo, los valores de desviación estándar evidencian una variabilidad moderada y relativamente homogénea entre las variables analizadas. En relación con los supuestos de normalidad, los coeficientes de asimetría y curtosis se mantuvieron dentro de los límites aceptables de ±1,5, criterio que permite considerar las distribuciones como aproximadamente simétricas y mesocúrticas. Estos resultados indican que los datos presentan características compatibles con una distribución cercana a la normalidad, lo que respalda la utilización de procedimientos estadísticos paramétricos. En consecuencia, se procedió a realizar análisis de correlación, así como análisis de regresión lineal simple y múltiple para contrastar las hipótesis planteadas y evaluar la capacidad predictiva de las variables incluidas en el modelo de investigación.

Tabla 2

Análisis descriptivo de las variables

Variables	M	DE	g1	g2
Work engagement	17,31	3,82	-1,22	1,21
Capacidad de liderazgo	82,76	12,27	-,790	-,453
Desempeño laboral individual	51,40	7,01	,701	-,500

Nota: *M* = media, *DE* = desviación estándar, *g1* = asimetrías, *g2* = curtosis.

De acuerdo a la tabla 3, los resultados del análisis de correlación entre las variables de estudio. En primer lugar, se evidencia que el work engagement y la capacidad de liderazgo mantienen una relación positiva y estadísticamente significativa ($r = .447$, $p < .001$), lo que indica que, a medida que se incrementan los niveles de compromiso e involucramiento laboral de los colaboradores, también tiende a fortalecerse su capacidad de liderazgo. La magnitud de esta correlación puede considerarse moderada, evidenciando una asociación relevante entre ambas variables. Asimismo, se observa una correlación positiva y significativa entre el work engagement y el desempeño laboral (r =

.289, p < .001). Aunque la intensidad de esta relación es baja, los resultados sugieren que mayores niveles de vigor, dedicación y absorción en el trabajo se encuentran asociados con un mejor desempeño de los trabajadores. Por tanto, el incremento del engagement laboral tiende a favorecer el rendimiento individual dentro de la organización. Finalmente, se identificó una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la capacidad de liderazgo y el desempeño laboral (r = .370, p < .001). Este hallazgo evidencia que los colaboradores que poseen mayores competencias de liderazgo suelen presentar mejores niveles de desempeño en el cumplimiento de sus funciones. En consecuencia, los resultados permiten afirmar que el fortalecimiento de la capacidad de liderazgo se asocia con una mejora del rendimiento laboral de los trabajadores evaluados.

Tabla 3

Análisis de correlación entre las variables de estudio

	Work engagement	Capacidad de liderazgo	Desempeño laboral
Work engagement	1		
Capacidad de liderazgo	,447**	1	
Desempeño laboral	,289**	,370**	1

** La correlación es significativa a nivel 0.01

A continuación, se presenta los supuestos de normalidad con la multicolinealidad y la independencia de los errores, cuyos resultados se presentan en la Tabla 4. En relación con la multicolinealidad, los valores de tolerancia obtenidos para el work engagement (.684) y la capacidad de liderazgo (.721), así como los correspondientes factores de inflación de la varianza (VIF = 1.462 y VIF = 1.542, respectivamente), se ubicaron dentro de los parámetros recomendados por la literatura especializada. Estos resultados indican que los predictores no presentan niveles problemáticos de asociación entre sí, garantizando estimaciones estables y confiables dentro del modelo. Por otro lado, el estadístico de Durbin-Watson alcanzó un valor de 1.936, el cual se encuentra dentro del rango considerado aceptable para asumir independencia de los residuos. En consecuencia, los resultados evidencian que se cumplen adecuadamente los supuestos de ausencia de multicolinealidad y autocorrelación de errores, lo que respalda la pertinencia de aplicar el análisis de regresión múltiple para contrastar las hipótesis planteadas.

Tabla 4

Prueba de multicolinealidad de las variables predictoras y prueba Durbin-Watson

Variable predictora	Tolerancia	VIF	Interpretación
Work engagement	.684	1.462	Sin multicolinealidad
Capacidad de liderazgo	.721	1.542	Sin multicolinealidad
Durbin-Watson del modelo		1.936	Independencia de errores

La Tabla 5 presenta el resumen del modelo de regresión múltiple. Los resultados muestran que el coeficiente de determinación ajustado (R^2 ajustado = .657) indica que el 65,7% de la variación observada en el desempeño laboral puede ser explicada conjuntamente por las variables work engagement y capacidad de liderazgo. Este porcentaje refleja un elevado nivel de capacidad explicativa del modelo, evidenciando que ambos predictores contribuyen de manera importante a la comprensión del comportamiento de la variable criterio. Asimismo, la prueba de significancia global del modelo, evaluada mediante el estadístico F del análisis de varianza (F = 354.257; p < .001), resultó estadísticamente significativa. Este hallazgo confirma la existencia de una relación lineal entre las variables incluidas en el modelo y demuestra que la combinación del work engagement y la capacidad de liderazgo permite predecir de manera significativa el desempeño laboral de los colaboradores evaluados,

Tabla 5

Coeficiente de correlación múltiple

Modelo	R	R^2	R^2 corregida	EE	F	p - valor
1	,742a	0,686	0,657	10,96368	354,257	0,000

Nota: Variables predictoras: Work engagement, capacidad de liderazgo; Variable criterio: Desempeño laboral.

Los resultados del análisis de regresión múltiple, presentados en la Tabla 6, evidencian un adecuado ajuste del modelo estadístico, lo cual es respaldado por la significancia global obtenida mediante la prueba F (F = 354.257; p < .001). En este contexto, se observa que tanto el work engagement (β = .155; p < .01) como la capacidad de liderazgo (β = .300; p < .01) constituyen predictores significativos del desempeño laboral, explicando conjuntamente el 65,7% de la variabilidad de la variable criterio. Estos hallazgos indican que el incremento en los niveles de compromiso laboral y capacidad de liderazgo se asocia con una mejora significativa en el desempeño de los colaboradores. Adicionalmente, el análisis de las dimensiones que conforman la capacidad de liderazgo reveló que todas ellas presentan efectos predictivos significativos sobre el desempeño laboral, lo que evidencia la contribución individual de cada componente al comportamiento de la variable dependiente. Del mismo modo, los valores de la prueba t asociados a los coeficientes de regresión estandarizados (β) resultaron estadísticamente significativos (p < .01), confirmando la relevancia de los predictores incluidos en el modelo y reforzando la solidez de las relaciones identificadas entre las variables analizadas.

Tabla 6

Coeficiente de regresión múltiple

	B	EE	β	T	p valor
(Constante)	32,27	1,892		12,289	0,000
Work engagement	0,652	,190	,155	2,58	0,010

Capacidad de liderazgo	1,387	,037	,300	25,851	0,000
Organización del trabajo	0.954	,087	,257	21,024	0,015
Bienestar de los trabajadores	1.245	1,325	,187	14,021	0,000
Capacidad para incentivar la comunicación	1.114	1,021	,210	10,871	0,000
Capacidad para promover el desarrollo profesional	0.854	,124	,203	17,027	0,030
Capacidad para promover la autoeficacia	0.914	,075	,142	10,382	0,000

Variable criterio: Desempeño laboral.

4. Discusión

El primer hallazgo indica una correlación positiva y significativa entre las variables work engagement y la capacidad de liderazgo ($r = .447$, $p < .001$). Resultados similares se halla en el estudio de Wang et al. (2023) quienes afirmaron que el liderazgo de los trabajadores se asocia con el engagement. Asimismo, Huang et al. (2025) en su investigación mencionaron que el buen liderazgo se relaciona no solo el work engagement sino también el buen desempeño laboral de un grupo de trabajadores del sector privado. En un contexto latinoamericano, otro estudio similar realizado por Trógolo et al. (2021) afirmaron la correlación positiva entre el liderazgo y el work engagement, al mismo tiempo mencionan que reduce el cansancio. Por su parte, la investigación de Huang et al. (2025) menciona que la capacidad de liderazgo se asocia de manera directa con el engagement.

Este resultado puede explicarse por la interacción mutua que se establece entre el work engagement y la capacidad de liderazgo. Los colaboradores que presentan mayores niveles de energía, compromiso e involucramiento con sus actividades laborales suelen desarrollar comportamientos orientados a la iniciativa, ejercer una influencia favorable sobre sus compañeros y asumir con mayor disposición funciones relacionadas con la conducción de equipos y la resolución de retos organizacionales. De manera paralela, las personas con mayores competencias de liderazgo tienden a promover ambientes de trabajo más estimulantes y favorables, contribuyendo al fortalecimiento del vínculo psicológico de los trabajadores con sus responsabilidades laborales. En este contexto, los hallazgos obtenidos encuentran respaldo en diversos enfoques teóricos desarrollados en el ámbito organizacional, por ejemplo se halla el modelo de Job Demands – Resources, tales como apoyo y autonomía brindado por un líder (Wang et al., 2023). De forma complementaria, Schaufeli plantea la teoría del liderazgo involucrador (*engaging leadership*), la cual sostiene que los líderes capaces de inspirar, empoderar y establecer vínculos significativos con sus colaboradores favorecen el desarrollo de la motivación intrínseca y fortalecen los niveles de work engagement. Desde esta perspectiva, el liderazgo no solo cumple una función directiva, sino que también actúa como un recurso organizacional que promueve una mayor implicación psicológica, compromiso y energía en el desempeño de las actividades laborales (Schaufeli, 2015). Por otra parte, la teoría del liderazgo transformacional propuesta por Bass sostiene que los líderes con características carismáticas y una visión claramente definida poseen la capacidad de

influir positivamente en sus seguidores, incrementando sus niveles de dedicación, entusiasmo y esfuerzo hacia el trabajo. Este proceso ocurre mediante la alineación de los objetivos individuales con la visión y los propósitos estratégicos de la organización, favoreciendo así una mayor implicación de los trabajadores en el logro de las metas institucionales (Bass, 1985). La asociación observada entre las variables sugiere la necesidad de que las organizaciones fortalezcan sus estrategias de desarrollo del talento humano mediante programas de formación dirigidos a mandos medios y supervisores. En particular, resulta pertinente promover iniciativas centradas en el liderazgo basado en fortalezas, orientadas a potenciar las capacidades individuales de los colaboradores, fomentar entornos de trabajo más motivadores y consolidar prácticas de gestión que favorezcan el compromiso y el desarrollo del desempeño laboral.

También se encontró correlación positiva entre el work engagement y el desempeño laboral ($r = .289$, $p < .001$). Similar a ello, Neuber et al. (2022) encontraron en su estudio de metaanálisis donde prevalecen asociaciones positivas entre el liderazgo y el buen desempeño. A ello se suma, Mazzetti et al. (2023) quienes mencionan que el work engagement predicen el desempeño laboral. También, Sittar (2020) encontró una correlación moderada entre las variables ($r = .391$, $p < .001$), concluyendo que un mayor engagement se asocia sistemáticamente con mejor desempeño laboral. De igual manera, Reig et al. (2024) en su investigación con trabajadores del sector público afirmó que el engagement se relaciona positivamente con el desempeño de tareas mostrando además que el engagement añade valor predictivo en modelos de desempeño más allá de otras variables. En tanto que, en el contexto latinoamericano, investigadores como Huamán & Torres (2023) en colaboradores de un programa social de Apurimac, donde se reportan mayores niveles de engagement, los mismos que se asocian con el mejor desempeño laboral. Al mismo tiempo, Márquez (2022) abordaron un estudio post pandemia, concluyendo que el engagement tiene efectos positivos en el buen desempeño laboral de los trabajadores. Por su parte, Paipay & Cabrejos (2023) analiza algunos estudios peruanos donde el engagement se relaciona con el desempeño laboral y sus indicadores.

La consistencia observada entre los hallazgos empíricos permite sostener que el work engagement constituye un factor estrechamente vinculado con la mejora del desempeño laboral, independientemente de las características particulares de los contextos organizacionales estudiados. Esta convergencia sugiere que el engagement funciona como un recurso psicológico que favorece mayores niveles de energía, compromiso y persistencia en la ejecución de las tareas. Sin embargo, es importante considerar que gran parte de la evidencia disponible procede de investigaciones bàsicas. A nivel teórico, estos resultados encuentran respaldo en la Teoría de la Conservación de los Recursos propuesta por Hobfoll, la cual plantea que las personas buscan obtener, preservar y fortalecer recursos valiosos, tales como el tiempo, la energía, los conocimientos y las competencias personales. Desde esta perspectiva, cuando los trabajadores disponen de suficientes recursos, incrementan su involucramiento y compromiso con las actividades laborales, manifestando mayores niveles de vigor y dedicación. Como consecuencia, este proceso favorece un mejor desempeño y, a su vez, contribuye a la generación y acumulación de nuevos recursos personales y organizacionales, configurando un ciclo positivo de desarrollo y productividad. (Hobfoll, 1989).

También se encontró la correlación entre la capacidad de liderazgo y el desempeño laboral individual (r = .370, $p < .001$). Por su parte, Judge & Piccol (2004) afirman sobre un modelo de liderazgo respecto al desempeño de los trabajadores, donde los resultados predicen criterios de efectividad incluyendo el buen desempeño e indicando relación positiva. De manera complementaria, Banks et al. (2016) muestran hallazgos similares afirmando que tanto el liderazgo auténtico como el transformacional se asociación de manera consistente con el desempeño laboral individual. Por otro lado, en Lima Huaman et al. (2025) hallan una correlación positiva entre el liderazgo y desempeño laboral y los autores resaltan que los estilos de liderazgo desarrollan e impactan positivamente el rendimiento. En Pakistan el estudio de Manzoor et al. (2019) muestra que el liderazgo incrementa el desempeño de los trabajadores, subrayando el liderazgo basado en inspiración y motivación. También, López et al. (2022) muestran que en trabajadores de contextos industriales afirman que las conductas de liderazgo junto con el apoyo social son factores que influyen para la presencia de alto desempeño. No obstante, existen estudios que discrepan, por ejemplo, Sarwar et al. (2023) Algunas investigaciones han reportado resultados distintos, señalando que la relación entre liderazgo y desempeño laboral puede presentar una dirección negativa o incluso manifestarse con una intensidad reducida y carente de significancia estadística cuando no se incorporan variables mediadoras o contextuales dentro del análisis. Estos hallazgos evidencian que la relación entre ambos constructos no siempre es uniforme y puede estar condicionada por diversos factores organizacionales e individuales. Sin embargo, a pesar de estas discrepancias empíricas, los resultados obtenidos en el presente estudio encuentran sustento en importantes enfoques teóricos. En particular, la Teoría del Liderazgo de Rango Completo y el modelo de Liderazgo Transformacional propuestos por Bass y Avolio sostienen que los líderes capaces de inspirar una visión compartida, estimular intelectualmente a sus seguidores, brindar consideración individualizada y fomentar la motivación contribuyen a incrementar el esfuerzo voluntario de los colaboradores, favoreciendo así niveles superiores de desempeño laboral (Bass & Avolio, 1996).

Otro hallazgo que el presente estudio permitió conocer, fue que el work engagement ($\beta = ,155$; $p < .01$) y la capacidad de liderazgo ($\beta = ,300$; $p < .01$) predicen el desempeño laboral de los trabajadores, además el desempeño laboral es explicado en un 65,7% por las variables predictoras. Estos resultados concuerdan con la literatura global, estudios señalan que los trabajadores con un nivel alto de compromiso alcanzan un mejor desempeño en sus tareas, donde un empleado comprometido que invierte energía y pasión en su trabajo alcanzan un nivel más alto de desempeño en sus roles (Christian et al., 2011). Por su parte, Mazzetti et al. (2023) reportó que el engagement se vincula y predice el desempeño laboral. Otras investigaciones como de Arias & López (2020) también muestran que los ambientes laborales con mayor compromiso promueven la productividad y el rendimiento. Al mismo tiempo, Yao et al. (2022) encontraron que el engagement predice el desempeño y no necesariamente puede ser linear sino invertido. Aunque el liderazgo suele mejorar el desempeño, Judge & Piccol (2004) mencionaron que existen factores que no pueden predecir, como por ejemplo los recursos individuales, las demandas del puesto, etc.

El estudio abordado, en primer lugar, el diseño transversal empleado impide establecer relaciones de causalidad entre las variables analizadas, debido a que la información fue recopilada en un único momento temporal. Asimismo, otra limitación

está asociada al uso de un muestreo no probabilístico de tipo censal, el cual, si bien permitió incluir a la totalidad de la población accesible, restringe la posibilidad de extrapolar los hallazgos a poblaciones más amplias o a contextos organizacionales diferentes. En consecuencia, los resultados deben interpretarse dentro de las características específicas de la muestra estudiada.

5. Conclusiones

Los resultados de la investigación permiten concluir que existe una relación positiva y significativa entre el work engagement, la capacidad de liderazgo y el desempeño laboral. Estos hallazgos evidencian la importancia de ambas variables como factores asociados al fortalecimiento del rendimiento de los colaboradores, constituyéndose en elementos estratégicos para el diseño e implementación de acciones orientadas a promover ambientes laborales más favorables, relaciones interpersonales saludables y mayores niveles de productividad organizacional. Asimismo, el modelo predictivo desarrollado demostró que el work engagement y la capacidad de liderazgo explican conjuntamente el 65,7% de la variabilidad del desempeño laboral, lo que pone de manifiesto la relevancia de fomentar el compromiso laboral y fortalecer las competencias de liderazgo dentro de las organizaciones. En consecuencia, resulta pertinente impulsar programas de capacitación, desarrollo organizacional e iniciativas orientadas al fortalecimiento de estas variables como mecanismos para optimizar el rendimiento de los trabajadores. Por otra parte, considerando que la investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental y de corte transversal, se recomienda que futuros estudios adopten diseños longitudinales que permitan examinar la evolución de estas relaciones a lo largo del tiempo y determinar con mayor precisión la estabilidad de los efectos observados. Del mismo modo, se sugiere la implementación y evaluación de programas de intervención dirigidos al fortalecimiento del engagement y el liderazgo, con el propósito de analizar sus efectos sobre el desempeño laboral. Finalmente, se recomienda complementar la evidencia cuantitativa mediante investigaciones de enfoque cualitativo, empleando técnicas como entrevistas o grupos focales.

REFERENCIAS

Arias, J., & Muñoz. (2021). Elaboración y validación de una escala para medir la capacidad de liderazgo en un entorno de trabajo remoto (CLETR). *Contabilidad y Negocios*, *16*(32), 23–37. https://doi.org/10.18800/contabilidad.202102.002

Arias, S., & López, H. (2020). Gestión del compromiso, prácticas laborales que la fortalecen. Caso de estudio. *Revista Nacional de Administración*, *11*(2), e2646. https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.2646

Ato, M., López, J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en Psicología. *Anales de Psicología*, *29*(3), 1038–1059. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511

Banks, G., McCauley, K., Gardner, W., & Guler, C. (2016). A meta-analytic review of authentic and transformational leadership: A test for redundancy. *Leadership Quarterly*, *27*(4), 634–652. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.02.006

Bass, B. (1985). *Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas* (Free Press). https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=478225

Bass, B., & Avolio, B. (1996). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. *The Journal of Academic Librarianship*, *22*(2), 145–146. https://doi.org/10.1016/s0099-1333(96)90189-5

Calderón, G., Merino, C., Reyes, I., & Luna, K. (2022). Ultra short version of Utrech Work Engagement Scale: validation in Peruvian workers. *Archivos de Prevencion Riesgos Laborales*, *25*(1), 25–33. https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.01.03

Cernas, D., Mercado, P., & León, F. (2023). Job satisfaction and organizational commitment: Test of measurement equiva-lence between Mexico and the United States. *Contaduría y Administración*, *63*(2), 18. http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986

Christian, M., Garza, A., & Slaughter, J. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, *64*(1), 89–136. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x

Colihuil-catrileo, R. (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Chakiñan, Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*, *2021*(15), 166–179. https://doi.org/10.37135/chk.002.15.11

Diaz, J., Ledesma, M., Tito, J., & Carranza, L. (2023). Job satisfaction: some considerations. *Revista Venezolana de Gerencia*, *28*(101), 158–170. https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11

Fernández, C., Llorente, R., & Dueñas, D. (2019). Calidad del empleo y satisfacción laboral en las regiones españolas . Un estudio con especial referencia a la Comunidad de Madrid. *Investigaciones Regionales*, *19*, 25–49. https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28918214002

Gallegos, C. (2022). La doble cara de Europa: cómo la buena calidad de vida convive con la insatisfacción laboral. *Gallup Group*, El Economista. Recuperado de. https://www.eleconomista.es/actualidad/noticias/11974383/10/22/La-doble-cara-de-Europa-como-la-buena-calidad-de-vida-convive-con-la-insatisfaccion-laboral.html

Gao, X., Zhao, T., Du, M., Hao, R., & Wang, L. (2024). Relationship between emotional intelligence, occupational well-being, and work engagement among Chinese clinical nurses. *Asian Nursing Research*, *August*, 1–7. https://doi.org/10.1016/j.anr.2024.07.003

Geraldo, L. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación En Psicología*, *25*(1), 63–81. https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920

Gutiérrez, A., Olivera, E., Bastida, E., & Castillo, M. (2023). Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática. *Visión de Futuro*, *26*(26, No 2-2022), 1–21. https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2022.26.02.001.es

Helsinki. (2008). Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. *Asociación Médica Mundial*, *1*, 1–8.

http://www.reumatologia.org.ar/userfiles/file/investigacion-farmaco-clinica/inv clinica faltante.doc

Hobfoll, S. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, *44*(3), 513–524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Huaman, A., Pacheco, L., & Pacheco, A. (2025). Transformational leadership and job performance in the marketing sector companies of metropolitan lima. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, *8*(4), 217–224. https://doi.org/10.53894/ijirss.v8i4.7772

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

Huang, Q., Wang, L., Huang, H., Tang, H., Liu, J., & Chen, C. (2025). Transformational leadership, psychological empowerment, work engagement and intensive care nurses' job performance: a cross-sectional study using structural equation modeling. *BMC Nursing*, *24*(1). https://doi.org/10.1186/s12912-025-03685-7

Judge, T., & Piccol, R. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, *89*(5), 755–768. https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A., & de Vet, H. (2014). Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch analysis. *Journal of Applied Measurement*, *15*(2), 160–175. https://doi.org/10.1136/oemed-2013-101717.51

López, M., Vázquez, P., & Quiñoá, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, *140*, 361–369. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006

Lupano, M., & Waisman, S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Psicodebate*, *18*(2), 77. https://doi.org/10.18682/pd.v18i2.808

Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q., Shah, S., & Fallatah, S. (2019). The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(2), 1–14. https://doi.org/10.3390/su11020436

Márquez, V. (2022). Engagement y su efecto en el desempeño laboral en la post pandemia en las organizaciones. *InvestUBA*, *5*(2), 110–119. https://revistasuba.com/index.php/INVESUBA/article/view/252

Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. (2023). Work Engagement: A meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model. *Psychological Reports*, *126*(3), 1069–1107. https://doi.org/10.1177/00332941211051988

Medina, N., & Heredia, F. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revision literaria. *Revista Internacional de Investigación En*

Ciencias Sociales, *19*(1), 55–68. https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.55

Mejia, R., Chacon, I., Enamorado-Leiva, O., Garnica, L., Chacón-Pedraza, S., & García-Espinosa, Y. (2019). Factors associated with work-related stress in workers in six Latin American countries. *Revista de La Asociacion Espanola de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, *28*(3), 204–211. Recuperado en 05 de mayo de 2026, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602019000300004&lng=es&tlng=es

Meléndez, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *2215*(2), 1510–1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176

Neuber, L., Englitz, C., Schulte, N., Forthmann, B., & Holling, H. (2022). How work engagement relates to performance and absenteeism: a meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *31*(2), 292–315. https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1953989

Paipay, M., & Cabrejos, R. (2023). Engagement para mejorar el rendimiento laboral en el Hospital San Juan Bautista de Huaral, Lima, 2021. *Evsos*, *2*(2), 44–61. https://doi.org/10.57175/evsos.v2i2.132

Pujol, L. (2018). Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina. *Salud de Los Trabajadores*, *26*(1), 6–19. https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/2998/%0Ahttp://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/Vol26n1/art01.pdf

Reig, A., Ramos, P., Fernández, E., & Clemente, M. (2024). Don't Curb Your Enthusiasm! The Role of Work Engagement in Predicting Job Performance. *Journal of Work and Organizational Psychology*, *40*(1), 51–60. https://doi.org/https://journals.copmadrid.org/jwop

Ritacco, M., & Amores, F. (2019). Capacidades del liderazgo pedagÓgico en la direcciÓn escolar de centros ubicados en zonas de riesgo social: Un estudio cualitativo. *Revista Mexicana de Investigacion Educativa*, *24*(81), 375–402. Recuperado en 04 de junio de 2026, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662019000200375&lng=es&tlng=es.

Sánchez, M., & García, M. (2019). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, *22*(2), 163. https://doi.org/10.22517/23447214.11471

Santillán, K., & Saavedra, R. (2022). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *6*(4), 1793–1804. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2697

Sarwar, U., Aamir, M., Bichao, Y., & Chen, Z. (2023). Authentic leadership, perceived organizational support, and psychological capital: Implications for job performance in the education sector. *Frontiers in Psychology*, *13*(January), 1–11. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1084963

Schaufeli, W. (2015). Engaging leadership in the job demands-resources model. *Career Development International*, *20*(5), 446–463. https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2024). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(3), 293–315. https://doi.org/10.1002/job.248

Schaufeli, W., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*(1), 71–92. https://doi.org/10.1023/A:1015630930326

Sittar, K. (2020). Relationship of Work Engagements and Job Performance of University Teachers. *Bulletin of Education and Research*, *42*(1), 167–183. https://eric.ed.gov/?id=EJ1258031

Trógolo, M., Pereyra, A., & Sponton, C. (2021). Impacto de Diferentes Estilos de Liderazgo Sobre el Engagement y Burnout : Evidencia en una Muestra de Trabajadores Argentinos impact of different leadership styles on work engagement and burnout : evidence from a. *Ciencia y Trabajo*, *15*(4), 152–157. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000300008

Wang, J., Van, M., Breevaart, K., Bakker, A., & Xu, S. (2023). Strengths-based leadership and employee work engagement: A multi-source study. *Journal of Vocational Behavior*, *142*(June 2022), 103859. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103859

Yao, J., Qiu, X., Yang, L., Han, X., & Li, Y. (2022). The Relationship Between Work Engagement and Job Performance: Psychological Capital as a Moderating Factor. *Frontiers in Psychology*, *13*(February), 1–8. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.729131