



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El engagement laboral y el desempeño de los colaboradores de la
Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas,
2020.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Meléndez Alvarado, Jhoni Manuel (ORCID: 0000-0003-2274-2497)

ASESOR:

Dr. Márquez Caro, Orlando (ORCID: 0000-0003-4804-2528)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo lo dedico a mis padres a mi princesita Mirtha Milagros y a mi príncipe Anghelo Jesé que son mi inspiración y siempre me incitan a seguir superándome cada día y con su apoyo incondicional hacen posible que siga logrando todo en la vida.

Agradecimiento

Darle gracias a Dios en primer lugar por darnos la salud más aun en estos momentos difíciles que toca vivir a la humanidad, a mis padres, a mi esposa y mi príncipe hermoso que son una gran bendición que Dios me regalo y me apoyan incondicionalmente para lograr este objetivo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICES DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	7
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimientos.....	27
3.6. Método de análisis de datos.....	27
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
4.1. Resultados descriptivos	29
4.2. Resultados inferenciales	37
4.2.1. Hipótesis general	38
4.2.2. Hipótesis específicas	38
V. DISCUSIÓN.....	42
VI. CONCLUSIONES.....	44
VII. Recomendaciones.....	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	50

ÍNDICES DE TABLAS

Tabla 1. <i>Validación por juicio de expertos</i>	26
Tabla 2. <i>Resultados de fiabilidad del instrumento de la variable engagement laboral de la prueba piloto</i>	26
Tabla 3. <i>Resultados de fiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral de la prueba piloto</i>	27
Tabla 4. Descripción de la dimensión vigor	29
Tabla 5. Descripción de la dimensión dedicación.....	30
Tabla 6. Descripción de la dimensión absorción	31
Tabla 7. Descripción de la variable engagement.....	32
Tabla 8. Descripción de la dimensión comportamiento laboral contraproducente	33
Tabla 9. Descripción de la dimensión desempeño contextual.....	34
Tabla 10. Descripción de la dimensión desempeño de tareas	35
Tabla 11. Descripción de la variable desempeño laboral	36
Tabla 12. Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk	37
Tabla 13. Correlación entre el engagement laboral y desempeño	38
Tabla 14. <i>Correlación entre el vigor y el desempeño</i>	39
Tabla 15. Correlación entre la dedicación y el desempeño.....	40
Tabla 16. Correlación entre la absorción y el desempeño.....	40
Tabla 17. Cuadro de operacionalización de variables	50

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Dimensión vigor.....</i>	29
<i>Figura 2. Dimensión dedicación</i>	30
<i>Figura 3. Dimensión absorción.....</i>	31
<i>Figura 4. Variable engagement</i>	32
<i>Figura 5. Dimensión comportamiento laboral contraproducente</i>	33
<i>Figura 6. Dimensión desempeño contextual</i>	34
<i>Figura 7. Dimensión desempeño de tareas.....</i>	35
<i>Figura 8. Variable desempeño laboral.....</i>	36
<i>Figura 9. Correlación entre el engagement laboral y desempeño</i>	59
<i>Figura 10. Correlación entre el vigor y el desempeño</i>	60
<i>Figura 11. Correlación entre la dedicación y el desempeño.....</i>	61
<i>Figura 12. Correlación entre la absorción y el desempeño</i>	62
<i>Figura 13. Correlación entre el engagement y el comportamiento contraproducente</i>	63
<i>Figura 14. Correlación entre el engagement y el desempeño contextual.....</i>	64
<i>Figura 15. Correlación entre el engagement y el desempeño de tareas</i>	65

RESUMEN

El presente estudio orientó su propósito en determinar la relación entre el engagement y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L. localizada en la región de Amazonas, 2020, por tanto, su metodología contempló un enfoque cuantitativo de tipo aplicada con diseño no experimental de corte transversal, cuya muestra se conformó por 32 empleados de las diferentes áreas de la entidad constructora, aplicándose a toda la muestra el cuestionario propuesto por Salanova y Schaufeli (2004) en la medición del engagement junto al cuestionario de Koopmans (2015) en el análisis del desempeño en el centro de trabajo. Los resultados manifiestan que el engagement se relaciona de forma directa y significativa con el desempeño laboral ($r=0.856$), además, se demostró que el vigor, la absorción y dedicación se relacionan de forma positiva y significativa con el desenvolvimiento de los empleados, señalando que un mayor compromiso, involucramiento, entusiasmo y disfrute con la labor asignada permite mejorar los niveles de desempeño en la ejecución de las tareas traducido en alta productividad laboral.

Palabras claves: Engagement, trabajadores, desempeño laboral, esfuerzo laboral.

ABSTRACT

The present study oriented its purpose in determining the relationship between the engagement and the performance of the collaborators of the Tuesta Consultores and Executors E.I.R.L. located in the Amazon region, 2020, therefore, its methodology considered a quantitative approach of the applied type with a non-experimental cross-sectional design, whose sample was made up of 32 employees from the different areas of the construction entity, applied to the entire sample the questionnaire proposed by Salanova and Schaufeli (2004) in the measurement of engagement together with the Koopmans (2015) questionnaire in the analysis of performance in the workplace. The results show that engagement is directly and significantly related to job performance ($r = 0.856$), in addition, it was shown that vigor, absorption and dedication are positively and significantly related to employee development, indicating that a greater commitment, involvement, enthusiasm and enjoyment with the assigned work allows to improve the levels of performance in the execution of the tasks translated into high labor productivity.

Keywords: Engagement, workers, job performance, work effort.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, específicamente en Canadá para el año 2019, solo el 65% de los empleados indicó que recibe un reconocimiento significativo por el trabajo bien hecho, mientras que el restante, no fue reconocido por un buen desempeño, además el 79% de los empleados indicó estar satisfecho con la calidad de la supervisión que recibe (Government of Canada, 2020).

Asimismo, en un estudio realizado en el 2019 por Gallup, los empleados desconectados o con no engagement, cuestan a las organizaciones entre \$ 450 y \$ 550 mil millones anuales, y el costo de una mala gestión y la pérdida de productividad de los empleados estadounidenses desconectados es de entre \$ 960 mil millones y \$ 1,2 billones por año. Las empresas gastan un total de tres cuartos de mil millones de dólares anuales para mejorar el engagement de los empleados (Allen, 2019).

En Perú, en un estudio realizado por Aptitus, se identificó que, el 81% de los empleados considera que, el clima resulta importante para un buen desempeño laboral, asimismo, se determinó que, el 49% de los empleados practican la meritocracia como forma de reconocimiento o premio a su desempeño (Zumaeta, 2018).

Además, se identificó que el personal en un 40% resulta ser más productivo y 80% más innovador, si es que se siente feliz, lográndose el engagement cuando ellos se sienten en un 100% comprometidos y, por ende, se disminuye en un 60% la rotación del personal (Ibarra, 2020).

Se evidencia problemática semejante en la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L. perteneciente al rubro construcción con ubicación en el Jirón Libertad 1236 de la ciudad de Chachapoyas de la región Amazonas, pues se visualiza que algunos colaboradores carecen de entusiasmo, energía, disfrute y concentración en el transcurso de la realización de sus actividades laborales diarias, asimismo, demuestran falta de iniciativa e identificación con su trabajo, reflejándose en bajos niveles de desempeño laboral traducidos en incumplimiento de las metas dadas y mayor rotación del personal o fuga de talentos. Por otro lado,

la empresa no presenta una herramienta orientada a la medición del grado de engagement de sus colaboradores con las tareas asumidas en su puesto de trabajo, lo cual, dificulta efectuar mejoras en el rendimiento y productividad laboral.

Acorde con la realidad problemática expuesta, se plantea como problema general ¿Cuál es la relación entre el engagement laboral y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas - 2020?, correspondiendo los siguientes problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el vigor y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020?, ¿Cuál es la relación entre la dedicación y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020?, ¿Cuál es la relación entre la absorción y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020?

El presente estudio se justifica teóricamente, pues desarrolla un análisis minucioso de las principales teorías que dilucidan los componentes del engagement laboral y desempeño de los colaboradores, lo cual, permite la generación de aportes consistentes a la literatura vigente que explica la relación entre ambas variables. Metodológicamente, se justifica por ceñirse en un tipo de investigación básico de nivel correlacional que utiliza instrumentos validados y un conjunto de métodos pertinentes a emplearse como referentes y materia discutible en indagaciones futuras. De manera práctica, la investigación proveerá de una gama de resultados confiables que encaminarán a la realización de estrategias de gestión de recurso humano orientadas a incrementar el engagement laboral para conseguir un mejor desempeño de los empleados con las tareas asignadas por la empresa.

De esta forma, el estudio establece como objetivo general determinar la relación entre el engagement laboral y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020, cuyos objetivos específicos corresponden a: (i) determinar la relación entre el vigor y el desempeño de los colaboradores, (ii) determinar la relación entre la dedicación y el desempeño de los colaboradores, (iii) determinar la relación entre la absorción y el

desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020.

En ese sentido, se formula como hipótesis general que existe relación entre el engagement laboral y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020, planteándose las siguientes hipótesis específicas: (i) existe relación entre el vigor y el desempeño de los colaboradores, (ii) existe relación entre la dedicación y el desempeño de los colaboradores, (iii) existe relación entre la absorción y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional se exponen las siguientes investigaciones: Motyka (2018), desarrolló un estudio que planteó como objetivo principal establecer la relación entre el engagement laboral y el desempeño de los colaboradores en las compañías, por ello, su metodología se rige por un tipo básico de nivel explicativo de diseño no experimental que empleó una guía de análisis documental en el recojo de información de una muestra de 71 artículos publicados, determinándose que bajos niveles de engagement con el trabajo asignado conlleva a una disminución del desempeño o rendimiento laboral, lo cual, repercute en el desarrollo organizacional y alcance de metas planificadas. En conclusión, los colaboradores con altos niveles de engagement reportan mejores desempeños traducida en alta productividad laboral que favorece a incrementar los rendimientos económicos de la empresa.

Sendawula et al. (2018), en su investigación planteó como objetivo determinar la contribución del engagement laboral y la capacitación en el desempeño de los colaboradores del sector de salud, por ello, constituye un estudio de tipo básico de nivel correlacional de diseño no experimental de corte transversal que aplicó cuestionarios a una muestra constituida por 150 empleados pertenecientes a cuatro hospitales, obteniéndose que la capacitación y el engagement laboral predicen en un 44.7% el desempeño de los colaboradores, asimismo, afirma la existencia de una relación positiva entre las variables de análisis. En conclusión, el engagement laboral junto a la capacitación conforman factores cruciales en la mejora del desenvolvimiento del personal con las funciones y metas encomendadas acorde con su puesto de trabajo.

Lisbona et al.(2018), en su investigación propuso como objetivo principal determinar los efectos del engagement laboral y la autoeficacia en la iniciativa personal y el desempeño de los colaboradores, por ello, se desarrolló dos estudios, el primero correspondió a un diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal que empleó cuestionario a una muestra de 396 trabajadores de 22 empresas y el segundo se enmarcó a un diseño longitudinal que utilizó cuestionarios aplicados a una muestra de 118 colaboradores procedentes de 15 organizaciones. Ambas investigaciones determinan que el engagement laboral

junto a la autoeficacia conducen a mayor iniciativa personal, lo cual, repercute en la mejora del rendimiento del empleado. En conclusión, el engagement laboral representa un antecedente de la iniciativa personal, siendo ésta última variable importante en la consecución de niveles de desempeño deseables.

Lupano y Waisman (2018), en su estudio planteó como objetivo determinar la relación entre el engagement laboral con el desempeño y la satisfacción laboral de empleados de entidades públicas y privadas de la Ciudad de Buenos Aires y conurbano bonaerense, por tanto, su metodología se rige por un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de tipo básico que utilizó la escala de compromiso con el trabajo, el cuestionario de satisfacción laboral y las escalas ad hoc para analizar el performance laboral aplicados a una muestra conformada por 100 trabajadores, cuyos resultados demuestran que las dimensiones atención ($r=0.21, p<5\%$), energía ($r= 0.24, p<5\%$) y absorción ($r=0.32, p<5\%$) de engagement laboral se relacionan con el performance laboral, asimismo, se registra una asociación positiva entre las dimensiones de energía y atención con la satisfacción del empleado. En conclusión, los trabajadores motivados, entusiastas, dedicados, absortos e identificados con su actividad laboral reportan mayor eficiencia, innovación, creatividad y calidad traducido en mejor desempeño, además reportan altos niveles de satisfacción laboral.

Yongxing et al. (2017), en su investigación planteó como obojtivo analizar la relación entre el engagement con el trabajo y el rendimiento del colaborador en relación con los objetivos asignados con intervención del apoyo recibido de la organización, por ende, su metodología contempla un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de corte transversal que empleó el cuestionario dirigido a una muestra constituida por 1049 empleados del área de atención al cliente de una entidad pública del sector de telecomunicaciones localizada al sur de China, cuyos resultados manifiestan que el engagement laboral se relaciona de forma positiva con el rendimiento o desempeño evidenciado respecto a los objetivos de las tareas ($\beta=0.12, p<5\%$), asimismo, la asociación entre ambas variables está mediada por la percepción del apoyo organizacional. En conclusión, el apoyo organizacional conforma un factor crucial que fortalece el vínculo entre el engagement laboral y el desempeño de los colaboradores, lo cual, implica la participación de las entidades

en la entrega de recursos laborales de calidad al empleado para obtener retribuciones significativas reflejadas en mejores desempeños y cristalización de logros de objetivos organizacionales.

En el contexto nacional se dilucida la investigación de Agurto et al. (2020), que propuso como objetivo principal determinar la contribución de un programa de engagement ocupacional en la mejora de los niveles de satisfacción laboral, por ende, su metodología se rige por un enfoque cuantitativo de nivel correlacional de diseño no experimental de corte transversal que aplicó el cuestionario “Uwes” y “Meliá y Peiró” a una muestra conformada por 201 colaboradores de diferentes áreas de una empresa agroexportadora, cuyos resultados indican que el 62.7% de los colaboradores presentan un nivel medio de engagement laboral y 77.6% manifiesta un nivel medio de satisfacción laboral, evidenciándose una relación positiva y directa entre ambas variables ($r=0.814$ y $p<0.05$). En conclusión, los empleados engaged satisfechos mostrarán mayores rendimientos y alto desempeño laboral.

Calvanapón (2019), en su investigación estableció como objetivo determinar la relación entre el engagement y el desempeño de los trabajadores de la Empresa Maestro sucursal Trujillo, cuya metodología se enmarca en un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de nivel correlacional que aplicó cuestionarios a una muestra comprendida por 73 colaboradores del área de ventas, determinándose que el 54.8% de los empleados registra un nivel medio de engagement y 49% manifiesta un nivel regular de satisfacción, asimismo, se demuestra la existencia de relación positiva entre las variables analizadas ($r=0.44$ y $p<5\%$). En conclusión, los colaboradores entusiasmados e identificados con su trabajo reportarán mejores desenvolvimientos en sus tareas y responsabilidades asignadas.

Calla (2019), en su investigación propuso como objetivo principal determinar el grado de asociación entre el engagement y el desenvolvimiento de los colaboradores en el desarrollo de las labores asignadas en la empresa “Royal Knit S.A.C.”, por ello, su metodología contempla un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de corte transversal que aplicó cuestionarios validados a una muestra conformada por 13 trabajadores, cuyos resultados indican que el engagement se relaciona con el desempeño laboral de forma positiva, pues se reportó un

coeficiente de correlación de Pearson de 0.644 con una probabilidad menor al 5%, asimismo, se registró una relación positiva entre el vigor ($r=0.640$, $p<5\%$), dedicación ($r=0.572$, $p<5\%$) y absorción (0.637 , $p<5\%$) con el desempeño del trabajador. En conclusión, los empleados engaged constituyen un recurso humano valioso en el desarrollo competitivo de la empresa, pues su involucramiento, entusiasmo y concentración con sus actividades conllevan a mejor rendimientos y alcance de metas.

Jara et al.(2018), desarrollaron un estudio enfocado en determinar la influencia de la gestión del talento humano en la mejora del desempeño y gestión pública del Ministerio de Salud del Perú, por ello, orientó su metodología a un diseño no experimental de nivel correlacional y empleó cuestionarios dirigidos a una muestra compuesta por trabajadores de la entidad pública, cuyos resultados manifiestan que las estrategias de gestión de recursos humanos inciden en el desempeño laboral en un 28.4% e influyen en la mejora de la gestión pública en 44.4%. En conclusión, la implementación de estrategias de recursos humanos desarrolla un rol crucial en el desempeño de los empleados pues involucra un conjunto de procesos que interfieren en su desarrollo, engagement y satisfacción en la organización.

Paredes y Palomino (2018), en su investigación estableció como objetivo principal determinar el nivel de engagement de los colaboradores del servicio de pollerías de Tarma, cuya metodología se rigió por un enfoque cuantitativo de tipo básico de nivel descriptivo de diseño no experimental que empleó el instrumento correspondiente a la Escala Uwes a una muestra comprendida por 80 trabajadores, obteniéndose que el 70% de los colaboradores de los establecimientos de consumo gastronómico presentan un nivel medio de engagement laboral en relación al vigor (68.8%), absorción (67.5%) y dedicación (66.3%). En conclusión, los empleados manifiestan entusiasmo, pasión y disfrute en su trabajo, lo cual, permite desempeñar sus roles de forma óptima.

Respecto a la teorización las variables engagement laboral y el desempeño de los colaboradores: Se define al engagement laboral como un signo de la voluntad de los empleados de realizar un esfuerzo discrecional hacia su empleador.

Los resultados individuales del engagement de los empleados son de gran importancia para la relación empleador-empleado y principalmente para la organización en general. La disposición de los empleados a contribuir en su trabajo posiblemente los lleve a un desempeño superior en su trabajo en relación con la demanda y expectativas de su trabajo (Rana et al., 2019).

La teoría de demandas y recursos laborales, modelo JD – R, se propone que las condiciones de trabajo se puedan dividir en dos grandes categorías, las demandas laborales y los recursos laborales, que están vinculados de manera diferente a desempeños específicos en el lugar de trabajo. Definiéndose a las demandas laborales como aquellos aspectos físicos, sociales u organizativos del trabajo que requieren costos fisiológicos y psicológicos sostenidos (por ejemplo, agotamiento). Es una especie de estresante que, como factor externo, repercute negativamente en los trabajadores. Los recursos laborales se refieren a aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizativos del trabajo que pueden cumplir cualquiera de los siguientes roles: (a) ser funcionales para lograr las metas laborales; (b) reducir las demandas laborales junto con sus costos fisiológicos y psicológicos asociados; o (c) estimular el crecimiento y el desarrollo personal. Además, el centrarse más en los recursos externos (organizativos, sociales) que en los internos (características cognitivas y patrones de acción), permite identificar que, los primeros pueden considerarse estables o independientes de la situación y manejables por el diseño del trabajo. Si los trabajadores carecen de recursos, no pueden hacer frente al impacto negativo de las demandas y, finalmente, no lograrán el objetivo (Kim & Wang, 2018).

Primero, las demandas del trabajo, por ejemplo, la carga de trabajo físico, las presiones de tiempo, el contacto con el destinatario, el entorno físico y el trabajo por turnos, conducen al agotamiento. En segundo lugar, la falta de recursos laborales, por ejemplo, retroalimentación, recompensas, control del trabajo, participación, seguridad laboral y apoyo del supervisor, conduce a la desvinculación. Del mismo modo, se encontró que, en el modelo JD – R, los dos procesos operan de forma independiente. El proceso impulsado por la energía es “demandas laborales - agotamiento - desempeño negativo”, mientras que el

proceso impulsado por la motivación es recursos laborales - compromiso - desempeño positivo (Kim & Wang, 2018).

Además, los empleados altamente comprometidos están conectados mutuamente cognitiva, emocional y físicamente. En algunas situaciones, el compromiso con el trabajo es todo menos difícil de percibir y muy difícil de caracterizar. A pesar de esto, la importancia del compromiso laboral aumenta día a día, ya que parece ser una fuente de motivación de los empleados (Pahayahay et al., 2017).

El engagement se refiere al nivel de compromiso y / o participación. Los empleados comprometidos se consideran motivados, positivos, inspirados y con un gran sentido de apego al trabajo y al gerente (Bashir et al., 2018). El engagement de los empleados es importante tanto para el empleado como para la organización. Los empleados pueden utilizar las disposiciones de los acuerdos contractuales para impedir el logro de las metas y objetivos de la organización. La capacidad de la gerencia para aprovechar las estrategias de participación de los empleados es esencial en una organización (Osborne & Hammoud, 2017).

Los líderes empresariales pueden involucrar o comprometer a los trabajadores más jóvenes mediante una compensación monetaria. Los trabajadores más jóvenes abandonan sus organizaciones por falta de compensación monetaria incluso cuando la ocupación es coherente con sus necesidades y deseos (Butler, Brennan-Ing et al., 2014). Los millennials no están dispuestos a hacer sacrificios personales por una carrera y son menos leales a sus organizaciones (Festing & Schafer, 2014). Los Baby Boomers son menos propensos a la recompensa monetaria y más a los procesos y la lealtad a su organización. Los líderes empresariales pueden involucrar a los Baby Boomers garantizando un contrato a largo plazo y una organización orientada a procesos. Los Millennials tienen más probabilidades de cambiar cuando sienten que no hay oportunidad de promoción o aumentos salariales dentro de la organización (Hayes, 2015). Por lo tanto, al considerar las estrategias de despido o desvinculación, los profesionales de recursos humanos pueden servir mejor a sus organizaciones al despedir a un Millennial en lugar de un Baby Boomer (Hayes, 2015).

Las dimensiones del engagement según Salanova & Schaufeli (2004), son las siguientes:

Vigor, el cual describe a la persona que involucró a un hombre o mujer proactivo, una persona que no solo tiene la voluntad, sino la energía física para hacer un esfuerzo adicional o, como se reconoce en el cambio, un esfuerzo discrecional.

La dedicación se nota aproximadamente en la parte de dedicación del compromiso de los empleados. Quieren hacer más porque usted está entusiasmado con la organización, su empresa y su capacidad para hacer una contribución al grupo y al gran objetivo.

Absorción se observa como las actividades impulsadas por la motivación intrínseca, un pasatiempo inherente a la realización del proyecto. El objetivo no es siempre terminar con las actividades tan pronto como sea posible, sino hacerlo de la mejor manera posible.

Continuando con la teorización respecto a la variable desempeño de los colaboradores, se manifiesta que, son las actividades relacionadas con cierto trabajo y qué tan bien esas actividades fueron ejecutadas por los empleados. En realidad, no todos los comportamientos de los empleados se incluyen en el concepto de bajo rendimiento. El comportamiento del empleado debe relacionarse con el objetivo de la organización, como aumentar las ventas de la organización y obtener ganancias (Hanna, 2016).

Además, el desempeño es un resultado logrado porque está motivado por el trabajo y satisfecho con el trabajo realizado. Es probable que cada individuo se enfrente a una situación impredecible durante el proceso para lograr la necesidad requerida mediante el trabajo y la experiencia creciente en la que alguien progresará en su vida (Aima et al., 2017). El desempeño es una herramienta importante para medir la efectividad del individuo y las organizaciones (Sultana & Chechi, 2018).

Asimismo, el desempeño de los empleados es uno de los resultados organizacionales más importantes en el trabajo y la psicología organizacional (Díaz et al., 2015). Se ha distinguido como un actor importante en las organizaciones para obtener una productividad superior y una ventaja competitiva (Singh, 2016). La tarea del empleado (en el rol) y el desempeño contextual (extra rol) se identifican como sus dos dimensiones básicas. El desempeño de las tareas de los empleados consiste en prácticas que contribuyen a los procesos técnicos centrales y las actividades de mantenimiento en una organización. También se puede definir como la eficacia de los empleados para realizar actividades para lograr los objetivos de la organización, que incluyen el tratamiento de los problemas relacionados con los subordinados y los servicios relacionados con la producción y distribución del producto. El desempeño contextual de los empleados consiste en actividades que hacen contribuciones al entorno y la cultura organizacionales que influyen en otros para realizar tareas organizacionales. Abarca la resolución de conflictos y la inspiración de la cooperación interpersonal y la confianza entre los empleados (Cetin & Askun, 2018). Borman y Motowidlo (1997), sugirieron una clasificación de desempeño contextual, que incluye soportar activamente esfuerzos adicionales para completar sus propias tareas, tomar iniciativas de tareas relacionadas con su trabajo, colaborar y acomodar a subordinados y compañeros de trabajo, cumplir con las reglas y regulaciones organizacionales y, por último, fomentar metas y objetivos.

El desempeño de un individuo en un trabajo se modifica con un aumento en la experiencia o el aprendizaje. La mayoría de los investigadores opina que el aumento del tiempo invertido en un trabajo en particular aumenta el rendimiento al principio y gradualmente aumenta. Durante la fase inicial de adquisición de habilidades, el desempeño del individuo cuenta con un procesamiento controlado que es la accesibilidad del conocimiento declarativo y la asignación óptima de recursos atencionales limitados. En el proceso posterior, el desempeño de un individuo depende en gran medida del procesamiento automático, la comprensión técnica y las habilidades psicomotoras (Sultana, 2020).

El significado del desempeño del empleado es exactamente el mismo que el desempeño en el trabajo. Según Kahya, se identificaron dos componentes del

comportamiento de los empleados en el desempeño laboral, el desempeño en las tareas y el desempeño contextual. El desempeño de la tarea es el comportamiento del empleado que, directamente involucrado en la producción de bienes o actividades de servicio, proporciona apoyo indirecto para los procesos técnicos centrales de la organización. El desempeño de la tarea significa cuando el empleado usa sus habilidades y conocimientos específicos para respaldar los procesos técnicos centrales de la organización (Kahya, 2009).

En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral, según Koopmans et al. (2014), estas son: desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente.

Desempeño de tareas, que se refiere a comportamientos que contribuyen a la producción de un bien o la prestación de un servicio. Implica comportamientos que varían según el trabajo, que probablemente estén prescritos por roles y que generalmente se incluyen en la descripción del trabajo. Como está relacionado con las tareas básicas del trabajo, es difícil encontrar marcos genéricos para el desempeño de tareas, por lo que se utilizan marcos específicos del contexto (Koopmans et al., 2014).

Además, se considera como un comportamiento asociado a tareas fundamentales que son obligatorias para un trabajo específico. Es una destreza de los empleados con la que realizan las tareas básicas especificadas en sus deberes laborales. El desempeño en el rol y la competencia técnica son los términos que se usan con frecuencia para describir el desempeño de la tarea de un empleado. El rol de trabajo es otro término que se usa para describir el desempeño de la tarea en términos de calidad y cantidad de trabajo. Se han propuesto varios marcos para conceptualizar el desempeño laboral en los que el desempeño de la tarea se ha clasificado en comportamiento de la tarea, competencia en la tarea específica del trabajo, productividad, calidad y comprensión del trabajo (Sultana, 2020).

El desempeño contextual, también conocido como comportamiento de ciudadanía organizacional. Se define como el comportamiento que contribuye a los objetivos de la organización contribuyendo a su entorno social y psicológico. Incluye tareas más allá de los deberes laborales, la iniciativa, la proactividad, la

cooperación con los demás o el entusiasmo (Koopmans et al., 2014). Además, generalmente se considera positivo, el subproducto de las buenas relaciones entre los empleados y la organización y un reflejo de las percepciones de los empleados sobre el trato justo y las actitudes positivas (Palenzuela et al., 2019).

Se conceptualiza como un comportamiento asociado a tareas fundamentales que son obligatorias para un trabajo específico. Es una destreza de los empleados con la que realizan las tareas básicas especificadas en sus deberes laborales. El desempeño en el rol y la competencia técnica son los términos que se usan con frecuencia para describir el desempeño de la tarea de un empleado. El rol de trabajo es otro término que se usa para describir el desempeño de la tarea en términos de calidad y cantidad de trabajo (Sultana, 2020).

El comportamiento laboral contraproducente, que se define como “comportamiento voluntario que daña el bienestar de la organización”. Comprende comportamiento fuera de la tarea, presentismo, quejas, realizar tareas incorrectamente a propósito y mal uso de privilegios, entre otros (Koopmans et al., 2014).

Asimismo, es un término general que se utiliza para explicar los comportamientos de los empleados que van en contra del interés legítimo de una organización porque afecta directamente una función o propiedad de la organización o daña al empleado de una manera que reduce la eficacia de su trabajo. Comportamientos como el ausentismo, el retraso en el trabajo, la realización de conductas que no suponen un desafío, el robo y el abuso de sustancias están cubiertos por un comportamiento laboral contraproducente (Sultana, 2020).

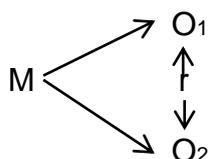
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Conforma un estudio de enfoque cuantitativo, dado que implica la realización de procesos secuenciales probatorios porque se recolectará una gama de información a partir de instrumentos que permitan contrastar la hipótesis mediante el empleo de métodos estadísticos, a fin de determinar la relación entre variables y probar teorías (Hernández & Mendoza, 2018).

Por otro lado, concierne a un tipo aplicado, pues se avoca a describir, especificar y analizar un fenómeno en particular que propicie la elaboración de estrategias para la resolución del problema detectado (Hernández & Mendoza, 2018).

Asimismo, corresponde a nivel correlacional porque orienta su objetivo en determinar la relación entre el engagement laboral y el desempeño de los colaboradores de la entidad en mención. Respecto al alcance, concierne a corte transversal, dado que, compilará una serie de datos acerca de las variables en análisis en un momento determinado. Además, se enmarca a un diseño no experimental por prescindir de la ejecución de intervenciones o manipulaciones intencionales en el comportamiento de las variables, es decir, sólo se enfoca en recabar un conjunto de información de la situación actual de un suceso o hecho específico (Hernández & Mendoza, 2018). En ese sentido, la presente investigación se ceñirá al siguiente esquema:



Donde:

M= Muestra de estudio o unidad de análisis

O₁: Engagement laboral.

O₂: Desempeño laboral.

r: Relación entre ambas variables de estudio.

3.2. Variables y operacionalización

Engagement laboral:

Definición conceptual: Signo de la voluntad de los colaboradores de realizar un esfuerzo discrecional hacia su empleador, a fin de cumplir con las demandas exigidas y expectativas deseadas por la organización (Rana et al., 2019).

Definición operacional: Para medir la variable engagement laboral se utilizará la escala de engagement laboral propuesta por Salanova & Schaufeli (2004), compuesta por 3 dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Instrumento conformado por 17 ítems y 6 indicadores.

Desempeño laboral:

Definición conceptual: Herramienta crucial en la medición de la efectividad del colaborador y las organizaciones frente a un entorno competitivo e incierto (Sultana & Chechi, 2018).

Definición operacional: En la medición del desempeño laboral se utilizará el Cuestionario de desempeño laboral individual propuesto por Koopmans (2015), conformado por 3 dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente, cuya cantidad de ítems en total corresponde a 18, asimismo, comprende 17 indicadores.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población se define como un conjunto de instituciones, objetos, documentos o individuos que comparten características y particularidades semejantes a analizarse en relación a los fines de la investigación (Hernández & Mendoza, 2018).

Por tanto, la población abarcará a todos los colaboradores que desempeñan actividades laborales en las diferentes áreas de la Empresa

Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., es decir, se conformará por un total de 60 trabajadores.

Criterios de inclusión: Colaboradores con periodo laboral mínimo de 3 meses que firmaron el consentimiento informado y ejecutan labores en las áreas operativas y mandos medios.

Criterios de exclusión: Colaboradores con un periodo laboral menor a 3 meses, trabajadores que prescindieron de firmar el consentimiento informado y altos directivos.

En ese sentido, se optó por una muestra compuesta por individuos representativos derivados de una población acorde a los fines de la investigación o probabilidad (Ragab & Arisha, 2018). Por ende, la muestra se constituirá por 32 colaboradores de las áreas operativas y mandos medios de la Empresa Tuesta y Consultores y Ejecutores E.I.R.L.

El muestreo no probabilístico se atribuye como un procedimiento de selección de un subconjunto de la población en relación a juicios vinculados con el desarrollo exitoso del estudio diferentes a los métodos probabilísticos (Hernández & Mendoza, 2018). De esta forma, se aplicó un muestro no probabilístico intencional porque la elección del tamaño de la muestra se efectuó acorde con los criterios establecidos por el investigador con fines exclusivamente académicos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se define encuesta como una técnica orientada a la aplicación de un cuestionario a un conjunto de individuos, instituciones u objetos representativos de un universo considerado materia de análisis en una investigación en particular (Queirós et al., 2017).

Se empleará la encuesta como técnica de recopilación de datos, pues contribuirá a revelar información respecto a los niveles de engagement laboral y desempeño demostrado por los colaboradores a través a la aplicación de un

cuestionario que alberga un listado de ítems acorde a las dimensiones descritas en la base teórica.

El cuestionario conforma un instrumento necesario en las técnicas de enfoque cuantitativo, el cual, se compone de un listado de preguntas o ítems que ameritan de ciertos criterios para su elaboración en concordancia con los fines del estudio (Baena, 2017).

En ese sentido, se utilizará el cuestionario como instrumento de compilación de una gama de datos, es decir, se empleará la Escala de engagement laboral propuesta por Salanova & Schaufeli (2004), compuesta por 17 ítems dividida en 3 dimensiones: vigor, dedicación y vigor, cuya escala de medición de tipo Likert varía de 0= nunca a 6= siempre. Además, se aplicará el Cuestionario de desempeño laboral individual propuesto por Koopmans (2015), constituido por 18 ítems atribuidos a tres dimensiones con escala de medición de Likert para las dimensiones de desempeño de tareas y desempeño contextual es 0 = raramente, 1= algunas veces, 2= regularmente, 3= a menudo y 4= siempre, en cambio, la última dimensión comportamiento laboral contraproducente se rige por la siguiente escala ordinal: 0 = nunca, 1= raramente, 2= algunas veces, 3= regular y 4= a menudo.

La validación se refiere a comprobar la idoneidad del instrumento en la medición de la variable de investigación en concordancia con los objetivos específicos y base teórica expuesta. Por tanto, este procedimiento se desarrolla por un conjunto de expertos en la temática (Martínez & March, 2015).

Cabe mencionar que, los instrumentos serán validados por tres especialistas de la universidad, quienes realizarán una revisión cautelosa de los cuestionarios descritos, a fin de garantizar su idoneidad en el recojo de datos relacionados a la variable independiente engagement laboral y variable dependiente desempeño de los empleados, lo cual, propicie la obtención de una variedad de resultados consistentes y el desarrollo de conclusiones precisas. La validación procedió con la examinación y firma de 3 magísteres

expertos en la temática de estudio, siendo un hallazgo necesario y pertinente en la ejecución de cuestionarios a los colaboradores.

Tabla 1.

Validación por juicio de expertos

Grado académico	Apellidos y nombre del experto	Apreciación
Magíster	Dra. Mary Hellen Mariela Michca Maguiña	Aplicable
Magíster	Mg. Máximo Fidel Pasache Ramos	Aplicable
Magíster	Dr. Fernando Luis Márquez Caro	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

La confiabilidad se asocia a determinar la consistencia de una medida, es decir, indica el grado de error de medición en un instrumento determinado, lo cual, dependiendo de su valor se establece su confiabilidad en el análisis de una variable específica (Villasís et al., 2018).

Respecto a la confiabilidad del instrumento de la variable engagement laboral, se efectuó una prueba piloto a una muestra compuesta por 30 colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L. reportándose un coeficiente alfa de Cronbach de 0.960, cuyo resultado asegura que los ítems de la Escala de engagement laboral propuesta por Salanova & Schaufeli (2004) realmente miden la variable de engagement que implica entusiasmo, energía y disfrute en el trabajo.

Tabla 2.

Resultados de fiabilidad del instrumento de la variable engagement laboral de la prueba piloto

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	17

Fuente: Elaboración propia

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral se realizó una prueba piloto a 30 colaboradores de la constructora en mención, registrándose un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.901, lo cual, afirma la idoneidad del cuestionario de desempeño laboral individual propuesto por Koopmans (2015), pues mide la variable dependiente junto a sus dimensiones y asegura la obtención de resultados consistentes vinculados a desenvolvimiento laboral.

Tabla 3.

Resultados de fiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral de la prueba piloto

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	18

Fuente: Elaboración propia

3.5. Procedimientos

Antes de la aplicación de los instrumentos a una muestra compuesta por colaboradores de áreas operativas y jefaturas de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., se solicitará los permisos pertinentes y necesarios al gerente de la constructora, a fin de garantizar su participación en el estudio, además de brindar acceso a la provisión de datos relacionados al engagement demostrado por los trabajadores y su desempeño reportado en los últimos periodos. Después del recojo y procesamiento de datos en SPSS versión 24, se procederá a la generación de resultados consistentes conforme a cada objetivo planteado.

3.6. Método de análisis de datos

Posterior a la ejecución de instrumentos a los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L. seleccionados mediante criterios de inclusión, se recabará una variedad de datos a organizarse, tabularse y sistematizarse en el Microsoft Excel 2016 que agilizará su exportación inmediata al paquete estadístico SPSS versión 24, el cual,

permitirá su procesamiento estadístico reflejado en el cálculo de estadísticos descriptivos (media, moda, mediana, frecuencias relativas y absolutas) e inferenciales (coeficiente de correlación de Pearson o Spearman) para contrastar la hipótesis formulada. En otras palabras, se analizará la distribución de los datos recopilados por cada instrumento a través de la prueba Shapiro – Wilk, cuyos resultados indicarán la utilización de estadísticos paramétricos o no paramétricos, definiendo la elección del coeficiente rho de Spearman o coeficiente r de Pearson en la determinación e interpretación de la relación entre el engagement laboral y desempeño de los empleados de una constructora de la región de Amazonas.

3.7. Aspectos éticos

Acorde con CONCYTEC (2020), todo estudio debe sustentarse en principios éticos que involucra la verdad, honestidad y transparencia de los resultados generados, otorgamiento de consentimiento informado a los participantes, obtención de permisos suficientes en la recopilación de diversidad de datos, respeto intelectual e integridad en los procesos de la labor científica conforme a lo establecido en el Código Nacional de Investigación Científica. (CONCYTEC, 2020)

El presente estudio se ciñe a varios parámetros éticos como el respeto a los derechos de autor de terceros, originalidad en el enfoque y proceso investigativo, manifestación de seguridad y neutralidad durante el periodo de recopilación de datos, además de veracidad en la información expuesta. Por otro lado, la indagación acata los lineamientos metodológicos y condiciones establecidas en el manual APA 2017 brindados por la Universidad César Vallejos, en aras de la generación de una serie de aportes de calidad o material discutible respecto a la temática de análisis.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Análisis descriptivo de la variable engagement

Tabla 4.

Descripción de la dimensión vigor

	<i>f</i>	%
Alto	4	12.5%
Medio	22	68.8%
Bajo	6	18.8%
Total	32	100%

Nota: *f*: frecuencia; %: porcentaje

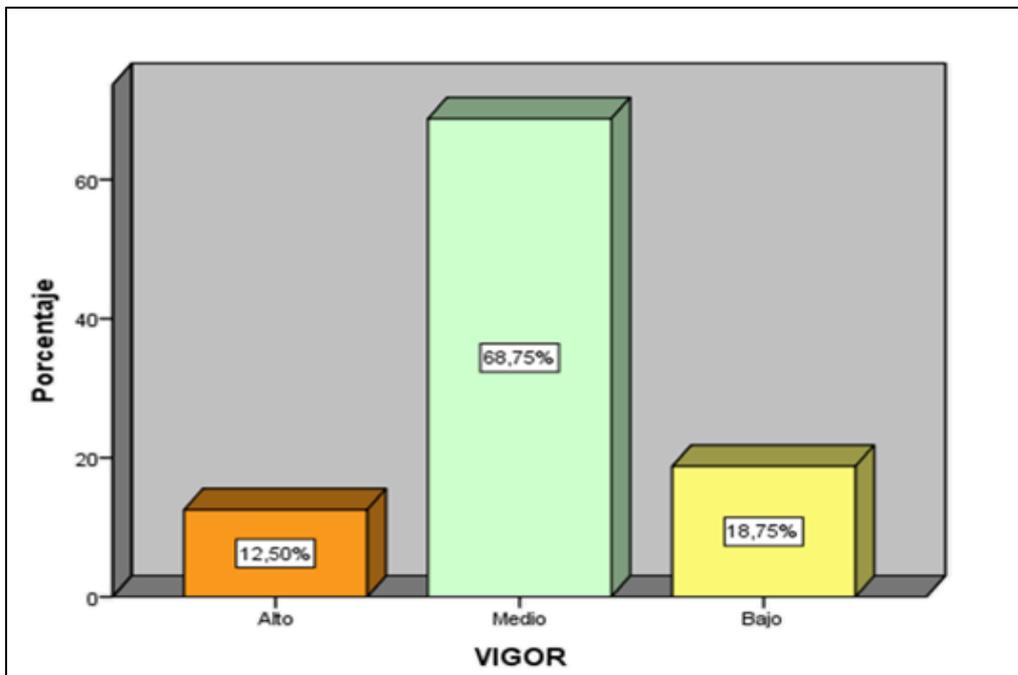


Figura 1. Dimensión vigor

Se evidencia que el 68.8% de los encuestados demuestra sentirse con energía, fuerza y dinamismo en un nivel medio, sin embargo, sólo el 12.5% manifiesta un alto nivel de vigor en la realización de sus actividades laborales, en cambio, el sólo el 18.8% reporta un nivel bajo de engagement en relación a la dimensión vigor.

Tabla 5.

Descripción de la dimensión dedicación

	<i>f</i>	%
Alto	6	18.8%
Medio	22	68.8%
Bajo	4	12.5%
Total	32	100%

Nota: *f*: frecuencia; %: porcentaje

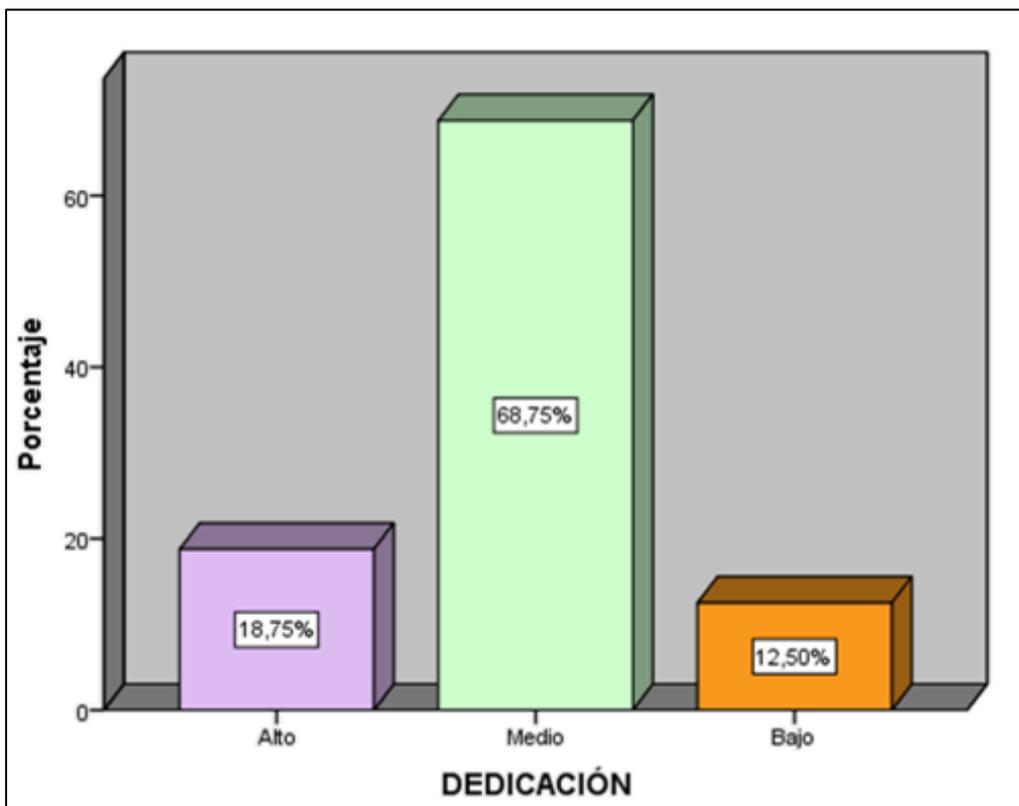


Figura 2. Dimensión dedicación

El 68.8% de los encuestados demuestran un nivel medio de entusiasmo, orgullo y desarrollo de sentimientos positivos hacia sus actividades laborales, asimismo, el 18.8% manifiesta un nivel de dedicación alto. No obstante, el 12.5% muestra bajos niveles de emoción con la realización de sus funciones y responsabilidades encomendadas.

Tabla 6.

Descripción de la dimensión absorción

	<i>f</i>	%
Alto	2	6.3%
Medio	19	59.4%
Bajo	11	34.4%
Total	32	100%

Nota: *f*: frecuencia; %: porcentaje

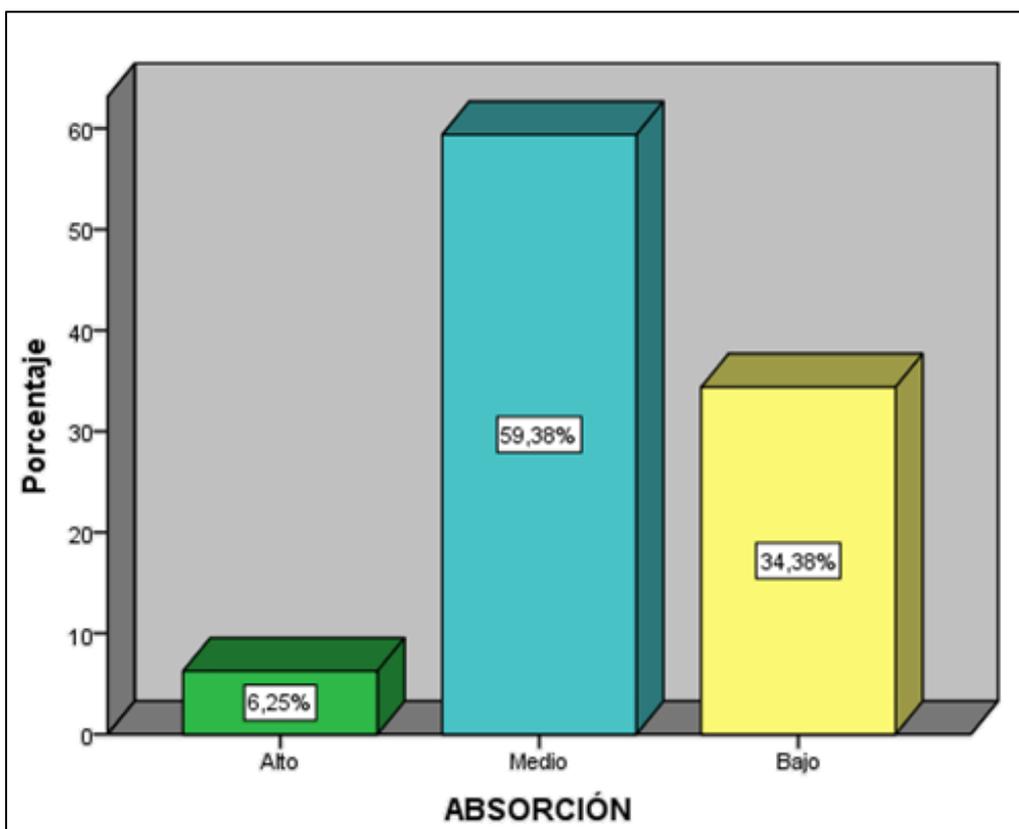


Figura 3. Dimensión absorción

La mayoría de encuestados representada por el 59.4% del total manifiesta un nivel medio de concentración, disfrute e involucramiento laboral, además, el 6.3% demuestra un nivel alto de absorción laboral, no obstante, el 34.4% expone bajos niveles de preocupación y orientación en la realización de las labores asignadas.

Tabla 7.

Descripción de la variable engagement

	<i>f</i>	%
Alto	4	12.5%
Medio	22	68.8%
Bajo	6	18.8%
Total	32	100%

Nota: *f*: frecuencia; %: porcentaje

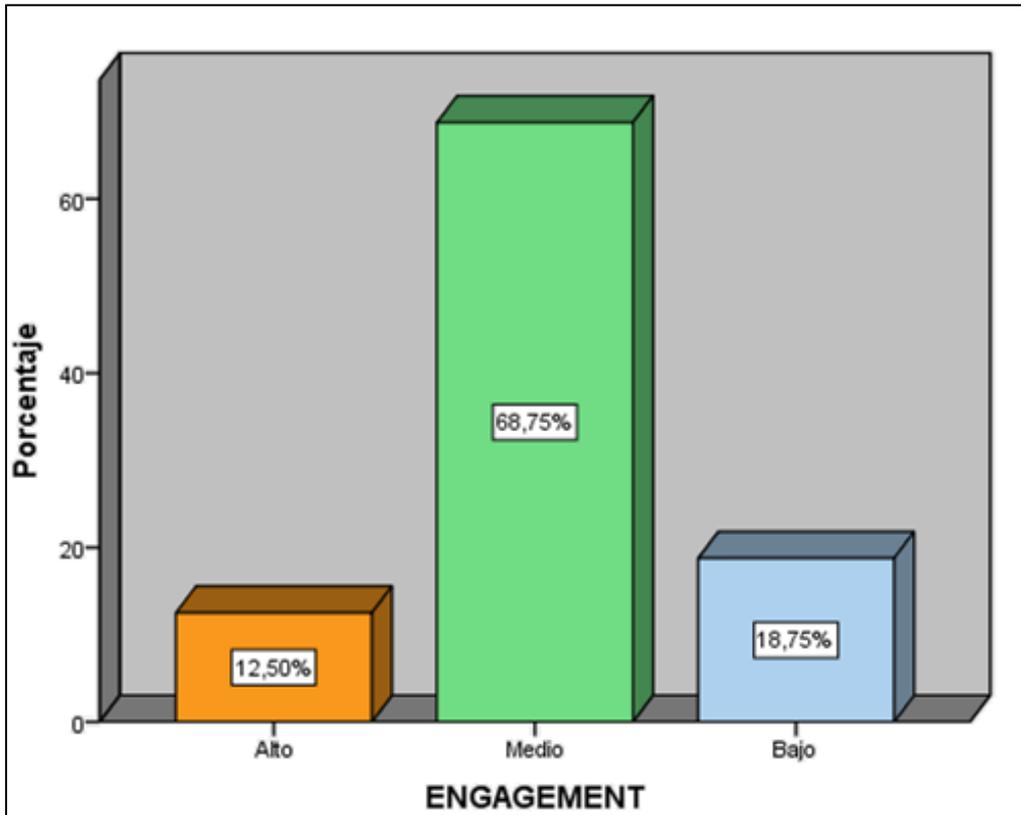


Figura 4. Variable engagement

El 68.8% de los trabajadores encuestados presenta un nivel medio de engagement en el desarrollo e involucramiento con sus labores, asimismo, el 12.50% demuestra altos niveles de energía, entusiasmo, disfrute, concentración e identificación con su trabajo. Sin embargo, el 18.8% muestra escaso compromiso con las metas organizacionales.

Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral

Tabla 8.

Descripción de la dimensión comportamiento laboral contraproducente

	<i>f</i>	%
Alto	0	0.0%
Medio	11	34.4%
Bajo	21	65.6%
Total	32	100%

Nota: *f*: frecuencia; %: porcentaje

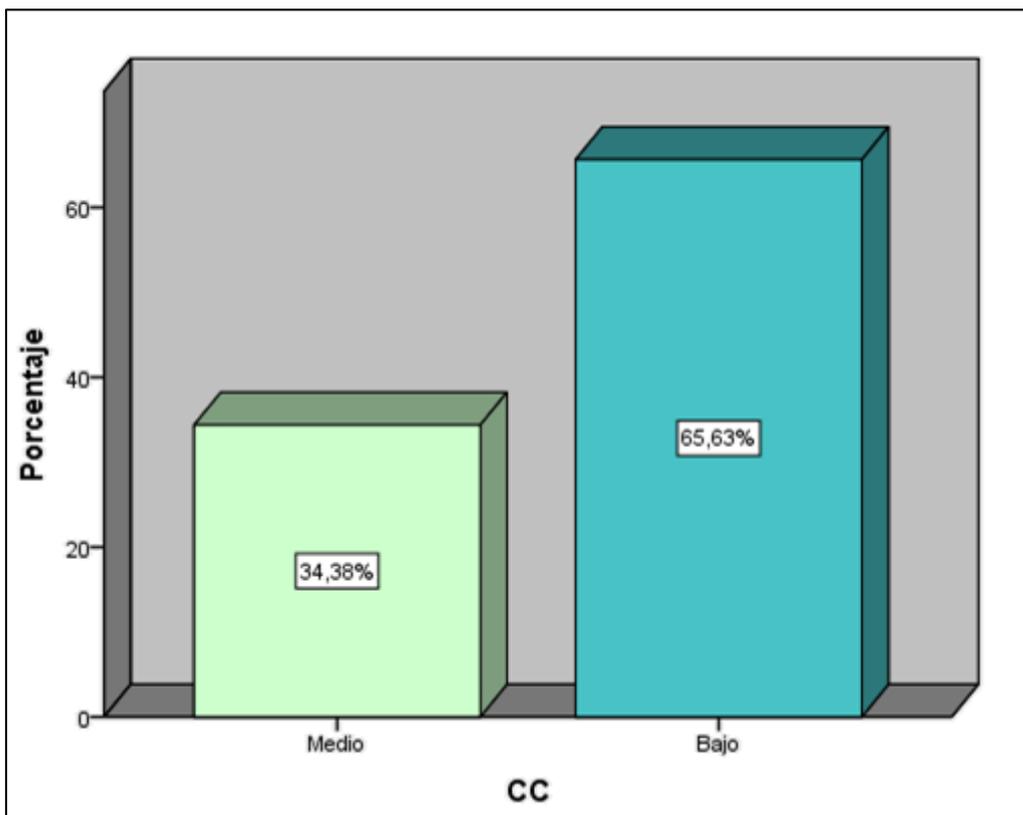


Figura 5. Dimensión comportamiento laboral contraproducente

El 65.6% de los colaboradores encuestados presentan niveles bajos de comportamiento que atentan contra la imagen y prestigio de la compañía, asimismo, el 34.4% muestra un nivel medio del desarrollo de comportamientos contraproducentes, lo cual, demuestra una problemática asociada a la insatisfacción y gestión deficiente del recurso humano.

Tabla 9.

Descripción de la dimensión desempeño contextual

	<i>f</i>	%
Alto	11	34.4%
Medio	19	59.4%
Bajo	2	6.3%
Total	32	100%

Nota: *f*: frecuencia; %: porcentaje

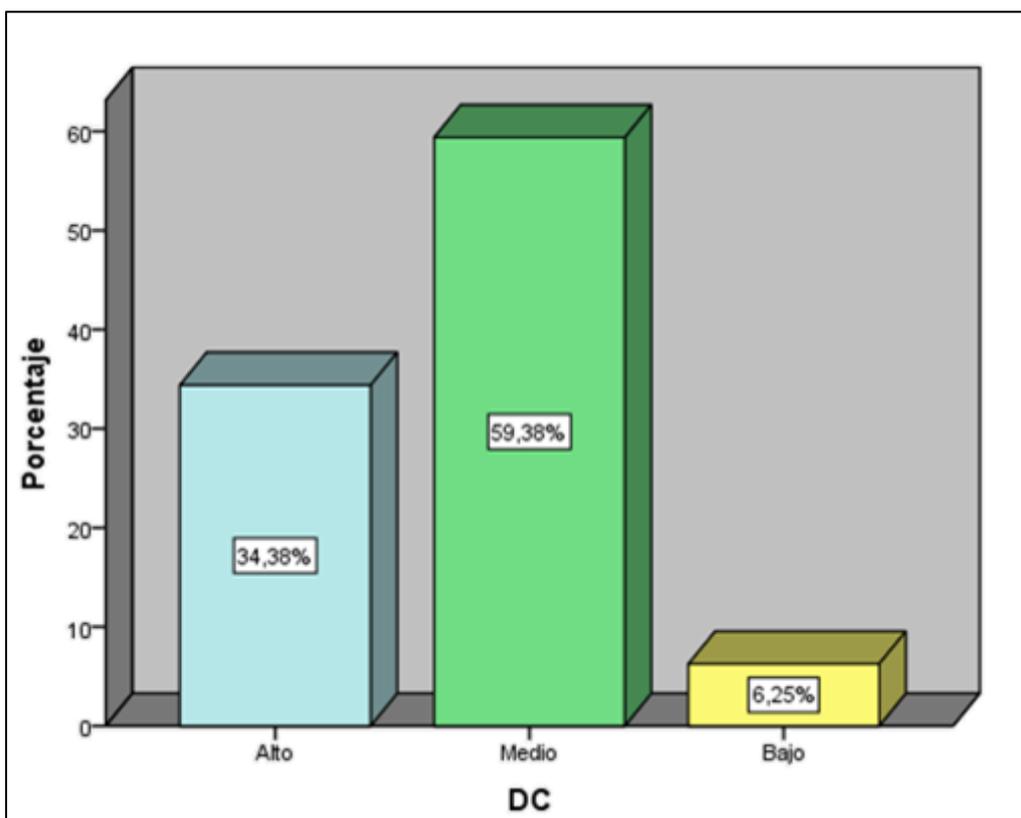


Figura 6. *Dimensión desempeño contextual*

El 59.4% de los colaboradores registran un desenvolvimiento contextual medio porque optan por realizar las labores asignadas por su jefe inmediato, mostrando a veces iniciativa en la ejecución de mejoras y afrontamiento a nuevos desafíos laborales, asimismo, el 34.4% demuestra un alto desempeño en la resolución de problemas, participación activa, disposición a asumir retos y fortalecimiento de competencias laborales. En cambio, el 6.3% manifiesta un desempeño contextual bajo influenciado por diversos factores o recursos laborales.

Tabla 10.

Descripción de la dimensión desempeño de tareas

	<i>f</i>	%
Alto	7	21.9%
Medio	18	56.3%
Bajo	7	21.9%
Total	32	100%

Nota: *f*: frecuencia; %: porcentaje

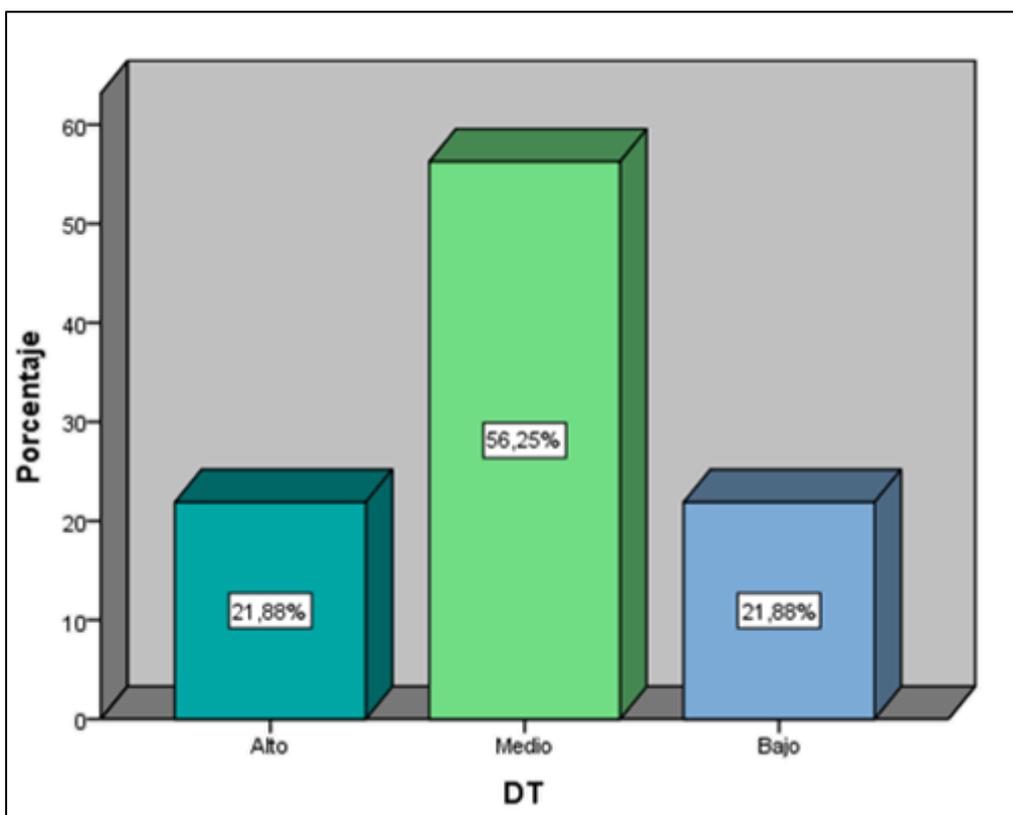


Figura 7. *Dimensión desempeño de tareas*

El 56.3% de los colaboradores presenta un desempeño en las tareas a nivel medio por dificultades en la realización de la planificación de sus actividades, alcance de resultados o metas y priorización de labores. Además, el 21.9% de trabajadores muestra un alto desempeño respecto a la organización de actividades, logro de los resultados previstos y eficiencia. Sin embargo, el 21.9% registra un bajo desenvolvimiento en el desarrollo de tareas por deficiencias en la priorización y organización de las mismas.

Tabla 11.

Descripción de la variable desempeño laboral

	<i>f</i>	%
Alto	4	12.5%
Medio	25	78.1%
Bajo	3	9.4%
Total	32	100%

Nota: *f*: frecuencia; %: porcentaje

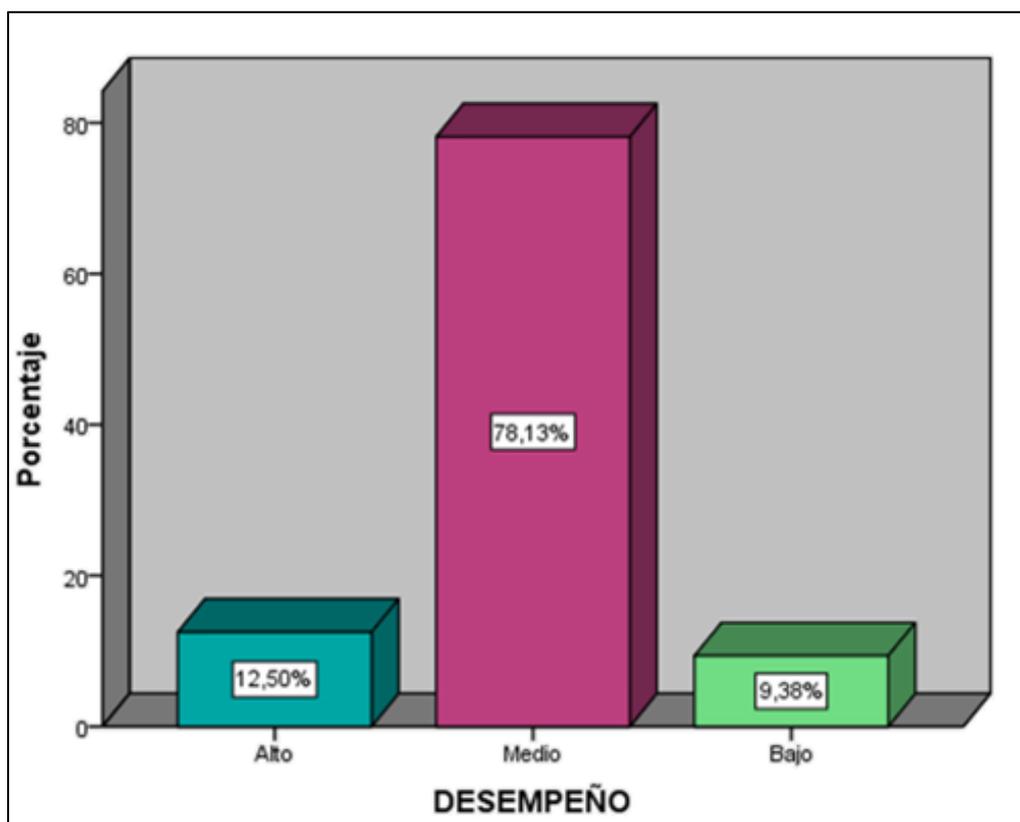


Figura 8. Variable desempeño laboral

El 78.1% de los colaboradores muestran un desenvolvimiento medio porque se registra un desempeño medio en la priorización de tareas, alcance de resultados, disposición de aceptación de nuevos retos, participación activa, desarrollo de competencias laborales, resolución a diversos problemas, entre otros. Asimismo, el 12.5% registra niveles altos de desempeño en sus tareas asignadas. En cambio, el 9.4% manifiesta bajo desenvolvimiento en la ejecución de sus labores.

4.2. Resultados inferenciales

Tabla 12.

Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk

	Vigor	Dedicación	Absorción	Engagement	Desempeño	Comportamiento contraproducente	Desempeño contextual	Desempeño de las tareas
Mínimo	12	10	12	34	19	0	9	4
Shapiro- Wilk W	0.94	0.94	0.965	0.955	0.954	0.952	0.954	0.956
Shapiro- Wilk p	0.074	0.075	0.373	0.202	0.182	0.159	0.192	0.214

En la tabla 12, se muestra la evaluación de la normalidad mediante el Shapiro Wilk, pues constituye una prueba de elevada potencia que mantiene las propiedades independientemente del tamaño de muestra y tipo de distribución (Mendes & Pala, 2003). En consiguiente, se evidencia que las probabilidades de la variable engagement junto a sus dimensiones (dedicación, vigor y absorción) registran un valor superior al 1%, cuyo resultado señala el ajuste a una distribución normal. Asimismo, la variable desempeño laboral y sus dimensiones (desempeño contextual, desempeño de tareas y comportamiento de trabajo contraproducente) arrojan una probabilidad mayor al 1%, lo cual, manifiesta ajuste a una distribución normal. Por tanto, se empleará los estadísticos paramétricos como el r de Pearson en el análisis de las correlaciones.

4.2.1. Hipótesis general

H0: No existe relación entre el engagement laboral y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020.

H1: Existe relación entre el engagement laboral y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020.

Tabla 13.

Correlación entre el engagement laboral y desempeño

		Engagement
Desempeño	R de Pearson	0.856***
	R2 (Tamaño del efecto)	0.732736
	p-value	0.000
	N	32

Note. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

En la tabla 13, se expone una correlación positiva y significativa entre la variable engagement y el desempeño, lo cual, indica que trabajadores con mayor engagement demostrarán mejores niveles de desenvolvimiento en la ejecución de sus labores diarias y viceversa, por registrarse un r de Pearson correspondiente a 0.856 con un p – value menor al 5%. Asimismo, se evidencia que ambas variables sostienen una correlación con una intensidad considerable y reporta un tamaño del efecto de 0.73 que señala un impacto grande por situarse en el rango de 0.5 a 0.8 acorde con la escala propuesta por Cohen (1992), lo cual, corrobora la hipótesis planteada de la existencia de relación entre el engagement y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L. localizada en la región de Amazonas.

4.2.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 01

H0: No existe relación entre el vigor y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020.

H1: Existe relación entre el vigor y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020.

Tabla 14.

Correlación entre el vigor y el desempeño

		Vigor
Desempeño	R de Pearson	0.865***
	R2 (Tamaño del efecto)	0.748225
	p-value	0.000
	N	32

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla 14, se muestra la presencia de una correlación directa y significativa entre el vigor y el desempeño, lo cual, señala que trabajadores enérgicos y de participación activa manifestarán mayores niveles de desenvolvimiento en la realización de las actividades asignadas y viceversa, pues se reporta un r de Pearson correspondiente a 0.865 con una probabilidad menor al 5%. Por otro lado, se aprecia que ambas variables mantienen una correlación de elevada intensidad y un tamaño del efecto de 0.75 que afirma la existencia de un impacto grande por superar el 0.5 establecido en la escala elaborada por Cohen (1992), por tanto, se constata la hipótesis planteada que asocia el vigor y el desempeño de forma positiva en los colaboradores de la entidad en análisis.

Hipótesis específica 02

H0: No existe relación entre la dedicación y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020.

H1: Existe relación entre la dedicación y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020.

Tabla 15.

Correlación entre la dedicación y el desempeño

		Dedicación
Desempeño	R de Pearson	0.795***
	R2 (Tamaño del efecto)	0.632025
	p-value	0.000
	N	32

Note. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

En la tabla 15, se evidencia una correlación directa y significativa entre la dedicación y el desempeño que denota la existencia de mejores niveles de rendimiento o desenvolvimiento en la ejecución de las tareas a mayor dedicación, entusiasmo y desarrollo de sentimientos positivos hacia el trabajo y viceversa, lo cual, se corrobora con un r de Pearson concerniente a 0.795 y un p- value menor al 5%. Además, se manifiesta que ambas variables se relacionan con una intensidad considerable y registran un tamaño del efecto de 0.63 que indica la presencia de un impacto grande por situarse dentro del rango expuesto por Cohen (1992), resultado que afirma la hipótesis propuesta acerca de la existencia de correlación entre la dedicación y el desempeño de los trabajadores de la entidad en análisis.

Hipótesis específica 03

H0: No existe relación entre la absorción y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020.

H1: Existe relación entre la relación entre la absorción y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020.

Tabla 16.

Correlación entre la absorción y el desempeño

		Absorción
Desempeño	R de Pearson	0.816***
	R2 (Tamaño del efecto)	0.665856

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla 16, se aprecia una correlación directa y significativa entre la absorción y el desempeño que señala la presencia de mejores desenvolvimientos o rendimientos en el desarrollo de las labores encomendadas a mayor concentración, absorción y disfrute del individuo en la realización de las tareas y viceversa, lo cual, se constata con un r de Pearson concerniente a 0.816 con un p – value menor al 5%. Asimismo, se muestra que las variables en análisis mantienen una correlación con una intensidad considerable y registran un tamaño de efecto correspondiente a 0.67 traducido en la existencia de un impacto grande porque se ubica en el rango establecido por Cohen (1992), lo cual, confirma la hipótesis propuesta acerca de la asociación entre la absorción y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L. localizada en la región de Amazonas.

V. DISCUSIÓN

La discusión de los resultados se desarrolló en base a una problemática detectada sujeta a una respuesta que confirmó la aceptación o rechazo de las hipótesis. En ese sentido, se demostró que la hipótesis general asevera la relación entre el engagement laboral y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., cuyo análisis con estadísticos paramétricos demostró que existe una correlación directa y significativa con intensidad elevada entre el engagement y el desempeño ($r=0.856$), resultado que concuerda con diversas investigaciones previas como el estudio realizado por Calla (2019), el cual, manifiesta la existencia de una relación positiva y significativa de intensidad considerable entre el engagement y el desenvolvimiento de los empleados constatado por un coeficiente de correlación de Pearson de 0.644, asimismo, la investigación elaborada por Argomedo (2020) indica una asociación de intensidad elevada entre ambas variables en análisis por registrar un Rho de 0.809, además, Politi (2020) asevera que el engagement se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral denotado por un r de Pearson de 0.859, por tanto, mantener colaboradores con altos niveles de engagement permitirá registrar elevados rendimientos o desempeños en la realización de las diferentes labores encomendadas.

De igual manera, la primera hipótesis demuestra la relación directa y significativa con elevada intensidad entre el vigor y el desempeño por registrar un r de Pearson correspondiente a 0.865, cuyos resultados coinciden con la investigación de Calla (2019) que indica la existencia de una relación directa y significativa entre el vigor y el desempeño por reportar un r correspondiente a 0.640, no obstante, Lupano y Waisman (2018), menciona la presencia de una relación positiva y significativa de intensidad pequeña entre el vigor y el performance laboral, además, el estudio desarrollado por Argomedo (2020), expone una correlación positiva y significativa de intensidad media ($\rho=0.498$).

Asimismo, la segunda hipótesis específica manifestó una relación positiva y significativa con intensidad considerable entre la dedicación y el desempeño de los trabajadores de la entidad en análisis, porque arrojó un r de Pearson correspondiente a 0.795, lo cual, es congruente con los resultados del estudio de Calla (2019) que asevera la existencia de una relación positiva y significativa con intensidad considerable entre la dedicación y el desempeño ($r=0.572$), no obstante, la investigación propuesta por Lupano y Waisman (2018), afirma la presencia de una correlación positiva y significativa de intensidad pequeña entre la dedicación y el desenvolvimiento en la ejecución de las actividades ($r=0.21$), de igual manera, Argomedo (2020) corrobora la existencia de una relación directa y significativa de intensidad media por manifestar un Rho de Spearman de 0.489.

Además, en la tercera hipótesis se determinó una correlación positiva y significativa entre la absorción y el desempeño de los colaboradores de una empresa constructora de la región de Amazonas porque se denota un r de Pearson concierne a 0.816, siendo un resultado corroborado por el estudio desarrollado por Calla (2019) que señala la existencia de una relación directa y significativa con intensidad considerable entre la absorción y el desempeño ($r=0.637$), sin embargo, el estudio de Lupano y Waisman (2018), manifiesta que la relación entre ambas variables presenta una intensidad media ($r=0.32$), asimismo, Argomedo (2020) afirma la existencia de una asociación de intensidad media ($\rho=0.483$)

Por otro lado, se estableció la relación entre el engagement y las dimensiones de desempeño, determinándose que el engagement y el desempeño de tareas mantienen una relación directa y significativa con 0.842, mientras que el engagement y el desempeño contextual registran una intensidad elevada manifestada a través de un r de Pearson correspondiente a 0.851.

VI. CONCLUSIONES

Se determinó que el engagement laboral se correlaciona de forma positiva y significativa con el desempeño de los colaboradores de la empresa constructora en análisis, pues se registró un r de Pearson de 0.856 con un p – value de 0.000 que confirmó la aceptación de la hipótesis alterna, por tanto, los trabajadores con mayor compromiso, entusiasmo, concentración e identificación con su trabajo demostrarán mejores niveles de desempeño en la ejecución de sus actividades y funciones asignadas.

Se determinó que el vigor se relaciona de forma directa y significativa con el desempeño con una intensidad considerable, pues se reportó un r de Pearson de 0.865 junto a un p – value de 0.000 que corroboró la aceptación de la hipótesis alterna y retraso a la hipótesis nula, por ende, los colaboradores con un comportamiento enérgico y dinámico manifestarán mejor desenvolvimiento en la ejecución de sus tareas y responsabilidades encomendadas.

Se determinó que la dedicación se correlaciona de forma directa y significativa con el desempeño con una intensidad considerable, lo cual, se evidenció con un r de Pearson de 0.795 junto a un p – value de 0.000 que constató la aceptación de la hipótesis alterna, por ello, los colaboradores entusiastas, comprometidos y esmerados por su trabajo demostrarán mejores niveles de desempeño en el desarrollo de sus actividades labores diarias.

Se determinó que la absorción se correlaciona de forma positiva y significativa con el desempeño con una intensidad considerable, pues arrojó un r de Pearson de 0.816 con una probabilidad menor al 5% que aseveró el rechazo de la hipótesis nula y aceptación de la hipótesis alterna, por tanto, los trabajadores concentrados, entretenidos y absortos con su labor manifestarán notables desempeños en la realización de las tareas asignadas.

VII. Recomendaciones

La empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L. debe ejecutar estrategias de engagement orientadas a incrementar los niveles de desempeño de los colaboradores de diferentes áreas de la empresa del rubro de construcción, con el propósito de mejorar el rendimiento del recurso humano y la productividad en el centro de trabajo.

El gerente de la empresa debe implementar un programa de incentivos que reconozca el vigor o desarrollo dinámico de los colaboradores en las actividades y tareas asignadas, asimismo, recompense su desempeño en el alcance de resultados, participación activa e iniciativa en las reuniones de toma de decisiones importantes.

La empresa Tuesta Consultores y Ejecutores debe implementar programas de capacitaciones, talleres y dinámicas relacionadas al trabajo en equipo, liderazgo, compromiso y motivación, con el propósito de motivar la dedicación por el trabajo e involucrar al colaborador en las metas organizacionales, asimismo, conseguir incrementar su desempeño laboral, entusiasmo, desarrollo de sentimientos positivos hacia su labor e identificación con la misma.

El gerente de la empresa debe incorporar cambios en la gestión de los recursos laborales que permita a los empleados mantenerse absortos, concentrados, entretenidos y disfrutando durante el desempeño de sus actividades y funciones encomendadas por superiores inmediatos, en aras de cristalizar las metas y lograr un rol efectivo en la empresa.

REFERENCIAS

- Agurto, K., Mogollón, F., & Castillo, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(8). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112
- Aima, H., Adam, R., & Ali, H. (2017). Model of Employee Performance: Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center). *Journal of Research in Business and Management*, 4(11), 49-59. Obtenido de <http://www.questjournals.org/jrbm/papers/vol4-issue11/G4114959.pdf>
- Allen, S. (19 de marzo de 2019). *A Roundup of 2019 Employee Engagement Facts and Statistics*. Obtenido de A Roundup of 2019 Employee Engagement Facts and Statistics: <https://giveandtakeinc.com/blog/employee-engagement/a-roundup-of-2019-employee-engagement-facts-and-statistics/>
- ANDINA. (20 de agosto de 2018). *El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño*. Obtenido de El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño: <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Argomedo, J. (2020). *Engagement relacionado con el Desempeño Laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope, 2019*. Trujillo: Universidad César Vallejos. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45540/Argomedo_CJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (Tercera Edición ed.). México: Grupo Editorial Patria. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bashir, S., Baig, S., & Kumar, S. (2018). Assessing the work engagement, work practices and work performance in banks. *Journal of Administrative and Business Studies*, 4(3), 165-184. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/328274224_Assessing_the_work_engagement_work_practices_and_work_performance_in_banks
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.
- Butler, S., Brennan-Ing, M., Wardamasky, S., & Ashley, A. (2014). Determinants of longer job tenure among home care aides: What makes some stay on the job while others leave? *Journal of Applied Gerontology*(33), 164–188. doi:10.1177/0733464813495958
- Calla, E. (2019). *Relación entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa "Royal KNIT" S.A.C. – año 2017*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11467/Calla_Grande_Elizabeth_Lourdes.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Calvanapón, F. (2019). *Engagement y desempeño de los colaboradores de la empresa Maestro, sucursal Trujillo*. Trujillo: Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47260/Alvan_GRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cetin, F., & Askun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186-201.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 115, 155 - 159. doi:<https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>
- CONCYTEC. (2020). *Código Nacional de la Integridad Científica*. Lima. Obtenido de <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>
- Diaz, L., Delgado, N., Isla, R., Diaz, D. H., & Rosales, C. (2015). Relationships between Contextual and Task Performance and Interrater Agreement: Are There Any? *PLoS ONE*, 10(10), 139898.
- Festing, M., & Schafer, L. (2014). Generational challenges to talent management: A framework for talent retention based on the psychological-contract perspective. *Journal of World Business*(49), 262–271. doi:10.1016/j.jwb.2013.11.010
- Government of Canada. (20 de enero de 2020). *Highlights: 2019 Public Service Employee Survey*. Obtenido de Highlights: 2019 Public Service Employee Survey: <https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/innovation/public-service-employee-survey/2019-public-service-employee-survey-pses/highlights-2019-pses.html#toc1>
- Hanna, A. (2016). Employees performance dimensions in Kurdistan region hotel industry. *International Journal of Recent Scientific Research*, 7(10), 13534-13539. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/329182400_EMPLOYEES_PERFORMANCE_DIMENSIONS_IN_KURDISTAN_REGION_HOTEL_INDUSTRY
- Hayes, T. (2015). *Demographic characteristics predicting employee turnover intentions (Doctoral dissertation)*. Mineápolis: ProQuest Dissertation and Theses database.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83). Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html>
- Kahya, E. (2009). The effects of job performance on effectiveness. *International Journal of Industrial Ergonomics*(39), 96-104.
- Kim, S., & Wang, J. (2018). The Role of Job Demands–Resources (JDR) between Service Workers’ Emotional Labor and Burnout: New Directions for Labor Policy at Local Government. *Int. J. Environ. Res. Public Health*(15), 1-31.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., De Vet, H., & Van der Beek, A. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and*

- Environmental Medicine*, 56(3), 331-337. Obtenido de https://journals.lww.com/joem/Abstract/2014/03000/Construct_VValidity_of_the_Individual_Work.14.aspx
- La República. (24 de enero de 2020). *Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo*. Obtenido de Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo: <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>
- Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M., & Frese, M. (2018). Los efectos del work engagement y la auto-eficacia en la iniciativa personal y el desempeño. *Psicothema*, 30(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/727/72754594014/72754594014.pdf>
- Lupano, M., & Waisman, S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Psicodebate*, 18(2), 77 - 89. Obtenido de https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/psicodebate/article/view/808/pdf_42
- Martínez, M., & March, T. (2015). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. *Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 10(20), 107-127.
- Mendes, M., & Pala, A. (2003). Type I Error Rate and Power of Three Normality Tests. *Pakistan Journal of Information and Technology*, 2(2), 135 - 139.
- Motyka, B. (2018). Employee engagement and performance: a systematic literature review. *International Journal of Management and Economics*, 54(3). Obtenido de [https://content.sciendo.com/configurable/contentpage/journals\\$002fijme\\$002f54\\$002f3\\$002farticle-p227.xml?tab_body=abstract](https://content.sciendo.com/configurable/contentpage/journals$002fijme$002f54$002f3$002farticle-p227.xml?tab_body=abstract)
- Osborne, S., & Hammoud, M. (2017). Effective Employee Engagement in the Workplace. *International Journal of Applied Management and Technology*, 16(1), 50–67. Obtenido de <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1239&context=ijamt>
- Pahayahay, A., Asejo, N., Pangan, S., Dasig, D., & Panganiban, A. (2017). A concurrent exploratory study on sectoral engagement model of an altruistic corporate social responsibility in bureau of jail management and penology. *International Journal of Business and Economic Affairs*, 2(2), 98-105.
- Palenzuela, P., Delgado, N., & Rodríguez, J. (2019). Exploring the Relationship between Contextual Performance and Burnout in Healthcare Professionals. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(2), 115-121. Obtenido de https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1576_5962_rpto_35_2_0115.pdf
- Paredes, M., & Palomino, A. (2018). Engagement laboral en colaboradores de establecimientos de consumo gastronómico de Tarma. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades*, 9(1), 11 - 22. Obtenido de <https://doi.org/10.37711/desafios.2018.9.1.130>
- Politi, M. (2020). *Influencia del engagement en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en Chiclayo*. Chiclayo: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51718/Politi_BDAMB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Queirós, A., Faria, D., & Almeida, F. (2017). Strengths and limitations of qualitative and quantitative research methods. *European Journal of Education Studies*, 3(9), 369-387.
- Ragab, M., & Arisha, A. (2018). Research Methodology in Business: A Starter's Guide. *Management and Organizational Studies*, 5(1), 1-23.
- Rana , S., Pant, D., & Chopra, P. (2019). Work engagement and individual work performance: research findings and an agenda for employee relationships. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 6(5), 17-32. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/333016890_WORK_ENGAGEMENT_AND_INDIVIDUAL_WORK_PERFORMANCE_RESEARCH_FINDINGS_AND_AN_AGENDA_FOR_EMPLOYEE_RELATIONSHIPS
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios financieros*(261), 109-138. Obtenido de <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/221.pdf>
- Sendawula, K., Kimuli, S., Bananuka, J., & Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management*, 5(1). Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Singh, K. (2016). Influence of internal service quality on job performance: A Case study of royal police department. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*(224), 28-34.
- Sultana, A. (2020). Multidimensionality of job performance: An empirical assessment through scale development. *Ilkogretim Online - Elementary Education Online*, 19(4), 2467-2483. Obtenido de <https://www.bibliomed.org/mnsfulltext/218/218-1596699539.pdf?1609215003>
- Sultana, A., & Chechi, K. (2018). Antecedents Of Job Performance Among Teachers: A Theoretical Perspective. *International Journal of Social Sciences Review*, 6(4), 253-257.
- Villasís, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, G., & Escamilla, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista alergia México*, 65(4), 414-421. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902018000400414
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Anales de psicología*, 33(3), 708 - 713. doi:<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>

ANEXOS

Tabla 17. Cuadro de operacionalización de variables

El engagement laboral y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO Y TÉCNICA	ESCALA
Engagement laboral	Signo de la voluntad de los colaboradores de realizar un esfuerzo discrecional hacia su empleador, a fin de cumplir con las demandas exigidas y expectativas deseadas por la organización (Rana et al., 2019).	Para medir la variable engagement laboral se utilizará la escala de engagement laboral propuesta por Salanova & Schaufeli (2004), compuesta por 3 dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Instrumento conformado por 17 ítems.	Absorción	Pensamiento en el trabajo	1. Mi mente a menudo está llena de ideas sobre mi trabajo.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Ordinal
					2. A medida que desarrollo mis labores, me olvido de los diferentes asuntos y aspectos que me rodean.		
				Concentración laboral	3. Me siento demasiado feliz cuando realizo una labor meritosa.		
					4. Demuestro involucramiento con mi trabajo.		
					5. Me siento abstraído cuando realizo mi trabajo diario.		
					6. Es complicado desvincularme de mi labores y responsabilidades asignadas en mi puesto de trabajo.		

			Dedicación	Sentimientos positivos hacia el trabajo	7. Considero que mi trabajo contribuye al logro de las metas de la organización.		
					8. Considero que mi trabajo un verdadero reto o desafío.		
					9. Mi trabajo constituye una fuente de inspiración.		
				Entusiasmo laboral	10. Estoy muy orgulloso de la labor que desarrollo a diario.		
					11. En todo momento demuestro mi entusiasmo con el trabajo.		
			Vigor	Intensidad de energía laboral	12. Cuando me levanto por las mañanas, me siento muy animado de ir a trabajar.		
					13. En mi trabajo demuestro mucha resistencia mentalmente.		
					14. Dispongo continuar mis labores por periodos de tiempo muy extensos.		
					15. Procuro perseverar en mi trabajo incluso cuando se presentan situaciones difíciles.		
				Frecuencia de energía laboral	16. En mi trabajo me siento rebosante de energía y vigor.		
					17. En mi trabajo, suelo sentirme vigoroso y fuerte.		

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO Y TÉCNICA	ESCALA
Desempeño laboral	Herramienta crucial en la medición de la efectividad del colaborador y las organizaciones frente a un entorno competitivo e incierto (Sultana & Chechi, 2018).	En la medición del desempeño laboral se utilizará el Cuestionario de desempeño laboral individual propuesto por Koopmans (2015), conformado por 3 dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente, cuya cantidad de ítems en total corresponde a 18.	Desempeño de tareas	Planificación y organización del trabajo	1.He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.	Instrumento: Cuestionario Técnica: Encuesta	Ordinal
				Orientación a resultados	2. He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo.		
				Priorización de tareas	3. He sido capaz de establecer prioridades.		
				Eficiencia	4. He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.		
			5. He gestionado bien mi tiempo.				
			Desempeño contextual	Iniciativa en el trabajo	6. Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.		
				Desafíos y retos laborales	7. He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles.		
				Actualización de conocimientos	8.He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.		
				Desarrollo de competencias laborales	9. He trabajado para mantener al día mis competencias laborales.		
				Resolución de problemas	10. He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.		

				Aceptación de responsabilidades adicionales	11. He asumido responsabilidades adicionales.		
				Búsqueda de nuevos retos	12. He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.		
				Participación activa	13. He participado activamente en reuniones y/o consultas.		
			Comportamiento laboral contraproducente	Presentación de quejas	14. Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo.		
				Realización de cosas dañinas a la organización	15. He empeorado los problemas del trabajo.		
				Actitud negativa frente al trabajo	16. Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.		
				Difusión de aspectos negativos laborales a compañeros de trabajo	17. He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.		
				Comunicación de aspectos negativos laborales a terceros	18. He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.		

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el engagement laboral y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas - 2020?	Determinar la relación entre el engagement laboral y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020.	Existe relación positiva entre el engagement laboral y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020	Variable independiente: Engagement laboral	<p>Tipo: Investigación aplicada</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal.</p>
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICOS		
¿Cuál es la relación entre el vigor y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020?	Determinar la relación entre el vigor y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020.	Existe relación positiva entre el vigor y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020.		
¿Cuál es la relación entre la dedicación y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020?	Determinar la relación entre la dedicación y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020.	Existe relación positiva entre la dedicación y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020.		<p>Población: 60 Colaboradores de la empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., Región Amazonas, 2020.</p> <p>Muestra: 32 Colaboradores de la empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., Región Amazonas, 2020.</p> <p>Muestreo: No probabilístico</p>
¿Cuál es la relación entre la absorción y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020?	Determinar la relación entre la absorción y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020.	Existe relación positiva entre la absorción y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020.	Variable dependiente: Desempeño laboral	<p>Técnica de recolección de datos: Encuesta</p> <p>Instrumento de recolección de datos: Cuestionario</p> <p>Método de análisis de datos: Procesamiento de datos en SPSS versión 24 para el cálculo de estadísticos descriptivos e inferenciales.</p>

Instrumentos

Cuestionario

Estimado Sr.(a) (ita), los cuestionarios expuestos se orientan al desarrollo de una investigación que pretende determinar la relación entre engagement laboral y desempeño de colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., por ello, se aplicarán de forma anónima para la obtención de respuestas confidenciales. En ese sentido, se le solicita su sinceridad posible en el llenado de cada ítem, marcando con una (X). Agradecemos su colaboración en este estudio.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6

DIMENSIONES	INDICADORES		VALORES DE LA ESCALA					
Absorción	Pensamiento en el trabajo		1	2	3	4	5	6
	1	Mi mente a menudo está llena de ideas sobre mi trabajo.						
	2	A medida que desarrollo mis labores, me olvido de los diferentes asuntos y aspectos que me rodean.						
	Concentración laboral							
	3	Me siento demasiado feliz cuando realizo una labor meritoria.						
	4	Demuestro involucramiento con mi trabajo.						
	5	Me siento abstraído cuando realizo mi trabajo diario.						
Dedicación	6	Es complicado desvincularme de mi labores y responsabilidades asignadas en mi puesto de trabajo.						
	Sentimientos positivos hacia el trabajo							
	7	Considero que mi trabajo contribuye al logro de las metas de la organización.						
	8	Considero que mi trabajo un verdadero reto o desafío.						
	9	Mi trabajo constituye una fuente de inspiración.						
	Entusiasmo laboral							
10	Estoy muy orgulloso de la labor que desarrollo a diario.							
11	En todo momento demuestro mi entusiasmo con el trabajo.							
Vigor	Intensidad de energía laboral							
	12	Cuando me levanto por las mañanas, me siento muy animado de ir a trabajar.						
	13	En mi trabajo demuestro mucha resistencia mentalmente.						
	14	Dispongo continuar mis labores por periodos de tiempo muy extensos.						
15	Procuró perseverar en mi trabajo incluso cuando se presentan situaciones difíciles.							

Frecuencia de energía laboral							
16	En mi trabajo me siento rebosante de energía y vigor.						
17	En mi trabajo, suelo sentirme vigoroso y fuerte.						

Cuestionario de desempeño de los colaboradores

Las siguientes preguntas se relacionan con su comportamiento en el trabajo en los últimos 3 meses. Para obtener una imagen fiel de su conducta en el trabajo, es importante que responda de la manera más cuidadosa y honesta posible. Si no está seguro de cómo responder una pregunta en particular, por favor dé la mejor respuesta posible.

Escala de valores para dimensiones desempeño de tareas y desempeño contextual: 0 - Raramente 1 - Algunas veces 2 - Regularmente 3 - A menudo 4 - Siempre

Escala de valores para la dimensión comportamiento laboral contraproducente:

0 - Nunca 1 - Raramente 2 - Algunas veces 3 - Regularmente 4 - A menudo

DIMENSIONES	INDICADORES		VALORES DE LA ESCALA				
			0	1	2	3	4
Desempeño de tareas	Planificación y organización del trabajo						
	1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
	Orientación a resultados						
	2	He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo.					
	Priorización de tareas						
	3	He sido capaz de establecer prioridades.					
	Eficiencia						
Desempeño contextual	4	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
	5	He gestionado bien mi tiempo.					
	Iniciativa en el trabajo						
	6	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
	Desafíos y retos laborales						
	7	He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles.					
	Actualización de conocimientos						
	8	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
	Desarrollo de competencias laborales						
	9	He trabajado para mantener al día mis competencias laborales.					
	Resolución de problemas						
	10	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
	Aceptación de responsabilidades adicionales						
11	He asumido responsabilidades adicionales.						
Búsqueda de nuevos retos							
12	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.						
Participación activa							
13	He participado activamente en reuniones y/o consultas.						
Comportamiento laboral contraproducente	Presentación de quejas						
	14	Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo.					
	Realización de cosas dañinas a la organización						
	15	He empeorado los problemas del trabajo.					
Actitud negativa frente al trabajo							
16	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.						



Difusión de aspectos negativos laborales a compañeros de trabajo						
17	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
Comunicación de aspectos negativos laborales a terceros						
18	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

Resultados adicionales

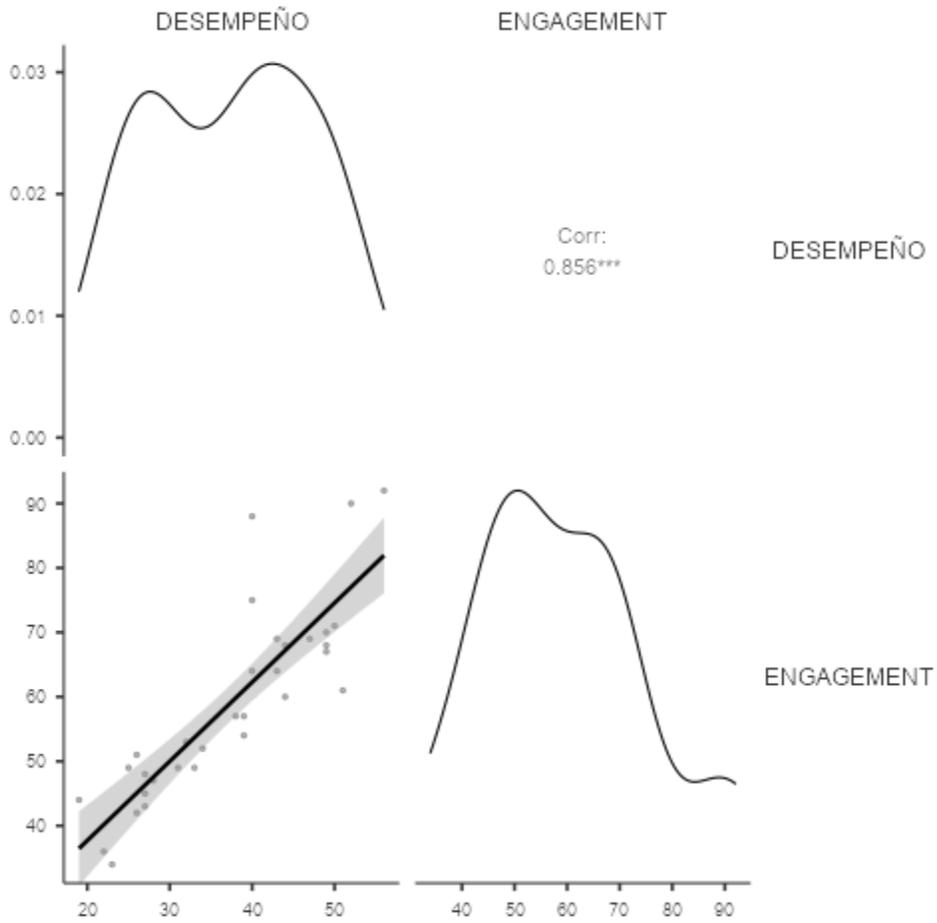


Figura 9. Correlación entre el engagement laboral y desempeño

Elaboración Propia

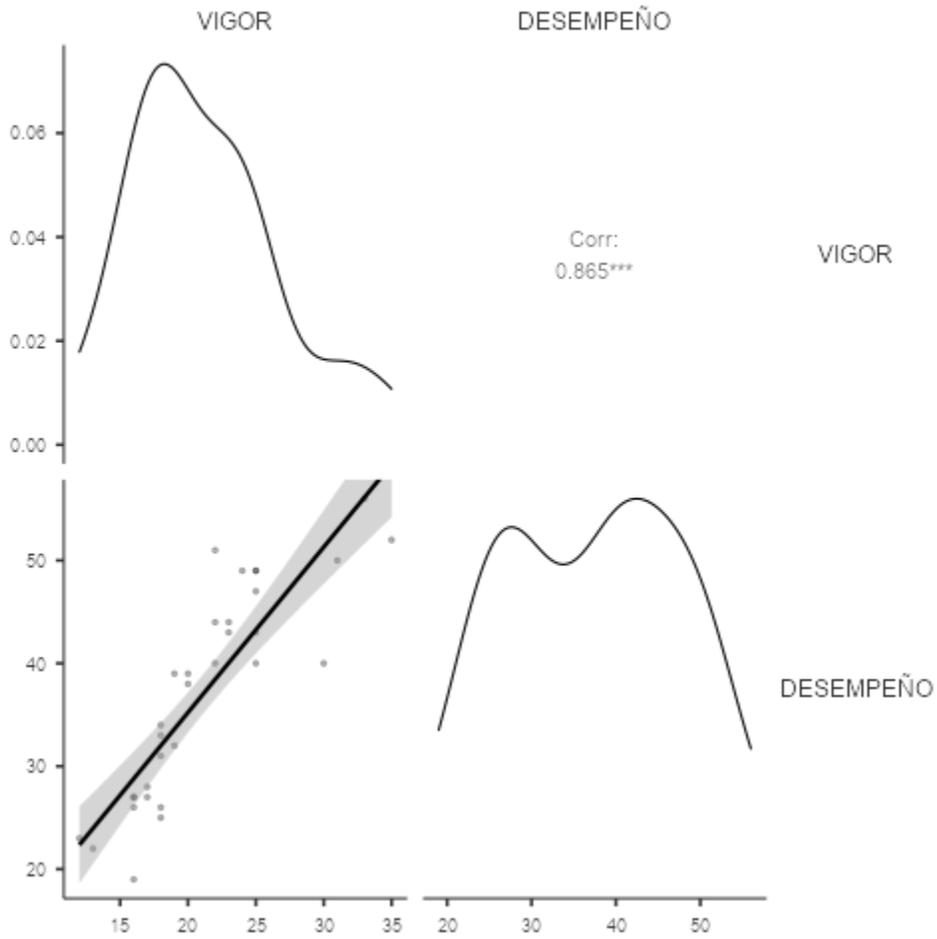


Figura 10. Correlación entre el vigor y el desempeño

Elaboración Propia

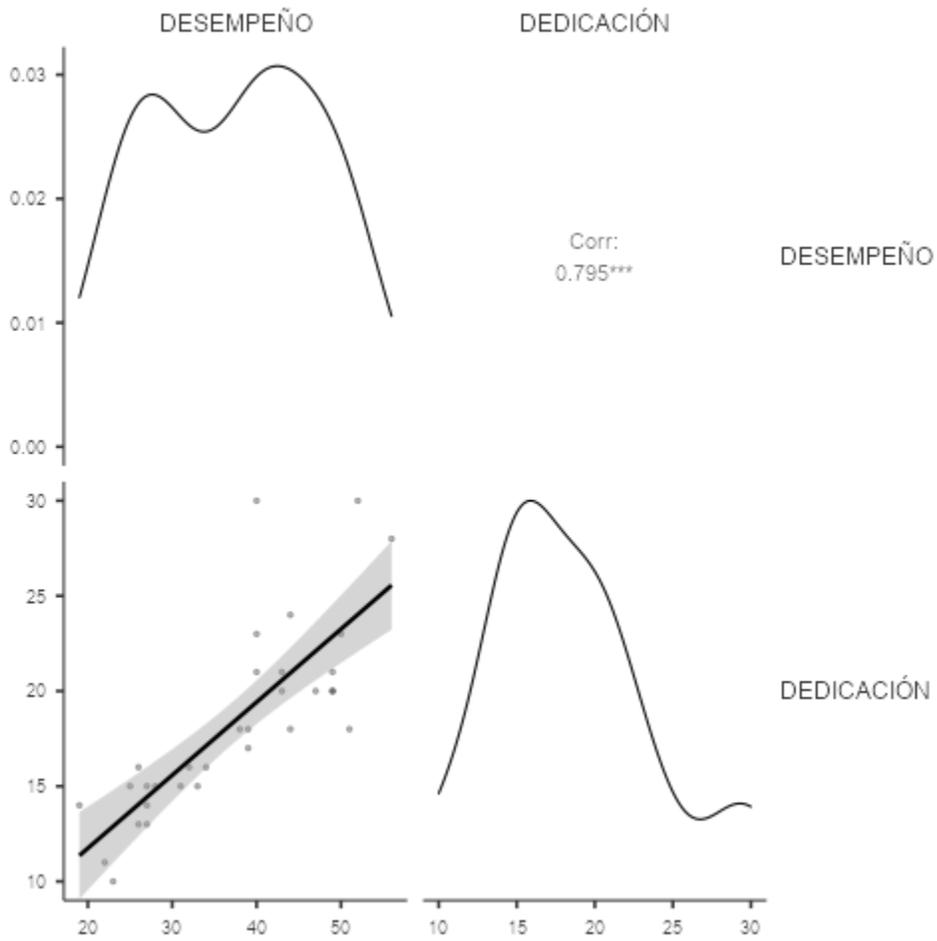


Figura 11. Correlación entre la dedicación y el desempeño

Elaboración Propia

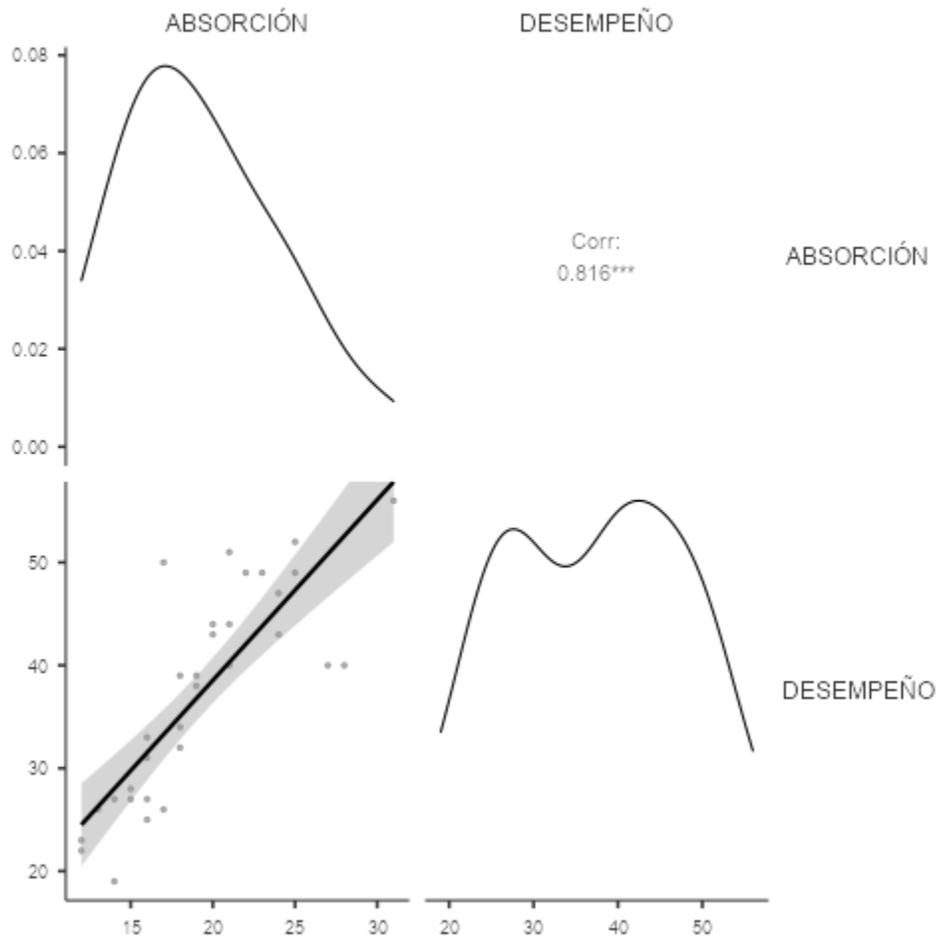


Figura 12. Correlación entre la absorción y el desempeño

Elaboración Propia

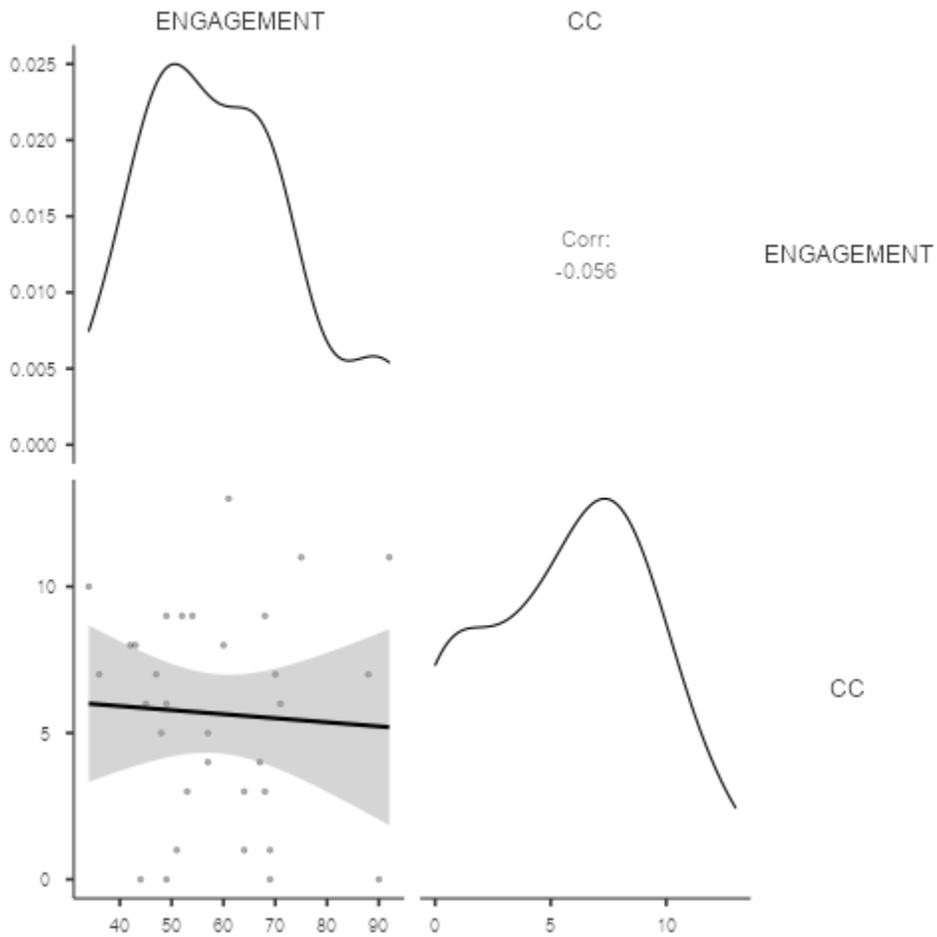


Figura 13. Correlación entre el engagement y el comportamiento contraproducente

Elaboración Propia

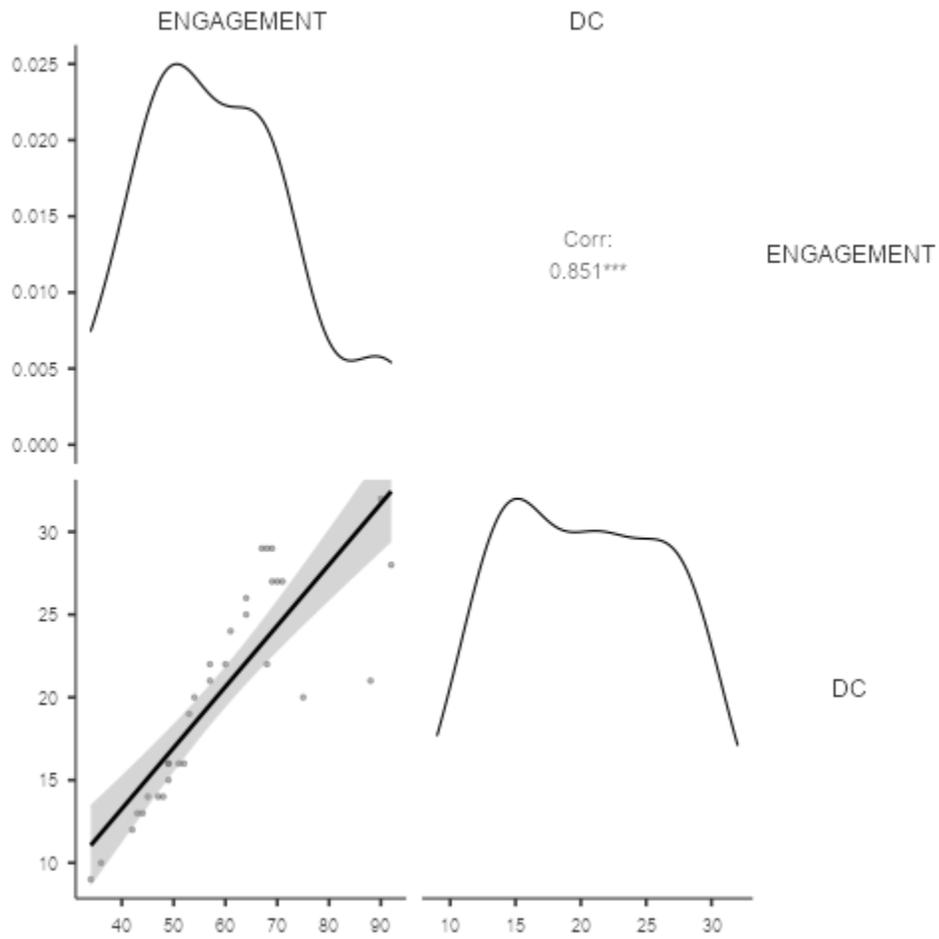


Figura 14. Correlación entre el engagement y el desempeño contextual

Elaboración Propia

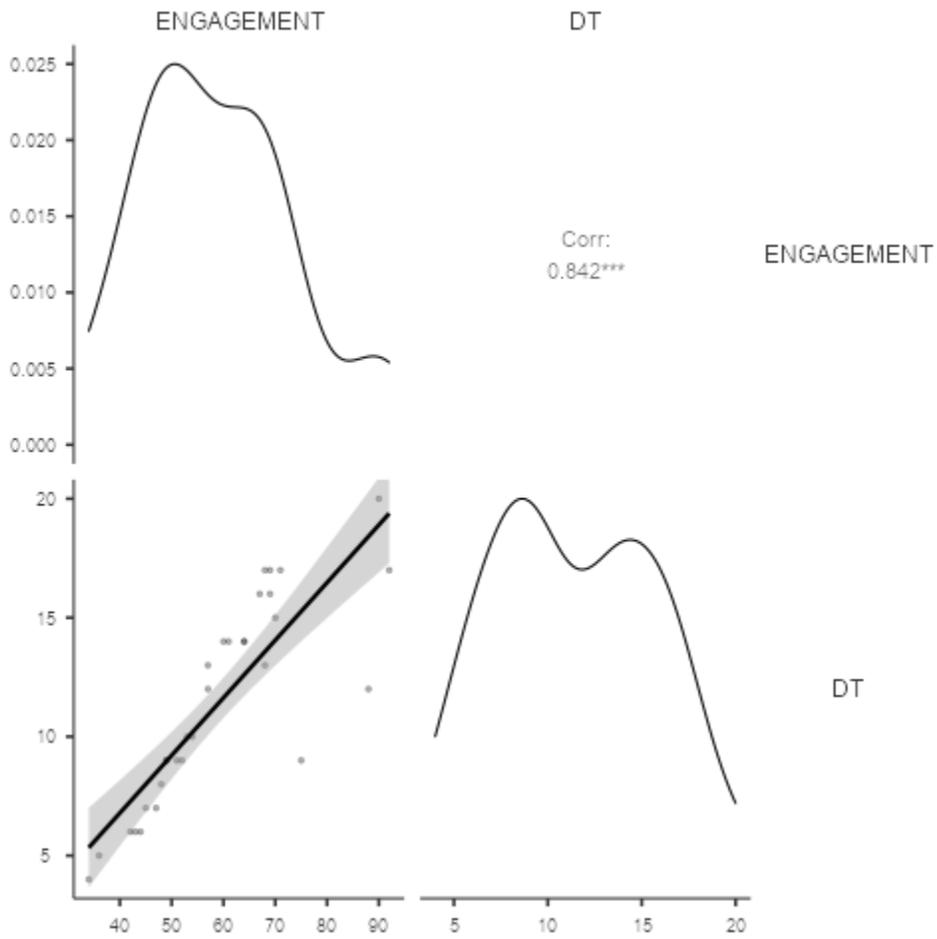


Figura 15. Correlación entre el engagement y el desempeño de tareas

Elaboración Propia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: El engagement laboral y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE : Engagement laboral							
1	DIMENSIÓN 1: Absorción	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • 1. Mi mente a menudo está llena de ideas sobre mi trabajo. • 2. A medida que desarrollo mis labores, me olvido de los diferentes asuntos y aspectos que me rodean. • 3. Me siento demasiado feliz cuando realizo una labor meritoria. • 4. Demuestro involucramiento con mi trabajo. • 5. Me siento abstraído cuando realizo mi trabajo diario. • 6. Es complicado desvincularme de mi labores y responsabilidades asignadas en mi puesto de trabajo. 	X		X		X		
2	DIMENSIÓN 2: Dedicación	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • 7. Considero que mi trabajo contribuye al logro de las metas de la organización. • 8. Considero que mi trabajo un verdadero reto o desafío. • 9. Mi trabajo constituye una fuente de inspiración. • 10. Estoy muy orgulloso de la labor que desarrollo a diario. • 11. En todo momento demuestro mi entusiasmo con el trabajo. 	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 3: Vigor	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • 12. Cuando me levanto por las mañanas, me siento muy animado de ir a trabajar. • 13. En mi trabajo demuestro mucha resistencia mentalmente. • 14. Dispongo continuar mis labores por periodos de tiempo muy extensos. • 15. Procuero perseverar en mi trabajo incluso cuando se presentan situaciones difíciles. • 16. En mi trabajo me siento rebosante de energía y vigor. • 17. En mi trabajo, suelo sentirme vigoroso y fuerte. 	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Dra. Mary Hellen Mariela Michca Maguiña DNI: DNI 41478652**

Especialidad del validado: **metodólogo**.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 18 de febrero del 2021



Firma del Experto Informante.

Dra. Mary Hellen Mariela Michca Maguiña

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: El engagement laboral y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE : <i>Desempeño laboral</i>							
1	DIMENSIÓN 1: Desempeño de tareas	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • 1. He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo. • 2. He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo. • 3. He sido capaz de establecer prioridades. • 4. He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente. • 5. He gestionado bien mi tiempo. 	X		X		X		
2	DIMENSIÓN 2: Desempeño contextual	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • 6. Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas. • 7. He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles. • 8. He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo. • 9. He trabajado para mantener al día mis competencias laborales. • 10. He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas. • 11. He asumido responsabilidades adicionales. • 12. He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo. • 13. He participado activamente en reuniones y/o consultas. 	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 3: Comportamiento laboral contraproducente	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • 14. Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo. • 15. He empeorado los problemas del trabajo. • 16. Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos. • 17. He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo. 	X		X		X		

	<ul style="list-style-type: none"> 18. He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo. 							
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador.: Dra. Mary Hellen Mariela Michca Maguiña DNI: DNI 41478652

Especialidad del validado: temático

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 18 de febrero del 2021



Firma del Experto Informante

Dra. Mary Hellen Mariela Michca Maguiña

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: El engagement laboral y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE : Engagement laboral							
1	DIMENSIÓN 1: Absorción	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • 1. Mi mente a menudo está llena de ideas sobre mi trabajo. • 2. A medida que desarrollo mis labores, me olvido de los diferentes asuntos y aspectos que me rodean. • 3. Me siento demasiado feliz cuando realizo una labor meritoria. • 4. Demuestro involucramiento con mi trabajo. • 5. Me siento abstraído cuando realizo mi trabajo diario. • 6. Es complicado desvincularme de mi labores y responsabilidades asignadas en mi puesto de trabajo. 	X		X		X		
2	DIMENSIÓN 2: Dedicación	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • 7. Considero que mi trabajo contribuye al logro de las metas de la organización. • 8. Considero que mi trabajo un verdadero reto o desafío. • 9. Mi trabajo constituye una fuente de inspiración. • 10. Estoy muy orgulloso de la labor que desarrollo a diario. • 11. En todo momento demuestro mi entusiasmo con el trabajo. 	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 3: Vigor	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • 12. Cuando me levanto por las mañanas, me siento muy animado de ir a trabajar. • 13. En mi trabajo demuestro mucha resistencia mentalmente. • 14. Dispongo continuar mis labores por periodos de tiempo muy extensos. • 15. Procuero perseverar en mi trabajo incluso cuando se presentan situaciones difíciles. • 16. En mi trabajo me siento rebosante de energía y vigor. • 17. En mi trabajo, suelo sentirme vigoroso y fuerte. 	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. Máximo Fidel Pasache Ramos** **DNI: 07903350**

Especialidad del validado: **metodólogo**.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 18 de febrero del 2021



Firma del Experto Informante.

Mg. Máximo Fidel Pasache Ramos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: El engagement laboral y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE : <i>Desempeño laboral</i>							
1	DIMENSIÓN 1: Desempeño de tareas	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • 1. He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo. • 2. He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo. • 3. He sido capaz de establecer prioridades. • 4. He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente. • 5. He gestionado bien mi tiempo. 	X		X		X		
2	DIMENSIÓN 2: Desempeño contextual	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • 6. Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas. • 7. He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles. • 8. He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo. • 9. He trabajado para mantener al día mis competencias laborales. • 10. He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas. • 11. He asumido responsabilidades adicionales. • 12. He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo. • 13. He participado activamente en reuniones y/o consultas. 	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 3: Comportamiento laboral contraproducente	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • 14. Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo. • 15. He empeorado los problemas del trabajo. • 16. Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos. • 17. He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo. • 18. He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo. 	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador.: Mg. Máximo Fidel Pasache Ramos DNI: 07903350

Especialidad del validado: temático

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 18 de febrero del 2021



Firma del Experto Informante

Mg. Máximo Fidel Pasache Ramos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: El engagement laboral y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE : Engagement laboral							
1	DIMENSIÓN 1: Absorción	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • 1. Mi mente a menudo está llena de ideas sobre mi trabajo. • 2. A medida que desarrollo mis labores, me olvido de los diferentes asuntos y aspectos que me rodean. • 3. Me siento demasiado feliz cuando realizo una labor meritoria. • 4. Demuestro involucramiento con mi trabajo. • 5. Me siento abstraído cuando realizo mi trabajo diario. • 6. Es complicado desvincularme de mi labores y responsabilidades asignadas en mi puesto de trabajo. 	X		X		X		
2	DIMENSIÓN 2: Dedicación	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • 7. Considero que mi trabajo contribuye al logro de las metas de la organización. • 8. Considero que mi trabajo un verdadero reto o desafío. • 9. Mi trabajo constituye una fuente de inspiración. • 10. Estoy muy orgulloso de la labor que desarrollo a diario. • 11. En todo momento demuestro mi entusiasmo con el trabajo. 	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 3: Vigor	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • 12. Cuando me levanto por las mañanas, me siento muy animado de ir a trabajar. • 13. En mi trabajo demuestro mucha resistencia mentalmente. • 14. Dispongo continuar mis labores por periodos de tiempo muy extensos. • 15. Procuero perseverar en mi trabajo incluso cuando se presentan situaciones difíciles. • 16. En mi trabajo me siento rebosante de energía y vigor. • 17. En mi trabajo, suelo sentirme vigoroso y fuerte. 	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: El engagement laboral y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE : <i>Desempeño laboral</i>							
1	DIMENSIÓN 1: Desempeño de tareas	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • 1. He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo. • 2. He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo. • 3. He sido capaz de establecer prioridades. • 4. He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente. • 5. He gestionado bien mi tiempo. 	X		X		X		
2	DIMENSIÓN 2: Desempeño contextual	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • 6. Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas. • 7. He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles. • 8. He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo. • 9. He trabajado para mantener al día mis competencias laborales. • 10. He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas. • 11. He asumido responsabilidades adicionales. • 12. He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo. • 13. He participado activamente en reuniones y/o consultas. 	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 3: Comportamiento laboral contraproducente	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • 14. Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo. • 15. He empeorado los problemas del trabajo. • 16. Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos. 	X		X		X		

	<ul style="list-style-type: none"> • 17. He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo. • 18. He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo. 							
--	---	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador.: **Dr. Fernando Luis Márquez Caro** **DNI: 08729589**
Especialidad del validado: **temático**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 18 de febrero del 2021



Firma del Experto Informante

Dr. Fernando Luis Márquez Caro

EL QUE SUSCRIBE, MARIO TUESTA SANTILLAN, GERENTE GENERAL
DE LA EMPRESA TUESTA CONSULTORES Y EJECUTORES E.I.R.L.,

CONSTANCIA

Que, el Sr. ~~Jhoni~~ **Manuel Melendez Alvarado**, con DNI N° 41788069, ha desarrollado el trabajo de investigación titulado: "El ~~engagement~~ **engagement laboral y el desempeño de los colaboradores de la Empresa Tuesta Consultores y Ejecutores E.I.R.L., región Amazonas, 2020.**" Dicho trabajo se ha realizado con el personal Administrativo y Técnico de nuestra empresa, durante los meses de enero y febrero del presente año.

Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Chachapoyas, 22 de marzo del 2021.


MARIO TUESTA SANTILLAN
GERENTE GENERAL

BASE DE DATOS DE EL ENGAGEMENT LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TUESTA CONSULTORES Y EJECUTORES E.I.R.L., REGIÓN AMAZONAS, 2020.

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	VIGOR	VIGOR	DEDICACIÓN	DEDICACIÓN	ABSORCIÓN	ABSORCIÓN	ENGAGEMENT	ENGAGEMENT
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	25	Medio	20	Medio	24	Medio	69	Medio
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	25	Medio	20	Medio	23	Medio	68	Medio
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	25	Medio	20	Medio	22	Medio	67	Medio
4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	25	Medio	20	Medio	24	Medio	69	Medio
5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	Medio	21	Medio	25	Medio	70	Medio
6	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	23	Medio	21	Medio	20	Medio	64	Medio
7	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	22	Medio	21	Medio	21	Medio	64	Medio
8	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	22	Medio	18	Medio	21	Medio	61	Medio
9	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	22	Medio	18	Medio	20	Medio	60	Medio
10	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	20	Medio	18	Medio	19	Medio	57	Medio
11	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	20	Medio	18	Medio	19	Medio	57	Medio
12	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	19	Medio	17	Medio	18	Medio	54	Medio
13	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	19	Medio	16	Medio	18	Medio	53	Medio
14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	18	Medio	16	Medio	18	Medio	52	Medio
15	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	18	Medio	16	Medio	17	Medio	51	Medio
16	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	Medio	15	Medio	16	Bajo	49	Medio
17	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	Medio	15	Medio	16	Bajo	49	Medio
18	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	Medio	15	Medio	16	Bajo	49	Medio
19	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	17	Medio	15	Medio	16	Bajo	48	Medio
20	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	17	Medio	15	Medio	15	Bajo	47	Medio
21	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	16	Bajo	14	Medio	15	Bajo	45	Bajo
22	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	16	Bajo	14	Medio	14	Bajo	44	Bajo
23	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	16	Bajo	13	Bajo	14	Bajo	43	Bajo
24	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	16	Bajo	13	Bajo	13	Bajo	42	Bajo
25	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	13	Bajo	11	Bajo	12	Bajo	36	Bajo

26	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	10	Bajo	12	Bajo	34	Bajo
27	5	2	6	6	6	3	6	6	6	6	6	6	5	3	5	6	5	30	Alto	30	Alto	28	Alto	88	Alto
28	3	1	5	6	0	2	6	2	4	5	6	5	6	3	5	6	6	31	Alto	23	Alto	17	Medio	71	Medio
29	6	1	6	6	6	0	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	35	Alto	30	Alto	25	Medio	90	Alto
30	5	6	5	5	5	5	6	5	6	5	6	6	5	5	6	5	6	33	Alto	28	Alto	31	Alto	92	Alto
31	4	5	6	2	3	1	5	5	6	6	2	6	3	2	2	5	5	23	Medio	24	Alto	21	Medio	68	Medio
32	3	5	6	5	3	5	3	4	6	5	5	2	5	5	4	4	5	25	Medio	23	Alto	27	Medio	75	Alto

Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	DESEMPEÑO	DESEMPEÑO	CC	CC	DC	DC	DT	DT
3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	1	0	0	0	0	47	Medio	1	Bajo	29	Alto	17	Alto
3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	0	0	0	2	1	49	Medio	3	Bajo	29	Alto	17	Alto
2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	1	1	1	1	0	49	Medio	4	Bajo	29	Alto	16	Alto
3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	0	0	0	0	0	43	Medio	0	Bajo	27	Alto	16	Alto
2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	1	2	2	1	49	Medio	7	Bajo	27	Alto	15	Medio
2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	2	0	0	0	43	Medio	3	Bajo	26	Alto	14	Medio
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	0	0	0	1	0	40	Medio	1	Bajo	25	Alto	14	Medio
2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	51	Alto	13	Medio	24	Alto	14	Medio
2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	44	Medio	8	Medio	22	Medio	14	Medio
2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	0	1	1	1	39	Medio	4	Bajo	22	Medio	13	Medio
2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	0	1	2	1	38	Medio	5	Bajo	21	Medio	12	Medio
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	39	Medio	9	Medio	20	Medio	10	Medio
2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	0	1	0	0	32	Medio	3	Bajo	19	Medio	10	Medio
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	34	Medio	9	Medio	16	Medio	9	Medio
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	0	0	0	0	26	Medio	1	Bajo	16	Medio	9	Medio
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	0	0	3	2	31	Medio	6	Bajo	16	Medio	9	Medio
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	25	Medio	0	Bajo	16	Medio	9	Medio
1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	33	Medio	9	Medio	15	Medio	9	Medio
1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	0	1	3	0	27	Medio	5	Bajo	14	Medio	8	Medio

1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	28	Medio	7	Bajo	14	Medio	7	Bajo
1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	0	0	2	2	27	Medio	6	Bajo	14	Medio	7	Bajo
1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	19	Bajo	0	Bajo	13	Medio	6	Bajo
1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	4	0	1	2	1	27	Medio	8	Medio	13	Medio	6	Bajo
1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	1	0	3	1	26	Medio	8	Medio	12	Medio	6	Bajo	
0	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	22	Bajo	7	Bajo	10	Bajo	5	Bajo	
0	0	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	23	Bajo	10	Medio	9	Bajo	4	Bajo	
2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	1	1	40	Medio	7	Bajo	21	Medio	12	Medio
4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	2	3	3	4	0	0	2	0	50	Alto	6	Bajo	27	Alto	17	Alto	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0	52	Alto	0	Bajo	32	Alto	20	Alto	
4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	1	2	1	56	Alto	11	Medio	28	Alto	17	Alto
2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	44	Medio	9	Medio	22	Medio	13	Medio
2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	40	Medio	11	Medio	20	Medio	9	Medio	