



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Engagement y desempeño laboral de los colaboradores de la  
empresa Ladrillos Muralla S.R.L. Cusco, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Rivera Puma, Carol Natividad (orcid.org/0000-0002-9330-5625)

Yuca Pharry, Luz Marina (orcid.org/0000-0002-4870-8302)

**ASESORA:**

Dra. Calanchez de Bracho, Africa del Valle (orcid.org/0000-0002-9246-9927)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mis padres

Quienes con su amor, paciencia y dedicación me permitieron cumplir este sueño y que sin ellos no hubiese logrado mis metas profesionales.

*Carol Natividad Rivera Puma*

A mi hijo al gran amor de mi vida.

A mi mamá y papá, gracias por inculcar en mi vida ejemplo de esfuerzo y valentía. De no temer a las adversidades, porque Dios está siempre conmigo.

*Luz Marina Yuca Pharry*

## **Agradecimiento**

Especialmente, tenemos la necesidad de expresar nuestro profundo agradecimiento a nuestros padres por habernos forjado como las personas que somos en la actualidad, a nuestra docente y a la universidad por permitirnos crecer profesionalmente y a todos aquellos que durante este tiempo han ayudado a que esta tesis sea hoy una realidad.

A Dios, por darnos vida, salud y sabiduría a lo largo del estudio nuestra tesis

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS.....	20
Análisis inferencial.....	28
V. DISCUSIÓN .....	32
VI. CONCLUSIONES .....	37
VII. RECOMENDACIONES .....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS .....	43

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Población</i> .....	16
<b>Tabla 2</b> <i>Vigor emocional y físico</i> .....	20
<b>Tabla 3</b> <i>Dedicación</i> .....	21
<b>Tabla 4</b> <i>Absorción en el trabajo</i> .....	22
<b>Tabla 5</b> <i>Absorción en el trabajo</i> .....	22
<b>Tabla 6</b> <i>Variable engagement</i> .....	23
<b>Tabla 7</b> <i>Variable engagement</i> .....	23
<b>Tabla 8</b> <i>Logros</i> .....	24
<b>Figura 9</b> <i>Logros</i> .....	24
<b>Tabla 10</b> <i>Conductas</i> .....	25
<b>Tabla 11</b> <i>Prueba de normalidad</i> .....	28
<b>Tabla 12</b> <i>Correlación entre la variable engagement y desempeño laboral</i> .....	29
<b>Tabla 13</b> <i>Correlación engagement y logros de los colaborados</i> .....	30
<b>Tabla 14</b> <i>Correlación engagement y conductas de los colaborados</i> .....	30
<b>Tabla 15</b> <i>Correlación engagement y motivación de los colaborados</i> .....	31

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> <i>Vigor emocional y físico</i> .....	20
<b>Figura 2</b> <i>Dedicación</i> .....	21
<b>Figura 3</b> <i>Conductas</i> .....	25
<b>Figura 4</b> <i>Motivación</i> .....	26
<b>Figura 5</b> <i>Motivación</i> .....	26
<b>Figura 6</b> <i>Desempeño Laboral</i> .....	27
<b>Figura 7</b> <i>Desempeño Laboral</i> .....	27

## Resumen

La presente investigación titulada “Engagement y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022”. Tiene por objetivo determinar la relación entre el engagement y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022. Respecto a la metodología empleada en el estudio esta fue de tipo aplicado, cuantitativa y de diseño no experimental de corte transversal, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, y como instrumento el cuestionario, el cual aplicado a una muestra (no probabilística) conformada por 46 empleados de la empresa. Los resultados obtenidos mostraron respecto a la variable engagement una calificación “a veces” (65%); respecto a la variable desempeño laboral, el 57% de los encuestados “a veces”. Se concluye que el engagement se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022; con una significación de .000 y un Rho Spearman de .514, lo cual indica que ante cambios de cualquier magnitud en la variable engagement, se presentaran cambios evidentes de la misma magnitud para la variable desempeño laboral.

**Palabras clave:** Engagement, Desempeño Laboral, Colaboradores, Empresa.

## **Abstract**

The present investigation entitled "Engagement and work performance of the collaborators of the company Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022". Its objective is to determine the relationship between the commitment and work performance of the employees of the company Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022. Regarding the methodology used in the study, it was applied, quantitative and non-experimental cross-sectional design. for data collection, the survey technique was used, and the questionnaire as an instrument, which applied a (non-probabilistic) sample made up of 46 company employees. The results obtained showed that regarding the employee commitment variable, 65% of the respondents obtained an average level rating; Regarding the work performance variable, 57% of those surveyed obtained an average level rating. It is concluded that engagement is significantly related to the work performance of the employees of the company Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022; with a significance of .000 and a Spearman's Rho of .514, which indicates that in the face of changes of any magnitude in the engagement variable, there will be evident changes of the same magnitude for the work performance variable.

**Keywords:** Commitment, Work Performance, Collaborators, Company.



## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las empresas han enfocado su interés en las personas, como capital para la consecución de metas. Por tal motivo, en los últimos años se han consolidado investigaciones y prácticas relacionadas con el engagement, por el impacto positivo que causaron en la organización. En vista que su desarrollo, ha conseguido que los entornos empresariales sean saludables, donde los colaboradores se conectan y comprometen con sus roles laborales. Sin embargo, lograr que el colaborador se comprometa es todo un reto empresarial, puesto que las personas experimentan distintos niveles de vigor, dedicación y adsorción. Esta situación limita la calidad de trabajo que ejecutan los trabajadores al interior de la compañía.

A **nivel internacional**, el informe de Great Place to Work (2021), respecto al engagement, señala que un 60% de los colaboradores en América Latina reportan compromiso laboral positivo, en América del Norte y Europa el índice disminuye a 53% y 52% respectivamente. A pesar de ello, existe la presencia de colaboradores no comprometidos o insatisfechos con el entorno laboral otorgado por sus empresas, razón por la cual no se encuentran dispuestos a mantenerse con sus empleadores, ni recomendarlos, asimismo, expresan que las experiencias laborales negativas menguaron su rendimiento.

A **nivel latinoamericano**, Circular HR (2019), a través de la medición de engagement laboral a los países latinoamericanos de Chile, Perú, Colombia, Brasil y Ecuador, revela que el 17,3% de los empleados presenta total agotamiento, es decir, posee un alto desgaste con sensación de fatiga crónica, mientras que el 16,6% se encuentra en un estado de riesgo de agotamiento por presentar periodos labores con altos volúmenes y cargas de trabajo. Y entre las comparaciones sectoriales, el sector industria y construcción presenta menos niveles de agotamiento que el sector de servicios, por focalizarse en la atención al cliente. En este sentido, la región latinoamericana tiene presencia baja de agotamiento; por ende, el nivel de compromiso tiene niveles significativamente altos.

**En el Perú**, el 46% de empresas considera como prioritario que se midan los indicadores de desempeño para evaluar los recursos humanos, pero existe un 54%

que no otorgan la debida relevancia al desempeño de sus colaboradores, reflejándose en una desventaja (Bautista et al., 2020). Esta falta de atención dificulta el reconocimiento de deficiencias laborales de los colaboradores, por tanto, pasan desapercibidos los aspectos fundamentales que impactan en la ejecución de tareas, como son el compromiso, la satisfacción laboral, entre otros.

En **el contexto local** La organización está localizada en Cusco y desde sus inicios, en el año 2007, viene desarrollando actividades de fabricación en cerámicas y ladrillos de todo tipo como los mecanizados, refractarios, etc., así como la venta de agregados para construcción, que luego serán distribuidos por todo el mercado cusqueño. Por ser una empresa de fabricación y venta de material de construcción, requiere de personal que efectúe tareas manuales y pesadas, sin embargo, actualmente, atraviesa una serie de problemática en relación con el compromiso de sus colaboradores.

Se percibió en algunos colaboradores de la empresa bajos niveles de energía y vigor durante las jornadas laborales, no son puntuales en el horario de ingreso al centro de trabajo, se encuentran agotados constantemente y presentan dificultades para realizar óptimamente las tareas o funciones que se les asigna. Se observó niveles de energía diferenciados durante todo el periodo de labores, si bien, una mayoría registra niveles relativamente altos de energía y resistencia a comienzos de sus jornadas de trabajo, esta decae rápidamente con el transcurso de las horas, generando que los trabajos realizados tengan errores.

De igual modo, solo una minoría de colaboradores demostró una actitud proactiva y participativa, proponiendo estrategias, modificaciones o brindando sugerencias para resolver problemas, sin embargo, la mayor parte transmitían débil entusiasmo ante actividades de la empresa, no se involucraban en el proceso de decidir, no daban aportes o sugerencias y solo realizaban sus funciones cuando un superior se las asignaba o supervisaba su trabajo; además, la actitud de un pequeño grupo no era la adecuada, exponían su falta de ánimo para laboral, generando que los demás colaboradores adopten las mismas conductas o se incomoden ante estas.

Finalmente, se percibió que los colaboradores presentaban deficiente capacidad de concentración durante la ejecución de sus tareas, con cierta frecuencia se distraían

en diálogos con sus compañeros, perdiendo la ilusión de su trabajo. Adicionalmente, son pocos los colaboradores que consideran agradable el trabajo que realizan, la mayoría expresaba quejas acerca de lo complicado o desgastante de sus funciones. Asimismo, se percibió que la gran parte de colaboradores esperan con ansias la finalización de sus horas de trabajo, expresaban que el tiempo pasa demasiado lento, evidenciando incomodidad constante.

Lo expuesto generaba en el interior de la organización casos de retraso en la entrega de productos, demoras en la realización del trabajo, incremento de desperdicio, ausentismo laboral, disminución de la producción de material. De continuar con la misma situación, la empresa ingresaría en un punto donde la producción disminuiría y no se cumplirían con los pedidos, perdiendo clientes. Por ende, disminuiría su liquidez y rentabilidad que a largo plazo podría llevar al fracaso empresarial.

Es por ello que realizar un estudio acerca del engagement y el desempeño laboral en la empresa Ladrillos Muralla S.R.L. es imperante, de esta manera se identificará la situación de los colaboradores en materia de compromiso y desempeño. A partir de esto, con el estudio también se determinará si el engagement repercute en el desempeño.

Por tanto, surge la siguiente **problemática general**: ¿En qué medida el engagement se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022? Y las siguientes **problemáticas específicas**: (1) ¿En qué medida el engagement se relaciona con los **logros** de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022?; (2) ¿En qué medida el engagement se relaciona con las **conductas** de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022?; (3) ¿En qué medida el engagement se relaciona con la **motivación** de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022?

Respecto a la justificación, la investigación tiene **relevancia práctica**, es imprescindible el estudio del recurso humano como parte de la tendencia organizacional; en vista que las empresas enfocan su visión en el capital humano como fuente de mayor productividad e ingresos. Por tanto, investigar y analizar

estas variables, otorgo a la empresa el medio para identificar qué tan comprometidos se sienten los colaboradores en su puesto de trabajo y cuál es su nivel de rendimiento.

Asimismo, respecto a la **conveniencia**, se dio a entender de qué manera y forma se está relacionando el engagement, con el desempeño laboral, de esta manera, la organización tiene un acercamiento más claro en relación con el grado de responsabilidad y compromiso de los trabajadores.

Por otra parte, el estudio se justifica en lo **metodológico**, pues proporcionó un recurso instrumental, que tomó en cuenta las características teóricas y metodológicas, para el recojo y análisis de datos.

Además, posee **relevancia social**, mediante los hallazgos del estudio, la empresa podrá tomar acciones que beneficiarán a los colaboradores y por ende a sus familias, pues ellos son aportantes importantes dentro del área familiar y por ende a la sociedad, en pro de mejorar su compromiso y por ende su desempeño laboral, esto ayudó a su vez, a que la organización pueda contar en un futuro con trabajadores más competentes los cuales estén debidamente capacitados con un alto grado de fidelidad organizacional lo que permitió a la empresa generar un mejor desempeño laboral en las diferentes áreas de trabajo, llevando esto a una mejor producción, calidad de entrega en producto y servicio, introduciendo al mercado el reconocimiento y posicionamiento de dicha marca empresarial.

Por último, la investigación tiene un alto **valor teórico**, pues fue el medio informativo que otras empresas e investigadores tomarán en cuenta para aplicar cambios empresariales o para identificar otros problemas que repercuten en el recurso humano.

Por tanto, el estudio tendrá como **objetivo general**: Determinar la relación entre el engagement y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022. Y entre los **objetivos específicos**: (1) Determinar la relación entre el engagement y los **logros** de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022; (2) Determinar la relación entre el engagement y las **conductas** de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022; (3) Determinar la relación entre el engagement con la

**motivación** de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022.

Asimismo, son planteadas las siguientes hipótesis: la **hipótesis general** refiere que El engagement se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022 y las **hipótesis específicas**, (1) El engagement se relaciona significativamente con los **logros** de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022; (2) El engagement se relaciona significativamente con las **conductas** de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022; (3) El engagement se relaciona significativamente con la **motivación** de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para este estudio se recolectó antecedentes, los cuales establecieron el contexto general de la problemática para poder enmarcar los temas clave que impulsaron la decisión de estudiar este problema en específico. Los antecedentes presentados tienen un valor metodológico, científico y social útil para la investigación; además, esta información recolectada servirá para hacer una comparación con los resultados que se obtendrán en el estudio, para de esta manera lograr complementar los resultados y potenciar la investigación y su alcance.

Como **antecedentes internacionales** se tiene a **Woocheol (2017) en su artículo** "Examinando los efectos de la mediación del compromiso laboral entre los recursos laborales, el desempeño laboral y la intención de rotación" Su **objetivo** es estudiar cómo impacta la participación de los recursos y la productividad laboral y las intenciones de movilidad en las organizaciones coreanas. Utilizando la **metodología** de ecuaciones estructurales (SEM), se utilizaron un total de 571 respuestas completas de instituciones coreanas. Los **resultados** fueron que el compromiso de los empleados tiene una relación positiva con su desempeño laboral y una relación negativa directa con la intención de rotar en el trabajo. Además, el estudio muestra que la participación en el trabajo tiene un efecto

mediador significativo no solo en la relación entre los recursos y la productividad laboral, sino también en la relación entre los recursos laborales y la intención de rotación dentro de la organización. **Conclusión**, se ha encontrado que los recursos laborales tienen un impacto directo y positivo en el compromiso de los empleados en el trabajo.

**Mohd et al. (2018) en su artículo:** "Vincular el apoyo social, el compromiso y el desempeño laboral en enfermería "El primer **objetivo** era explorar los diferentes efectos de las tres formas de apoyo social (apoyo percibido, apoyo organizativo, apoyo de supervisión percibido y apoyo de compañeros percibido) sobre los resultados del desempeño de las enfermeras y, en segundo lugar, el papel mediador del compromiso laboral. Usando **metodología** correlacional, se empleó la encuesta y cuestionario para recopilar datos a 639 enfermeras en nueve hospitales privados en Malasia. Los **resultados** muestran que, de las tres formas de apoyo social, solo el apoyo entre pares tiene un impacto directo y positivo en la productividad laboral. **Conclusión**, el papel del compromiso laboral como mediador en la relación entre las tres formas de apoyo y el desempeño sugirieron que la relación entre apoyo social y compromiso afecta la productividad laboral.

**Supatn y Puapradit (2021) en el artículo:** "Roles de expectativa en el engagement en los empleados y el desempeño laboral" cuyo **objetivo** fue examinar los factores válidos que afectan el engagement en los empleados y el desempeño laboral con respecto al modelo de expectativa. Mediante una **metodología** de ecuaciones estructurales (SEM) para analizar los datos, la encuesta se realizó para recopilar datos de 356 empleados que trabajan en empresas de varios sectores en Tailandia. Cuyos **resultados** mostraron que las influencias directas de la expectativa, la instrumentalidad extrínseca y la valencia intrínseca en el engagement y su relación indirecta de los tres factores en el desempeño laboral, mientras que no se encontró la influencia de la instrumentalidad intrínseca y la valencia extrínseca en el compromiso de los empleados. Además, no se ilustraron las influencias directas de todos los constructos relacionados con las expectativas sobre el desempeño laboral. **Concluyendo** que el desempeño laboral es un factor importante que puede indicar el desempeño de la empresa.

**Van Beurden (2021) en el artículo:** "Cómo las percepciones de los empleados sobre las prácticas de recursos humanos en las escuelas se relacionan con el compromiso laboral y el desempeño laboral de los empleados", El estudio investigó el **objetivo** de cómo las percepciones de los empleados sobre la disponibilidad y eficacia (ineficiencias) de las actividades de gestión de recursos humanos (HR) de una escuela se vinculan con el desempeño laboral de los miembros a través del compromiso laboral. Usando **una metodología** empírica, se decidió considerar las opiniones de 208 maestros de escuelas primarias y secundarias holandesas para recopilar datos. Sus **resultados** muestran que tanto la disponibilidad como la eficacia de las actividades de dotación de personal se correlacionan positivamente con el compromiso laboral de los docentes, que a su vez se correlaciona positivamente con el desempeño laboral. El personal encontró que los métodos de recursos humanos disponibles eran efectivos y tenían un mayor impacto en la participación de los maestros en su trabajo que si solo observaran los métodos de recursos humanos disponibles. **Conclusión**, los métodos de recursos humanos enumerados como útiles, pero ineficaces estaban relacionados negativamente con el compromiso de los empleados y el desempeño laboral

**Nguyen et al. (2020) en su artículo:** "Impulsores del compromiso de los empleados y el desempeño laboral" cuyo **objetivo** fue examinar los Impulsores del compromiso de los empleados y el desempeño laboral. Mediante una **metodología** de carácter descriptivo, para la recolección de datos se tuvo que utilizar la encuesta y el cuestionario. Los **resultados** mostraron que tanto la identificación como la transparencia organizacional percibida, tenían un efecto mediador parcial complementario en la relación causal entre las redes sociales internas y el compromiso de los empleados, la identificación organizacional solo tuvo un efecto mediador indirecto y total sobre la relación causal entre el apoyo organizacional percibido y el compromiso de los empleados. La satisfacción con la vida tuvo un efecto mediador parcial complementario en la relación causal entre el compromiso de los empleados y el desempeño laboral. **Concluyendo** que el apoyo organizacional percibido no tuvo una influencia significativa en el compromiso de los empleados.

Como **antecedentes nacionales** se tiene la tesis de **Calla (2019) titulada:** “Relación entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa “Royal Knit” S.A.C. – año 2017”, Su **objetivo** fue establecer la asociación entre el compromiso de los empleados y el desempeño laboral en “Royal Knit” S.A.C. - 2017. **Metodología** cuantitativa de correlación mediante análisis transversal o transaccional - no empírico. Los **resultados** fueron que existe una fuerte correlación positiva entre el compromiso de los empleados y el desempeño laboral, arrojando 0,644 y para las metas individuales 1, 2 y 3 de 0,640, 0,572 y 0,637, respectivamente, lo que demuestra que existe una relación entre las tres hipótesis. Se **concluyó** que se ha encontrado que el compromiso es crucial para el desempeño de los empleados en una organización y, por lo tanto, hacer recomendaciones, de esta manera mejora el compromiso de los empleados y conduce a un desempeño efectivo en el trabajo realizado por la empresa.

**Bravo (2021)** en su tesis **titulada:** “Engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Red de Salud Chepén 2020”. El **objetivo** fue establecer la relación entre el compromiso y el desempeño de los compañeros de la Red de Salud Chepén 2020. A través de **métodos** cuantitativos básicos, diseños no empíricos, cortes transversales y rangos adecuados. La población encuestada estuvo conformada por 395 profesionales médicos, auxiliares y administrativos con 195 sindicatos por contrato a octubre de 2020. Los **resultados** mostraron altos niveles de compromiso 59,5% y 56,9% respectivamente con la productividad laboral. Se **concluye** que las variables se vinculan significativamente con Rho Spearman 0.804, también se determina una asociación positiva y fuerte entre la dimensión vitalidad 0.801 y compromiso 0.805, absorción 0.773 y eficiencia laboral.

**Delgado y Velázquez (2018)** en la tesis **titulada:** “Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el distrito de Cayma – Arequipa, 2018”. El **objetivo** es analizar cómo impacta la participación en cuán satisfechos en lo laboral están los trabajadores. Según la **metodología** tiene un enfoque descriptivo - correlación lateral. La población encuestada estuvo conformada por 25 personas, que es el total de empleados de las instituciones bancarias. Sus **resultados** muestran que el 84% de colaboradores se sienten satisfechos con su trabajo. En una escala de “de acuerdo” del 60% (15) y “muy de



acuerdo” el 24% (6), y el 16% expresó indiferencia (4). **Conclusión**, se ha encontrado que el compromiso afecta la satisfacción laboral, es decir, a mayor compromiso, mayor nivel de satisfacción laboral.

**Alvan (2019)** en su tesis **titulada**: “Engagement y desempeño de los colaboradores de la empresa Maestro, sucursal Trujillo, año 2019”, su **propósito** es establecer cómo el compromiso se vincula con el desempeño de los compañeros de Maestro Trujillo. 2019. Gracias al **método** de diseño transversal no experimental. La población para este estudio fue de 137 empleados de Maestro y la muestra fue de 73 empleados que eran puramente asesores de ventas. Con el fin de recopilar data se emplea la encuesta, su herramienta es una encuesta que permitirá vincular la participación y actividades de los pares. Sus **resultados** mostraron que las variables se vinculan con significancia ( $r = 0.44$ ;  $p < 0.01$ ), nuevamente la proporción de colegas con un nivel alto de involucramiento, el más alto moderado (54.8%) y luego alto (26%), por otro lado, sobre la base de la evaluación del trabajo del grupo de autores Maestro, encontramos que la tasa más alta está en el rango normal (49%), luego en déficit (30,1%). **Conclusión**, se encontró que en la sucursal Maestro Trujillo 2019, existió una correlación significativa  $p < 0.01$  entre la participación de las variables y el desempeño de los compañeros.

**Orbegoso (2020)** en su tesis **titulada**: “El engagement y el desempeño laboral en el personal del área de abastecimientos-Ilo de la empresa minera Southern Perú copper corporation, 2019.” Cuyo **objetivo** fue determinar el impacto del engagement en la productividad de los empleados del sector de abastecimiento de MOP de la industria minera de la Compañía Peruana del Cobre en el año 2019. **Metodología** observacional y transversales. 37 asociados de diversos sectores conformaron la población. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta y cuestionario elaborado por Schaufeli S.G. (2003), se utilizó un cuestionario validado por Montoy Mez (2015) para variables relacionadas con la productividad laboral. **Conclusión**, se ha encontrado que el compromiso afecta significativamente el desempeño de los empleados. Pero es necesario señalar que las empresas deben tomar en cuenta investigar con mayor profundidad otros determinantes que pueden

generar que los procesos de operación sean deficientes y considerar diversos aspectos para optimizarlo a través del sistema de información.

En cuanto a la variable engagement, las teorías que la enmarcan son la Teoría del Rol de Khan (1990) la cual sostiene que las relaciones entre los colaboradores y sus funciones o roles están condicionadas por los ambientes interpersonales, grupales y organizacionales, por lo tanto, el engagement generado dependerá del rol que tengan en un centro de trabajo (Vandenberghe et al., 2014).

La teoría de demanda - recursos laborales de Bakker y Demerouti, aborda tanto las repercusiones perjudiciales como beneficiosas del ámbito laboral en cuánto bienestar sienten los individuos. Esto significa que posibilita que se estudien los aspectos psicosociales en su incidencia y permite la identificación de riesgos y protectores psicosociales laborales; además, posibilita la categorización de los factores psicosociales laborales en dos grupos, los cuales son las demandas y los recursos laborales (Hernández y Oramas, 2018).

Postula que las personas se motivan a obtener y resguardar los recursos, los que se suele clasificar en objetos, características individuales y condiciones, estos se obtienen y modifican con el fin de propiciar nuevos recursos extras que permiten ocasionar compromiso con su centro de labor, prescribe el aporte de recursos que permitan modificar las situaciones de las personas afectadas considerando la incidencia emocional (Álvarez y Zaldívar, 2021).

**“Engagement”** es definido como “un estado emocional positivo caracterizado por estar lleno de energía, muy concentrado o centrado en el trabajo. La vitalidad es un elevado nivel de energía y activación de la mente en el trabajo, disposición y propensión al ejercicio, y perseverancia ante la dificultad” (Peralta et al., 2020, p.132). De acuerdo con Fernández (2015) el engagement ha demostrado ser un concepto o constructo que está asociado la forma en cómo debe estar las personas el rendimiento en su situación laboral. Existe amplia evidencia de que la promoción del engagement se relaciona con trabajadores saludables y con alta contribución grupal y organizacional.

Los especialistas europeos Salanova y Shacufeli (2009) citado por Gonzáles (2015) estudiaron con mayor amplitud, los factores de carácter beneficioso del empleado creando una escala (UWES) donde son las siguientes dimensiones: **Vigor emocional y físico**: “se refiere a una gran **energía** y un espíritu de **resistencia** en el trabajo, listo para esforzarse incluso cuando se enfrentan a **dificultades**.” (Orgambídez y Borrego, 2017, p.210).

Como segunda dimensión se encuentra **la dedicación**: “Se refiere a un fuerte compromiso y **participación** con el trabajo, acompañado de **entusiasmo** y sentido, así como de orgullo por el trabajo e **inspiración**”. (Orgambídez y Borrego, 2017, p.210).

De igual manera, **la absorción en el trabajo**, como tercera dimensión de la variable engagement, está en lo que se refiere al estado **placentero** de estar completamente inmerso en la actividad que se está realizando, lo que dificulta la salida del trabajo y conduce a una **percepción** más rápida del tiempo. Lo contrario es la idea de que el trabajo no tiene sentido. Esto hace que sea difícil concentrarse en las actividades y consultar el reloj con frecuencia para saber cuándo ha terminado el trabajo. Esto sucede cuando el tiempo vuela y estás completamente **concentrado** en tu trabajo, es difícil desconectarte de lo que estás haciendo. (Orgambídez y Borrego, 2017, p.210).

Respecto al “**desempeño laboral**”, la teoría de las expectativas propuesta por el psicólogo Vroom (1994) postula que una persona actúa en función a las expectativas que tienen en cuanto a su rol, registran logros de metas, por lo tanto, se sostiene que el nivel de motivación de los individuos depende de cuánto valoren su esfuerzo, contribuyendo al desarrollo personal y empresarial (Parada, 2017).

la Teoría del reconocimiento propuesta por Axel Honneth refiere acerca de que la persona debe ser reconocida, considerando que las personas se configuran de acuerdo a sus interacciones, por lo que, reconocerlas genera efectos subjetivos en los individuos que alteran su desempeño y personalidad (Parada, 2017).

Teorías de Campbell refiere que el desempeño es una conducta laboral que implica el cumplimiento de metas de la empresa, por lo tanto, los resultados empresariales devienen de un conjunto de conductas y del desempeño individual de cada

trabajador (Vasquez et al., 2019).

El desempeño laboral se define como “ayuda a proporcionar un medio para comprender cómo y por qué un empleado se desempeña de una manera adecuada en una situación relacionada con el trabajo, así mismo, son compensatorias con respecto a la realización de tareas de la organización” (Lowe y Lindsey, 2018, p.5). Se define como el “Comportamiento de los empleados el desempeño excelente es la fuerza más importante en una organización para alcanzar las metas de la empresa. Está relacionado con el comportamiento, los resultados y la motivación” (Toala et al., 2017, p.48).

Los aspectos fundamentales que permiten estimar cómo se desempeñan las personas en su centro laboral son los logros, conductas y motivación (Toala et al., 2017). Por su parte, Robbins y Judge (2017) consideran criterios para examinar el desenvolvimiento de los empleados teniendo incidencia en la actitud de estos, los 3 aspectos a evaluar más comunes son conductas, capacidad de logro y rasgos de motivación (p.577).

Respecto a los **logros**, son entendidos como los resultados obtenidos al emplear recursos y esfuerzo en un lapso de tiempo, por lo tanto, se conciben como un beneficio para el individuo y la empresa (Leadbetter, 2021).

Enmarcado en los logros, están **los esfuerzos**, entendidos como la fuerza de voluntad para hacer bien el trabajo asignado, involucran también los recursos porque permiten potenciar el esfuerzo para dar satisfacción a una necesidad. Además, permiten dar cumplimiento a los objetivos organizacionales. Y por último **la eficacia**, entendida como la ejecución correcta de una labor o ejecución de acciones de carácter laboral que culminan en el cumplimiento de objetivos. Trasmite calidad y cumplimiento de expectativas del cliente (Varajao, 2015).

En cuanto a las **conductas**, se conciben como acciones que facilitan el funcionamiento eficiente de grupos (Robbins y Coulter, 2018). Por lo tanto, se resalta que la compañía asocie las conductas y entorno. “Los elementos de comportamiento en una organización son los principios corporativos, la buena voluntad, las normas de conducta y los principios organizacionales” (Pérez, 2016, 23).

Las conductas incluyen los **principios corporativos** referido a principios que impliquen que los objetivos deben estar alineados a las estrategias empleadas (Pérez, 2016). Caracterizan los componentes esenciales para administrar y están vinculados al proceso y organización formal de la empresa (Morden, 2016).

**Los valores corporativos**, son un conjunto de valores propios a la empresa, permiten tener una noción sobre el comportamiento que se tiene en esta y asociarlos con los objetivos (Khandelwal, 2019).

En las empresas, los colaboradores priorizan estos valores porque son un representativo de la organización (Brealey y Myers, 2018). **Las Normas de comportamiento**, referidas a los valores y lineamientos determinados en la empresa para inculcar valores y orden en las actividades (Pérez, 2016). Del mismo modo, permite que se oriente la toma de decisiones éticas en la empresa (Mallot, 2021).

Por último, **las reglas institucionales**, se vinculan a la participación de los colaboradores de la empresa a partir del inicio de sus acciones, permiten guiar a toda la institución por lo que todos los integrantes deben acatar las normal para generar orden (Pérez, 2016). Delimitan los deberes y derechos de los integrantes (Lazowski y Blockmans, 2016).

Respecto a la **motivación**, según Manjarrez, Boza y Mendoza (2020) se entiende como el proceso psicológico vital en el ser humano, este proceso se asocia con la intensidad, dirección y persistencia de la conducta. La motivación en las personas afecta su satisfacción con su entorno y su desempeño en el centro de trabajo. Además, son aquellos impulsos que permiten ejecutar labores positiva y perseverantemente para cumplir la finalidad de este (Ucar y Alper, 2021).

La motivación incluye **la intensidad**, que refiere el nivel de alerta de las personas, considerando su desgaste mental y físico en cada momento (Bedny e Inna, 2019). **La dirección**, referida a los fines a los que se destina la motivación orientados a lograr la ejecución de funciones (Kung, 2019). Se entiende también como una función administrativa posterior a planificar y organizar (Chiavenato, 2017). Finalmente, **la persistencia** entendida como la cualidad de persistir en el logro de un objetivo (Singh, 2020).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de tipo **aplicado**, porque tiene por objetivo resolver un determinado problema, enfocándose en la búsqueda del conocimiento. (Carrasco, 2019).

La investigación fue cuantitativa, porque durante la realización del estudio se empleó el proceso estadístico, que permitió cuantificar los datos de los instrumentos. Asimismo, proporcionó datos numéricos para estimar el nivel del fenómeno y ayudó a la confirmación de hipótesis, de manera que se generalizan los resultados (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **Diseño de investigación:**

El diseño investigativo fue de carácter **no experimental**, un estudio es denominado así cuando no se manipulan las variables para ver el efecto de una sobre la otra (Montoya y Cogollo, 2018). Solo se analizaron a las variables en su contexto, sin alguna alteración de por medio

La investigación fue de **corte transversal**, porque el estudio del fenómeno fue efectuado en un tiempo determinado, comprendido solo por un periodo (Carrasco, 2019). Es decir, la información fue recogida en una etapa determinada de la investigación.

La investigación **fue correlacional** porque analizaron el grado de asociación o relación entre las variables que se estudian en función de la información específica del fenómeno. (Carrasco, 2019).

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### **V1. Engagement**

**Definición conceptual:** El compromiso es el estado mental y emocional de un empleado que reconoce y participa en el desempeño de su trabajo para la organización (Charry y Solórzano, 2021).

**Definición operacional:** Las dimensiones del engagement son el vigor, la dedicación y la absorción.

**Indicadores:** Los indicadores para la dimensión vigor emocional y físico son: energía, resistencia, dificultades; para la dimensión dedicación son: participación, entusiasmo, actitud, inspiración; para la dimensión absorción en el trabajo son: concentración, agradable, percepción.

**Escala de medición:** La escala de Likert: Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre, Siempre

## **V2. Desempeño laboral**

**Definición conceptual:** El desempeño se define como las acciones o comportamientos observados entre los empleados relacionados con el logro de las metas organizacionales. (Saavedra, Saldaña y Delgado, 2021)

**Definición operacional:** Los aspectos fundamentales para medir el desempeño son los logros, conductas y motivación que demuestran los empleados durante el desarrollo de acciones o actividades.

**Indicadores:** Los indicadores para la dimensión logros son: esfuerzos, recursos, eficacia; para la dimensión conductas son: principios corporativos, valores corporativos, normas de comportamiento, reglas de la organización; para la dimensión motivación son: intensidad, dirección, persistencia.

**Escala de medición:** La escala de Likert: Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre, Siempre

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**Población:** de acuerdo con Montoya & Cogollo (2018), la población puede estar constituida por personas, registros, muestras de laboratorio, entre otros, estos a su vez deben de tener características homogéneas. La población del estudio estuvo constituida por los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L.

**Tabla 1**  
*Población*

<b>Área</b>	<b>Cantidad</b>
Gerente (dueño)	1
Área administrative	5
Área de producción (supervisores)	25
Operación de producción	8
Operarios de transporte	4
Área de atención al cliente	3
<b>Total</b>	<b>46</b>

Elaboración propia

- **Criterios de inclusión:** Colaboradores que venían laborado en la empresa Ladrillos Muralla S.R.L hasta el año 2022, con previa autorización para el uso de sus opiniones en la investigación, ya sean estos contratados, permanentes o de tiempo parcial.

- **Criterios de exclusión:** Trabajadores que presentaban absentismos continuos dentro de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L hasta el año 2022, así como trabajadores que tengan permiso médico por cualquier enfermedad.

**Muestra** “es un subgrupo de una población o universo para el cual se recopilarán datos relevantes y debe ser representativo de la población” (Hernández y Mendoza, 2018, p.196)

El tamaño de la muestra estuvo basado en un sorteo no probabilístico realizado por los investigadores por conveniencia, fue igual a la población total de 46 empleados de la empresa. Por lo tanto, la muestra fue seleccionada de una población pequeña y limitada, el tamaño de la muestra fue un representante significativo de la población en su conjunto.

**Muestreo:** se recurrió al muestreo no probabilístico por conveniencia que se efectúa en función del criterio del investigador (Carrasco, 2019), el cual calculó la cantidad de participantes a su conveniencia y acceso a información.

**Unidad de análisis:** De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), los participantes del estudio fueron la unidad de análisis. En este contexto, fueron los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L.



### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La **encuesta**, “técnica que permite recopilar información cuantitativa, a través de cuestionarios orales o escritos, sobre un borrador o muestra seleccionada para la investigación” (Montoya y Cogollo, 2018, p.92)

El **cuestionario**, “está estructurado en base a las variables de investigación sustentadas en el marco teórico del estudio y presentadas en la tabla de actividades. En caso contrario, debe contener un número mínimo de preguntas relacionadas con el objetivo” (Montoya y Cogollo, 2018, p.93).

Para el estudio se diseñó dos instrumentos, de acuerdo con las variables que se está investigando y su operacionalización, contó con preguntas cerradas que fueron respondidas según una escala de Likert: (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A Veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre. Donde el instrumento de engagement comprendió tres dimensiones a) vigor emocional y físico, b) dedicación y c) absorción en el trabajo y asimismo el instrumento para medir el nivel de desempeño laboral comprendió tres dimensiones a) logros, b) conductas y c) motivación.

Para la **validez** de las herramientas se extrajo del dictamen de expertos que evaluarán los ítems de cada herramienta de acuerdo con los siguientes criterios: claridad, objetividad, oportunidad, organización, adecuación, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia. Estos fueron evaluados según la siguiente escala: Deficiente, Regular, Buena, Muy buena, Excelente. Evaluados los ítems, el experto en la materia indicó si el instrumento es *aplicable* o *no aplicable*. Dependiendo de la respuesta, se administró el instrumento a los participantes. Los instrumentos recibieron un puntaje promedio de 46, al estar por encima de 41 se considera apto para ser aplicado.

Por lo tanto, la **confiabilidad** del instrumento fue determinado a través de la fórmula de consistencia interna de Alfa de Cronbach.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde

$\alpha$ :	Alfa de Cronbach
K:	Número de ítems
$V_i$ :	Varianza de cada ítem
$V_t$ :	Varianza total (suma de los valores)

El instrumento fue confiable si el resultado de  $\alpha$  es mayor a 0.81 demostrando que es altamente confiable; sin embargo, si  $\alpha$  es menor a 0.80 el instrumento no es confiable y no puede aplicarse.

Para efectos de la correcta aplicación y utilización de los instrumentos se realizó la prueba piloto, donde la confiabilidad resultó: Variable Engagement (0.928) y desempeño laboral (0.954); resultados que confirman consistencia interna entre los 40 elementos (20 ítems y 20 ítems respectivamente). En ese sentido, se dio continuidad con el recojo de datos, obteniendo resultados favorecedores para el análisis e interpretación de resultados (Anexo 6).

### **3.5. Procedimientos**

Los procedimientos que se realizó con el estudio fueron, solicitar la autorización de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., con una previa reunión informativa acerca de la naturaleza y objetivos de la investigación. Posteriormente, se coordinó con los jefes a cargo para brindar los alcances pertinentes sobre el estudio y solicitar el consentimiento previamente informado por parte de los trabajadores a ser encuestado. Como siguiente paso, se realizó una prueba piloto del instrumento para poder determinar qué tan confiable fue este y hacer los reajustes correspondientes; después se pactó la fecha y hora de aplicación de los cuestionarios oficiales de manera presencial. Finalmente, se recolectó la información de los cuestionarios la cual se sistematizará para su debido análisis.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para el procesamiento y análisis de la información, se sistematizó y tabuló la información en Microsoft Excel 2019, posteriormente, se realizó el tratamiento estadístico de los datos en el paquete estadístico SPSS 26, en principio, se realizó el análisis estadístico descriptivo para obtener los promedios, frecuencias y porcentajes de cada indicador, dimensión y variable, así como obtener las tablas y

figuras correspondientes. De manera consecuente, se realizó el análisis estadístico inferencial, el cual permitirá la contrastación de hipótesis para dar respuesta a las preguntas de investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

En principio, se respetó el principio de beneficencia y no maleficencia, velando por hacer el bien a los participantes de la investigación, sin involucrar daño alguno. De igual manera, se respetó la fidelidad y responsabilidad, cumpliendo con las conductas éticas que la investigación amerita; por otra parte, se garantizó el principio de integridad, haciendo que toda la información presentada sea verídica y confiable. De igual modo, se respetarán los derechos de autor, referenciando apropiadamente cada fuente consulta en el estudio. Finalmente, para garantizar el respeto por los derechos de las personas, se aplicó el consentimiento informado, además, se respetó la voluntad de los participantes en la investigación y su decisión de retirarse del estudio.

## IV. RESULTADOS

**Tabla 2**

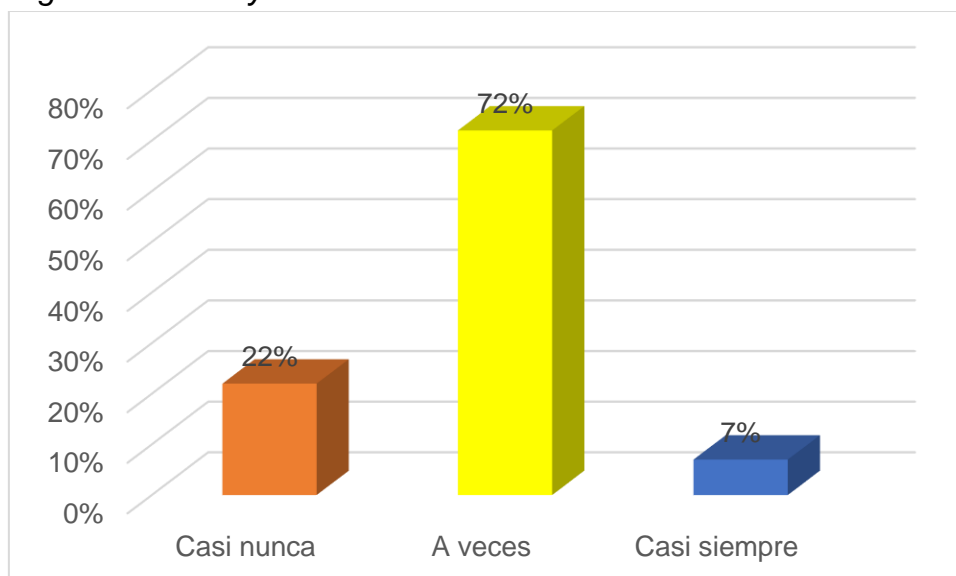
*Vigor emocional y físico*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	22%	22%	22%
	A veces	33	72%	72%	94%
	Casi siempre	3	7%	7%	100%
	Total	46	100%	100%	

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 1**

*Vigor emocional y físico*



*Nota:* Extraído de SPSS 26

Interpretación: En la tabla 2 y figura 1, se observa en la tabla y figura que, el 72% de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L. manifiesta tener vigor emocional y físico “a veces”, el 22% señala que “casi nunca” se presenta vigor emocional y físico, y un 7% alega que “casi siempre. La mayoría de los colaboradores presenta un nivel promedio, sin embargo, solo se tiene un 7% de los colaborados presenta gran energía mientras trabaja, unido a la persistencia y un fuerte deseo por esforzarse por el trabajo, aunque surjan problemas y/o dificultades.

**Tabla 3**

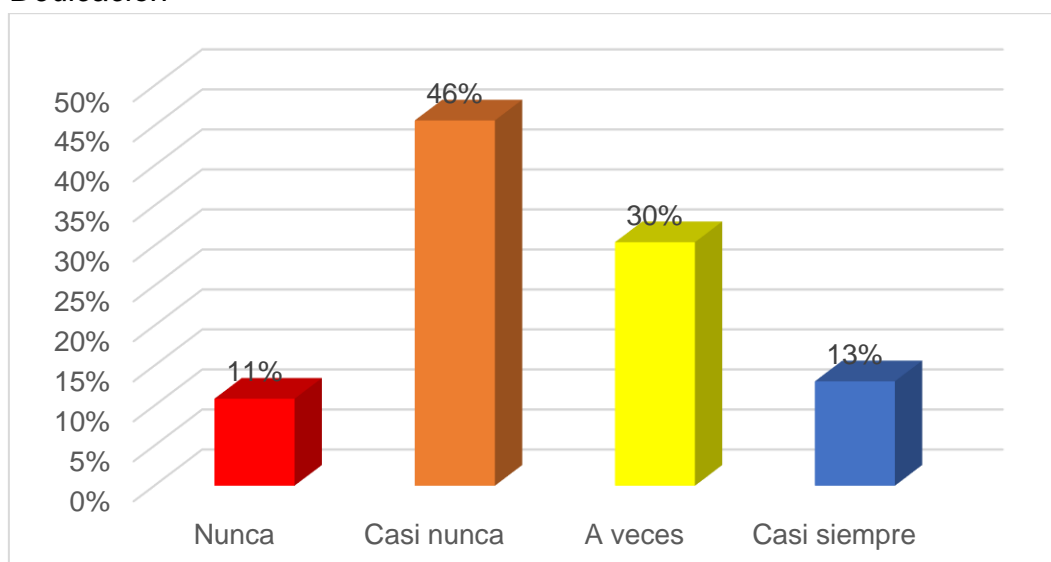
*Dedicación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	11%	11%	11%
	Casi nunca	21	46%	46%	46%
	A veces	14	30%	30%	76%
	Casi siempre	6	13%	13%	100%
	Total	46	100%	100%	

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 2**

*Dedicación*



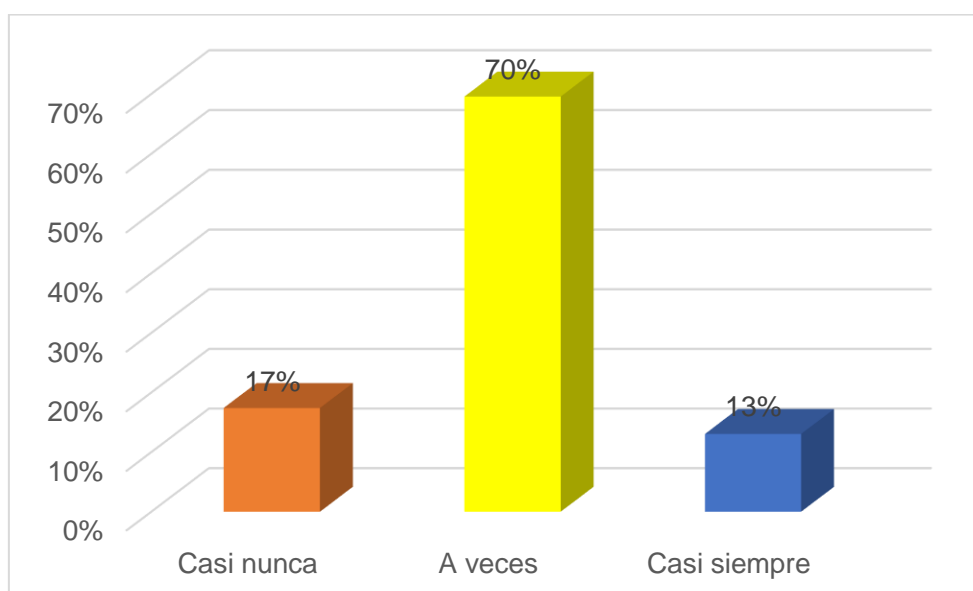
*Nota:* Extraído de SPSS 26

Interpretación: En la tabla 3 y figura 2, se observa que el 46% de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L. manifiesta contar con dedicación “casi nunca”, el 30% señala que “a veces”, un 13% alega que “casi siempre, y solo un 11% “nunca”. La mayoría de los colaboradores presenta una calificación de casi nunca, sin embargo, solo un 11% de los colaborados presenta un fuerte compromiso y participación en equipo, acompañado de entusiasmo, actitud positiva y sentido, así como de orgullo por el trabajo e inspiración.

**Tabla 4***Absorción en el trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	17%	17%	17%
	A veces	32	70%	70%	87%
	Casi siempre	6	13%	13%	100%
	Total	46	100%	100%	

*Nota:* Elaboración propia

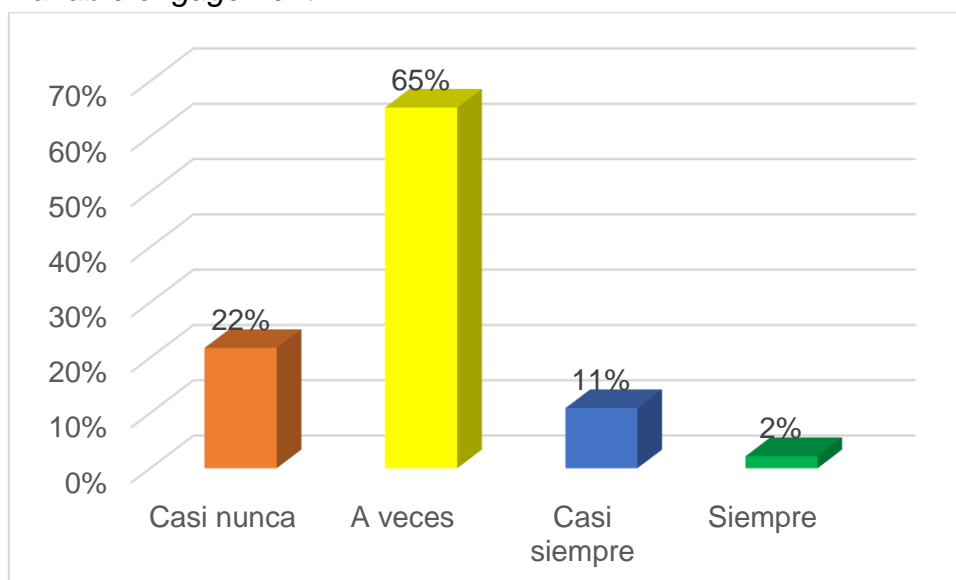
**Figura 3***Absorción en el trabajo*

*Nota:* Extraído de SPSS 26

Interpretación: En la tabla 4 y figura 3, se observa los niveles de absorción en el trabajo como dimensión de engagement de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, donde el 70% de los encuestados manifiesta como “a veces”, un 17% “casi nunca”, y un 13% de los colaboradores “como siempre”. La mayoría de los colaboradores presenta un nivel promedio, sin embargo, solo se tiene un 13% de los colaboradores que refiere a estar plenamente concentrado y feliz realizando el trabajo, de manera que les cuesta abandonarlo y no se dan cuenta del tiempo ya que pasa muy rápido.

**Tabla 5***Variable engagement*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	22%	22%	22%
	A veces	30	65%	65%	87%
	Casi siempre	5	11%	11%	98%
	Siempre	1	2%	2%	100%
	Total	46	100%	100%	

*Nota:* Elaboración propia**Figura 4***Variable engagement**Nota:* Extraído de SPSS 26

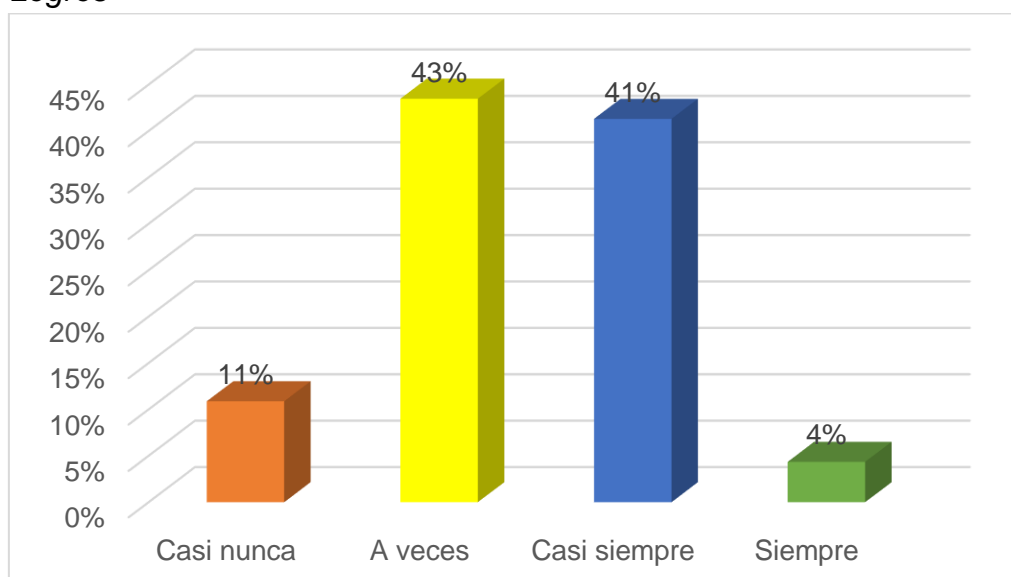
Interpretación: En la tabla 5 y figura 4, se observa que el 65% de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L. manifiesta contar con engagement “a veces”, el 22% señala que “casi nunca”, 11% alega que “casi siempre”, y solo un 2% “siempre”. La mayoría de los colaboradores presenta un nivel promedio, sin embargo, solo se tiene entre 11% y 2% de los colaboradores que está interesada en las actividades que realiza e incluso se encuentra entusiasmada y se esfuerza con las labores que desarrolla en el trabajo y además está dispuesta a hacer un esfuerzo adicional para conseguir que se hagan las actividades en la medida de sus posibilidades.

**Tabla 6**  
*Logros*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	11%	11%
	A veces	20	43%	54%
	Casi siempre	19	41%	96%
	Siempre	2	4%	100%
	Total	46	100%	100%

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 5**  
*Logros*



*Nota:* Extraído de SPSS 26

Interpretación: En la tabla 6 y figura 5, se observa los niveles de logros como dimensión de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, donde el 43% de los encuestados manifiesta como “a veces”, mientras el 41% “casi siempre”, un 11% y 4% de los colaboradores alegaron “casi nunca” y “nunca”, respectivamente. La mayoría de los colaboradores presenta un nivel promedio, sin embargo, se tiene entre 41% y 4% de los colaboradores que han alcanzado un beneficio para la empresa mediante esfuerzos, recursos y eficacia viéndose reflejada en la calidad y adaptabilidad de productos y servicios hacia las expectativas y requerimientos del consumidor, ya que a veces la empresa les brinda capacitaciones e incentivos monetarios.

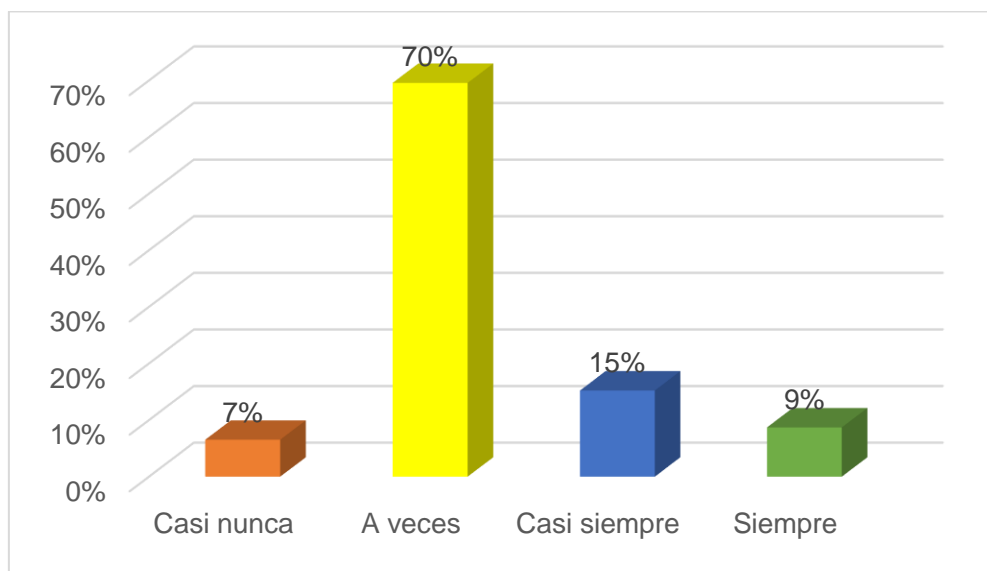


**Tabla 7**  
*Conductas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	7%	7%	7%
	A veces	32	70%	70%	76%
	Casi siempre	7	15%	15%	91%
	Siempre	4	9%	9%	100%
	Total	46	100%	100%	

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 6**  
*Conductas*



*Nota:* Extraído de SPSS 26

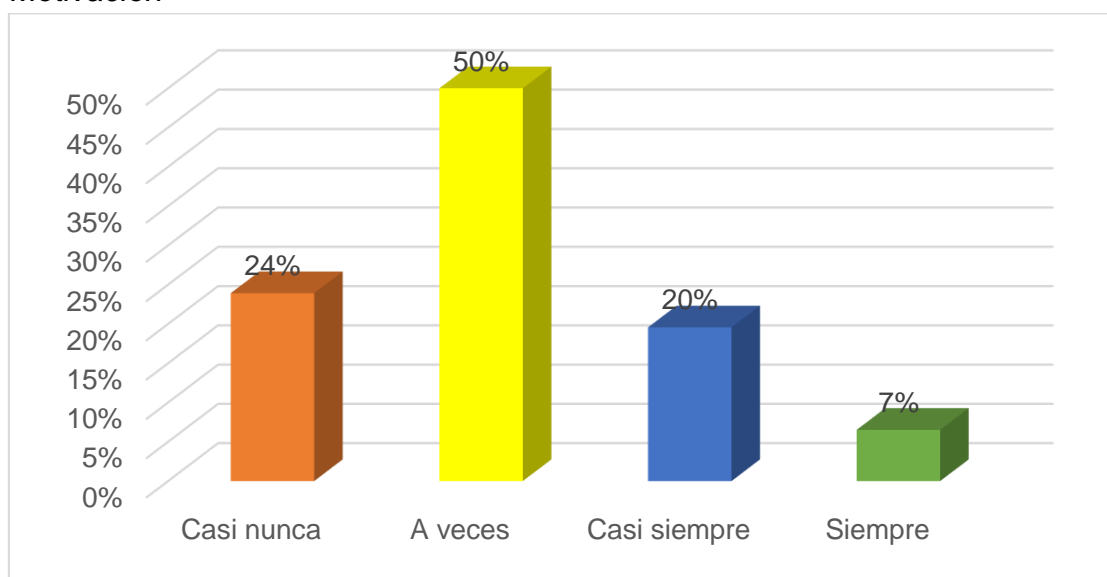
Interpretación: En la tabla 7 y figura 6, se observa la calificación para las conductas como dimensión de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, donde el 70% de los encuestados manifestó como “a veces”, mientras el 15% “casi siempre”, solo un 7% y 9% de los colaboradores “siempre” y “casi nunca”, respectivamente. La mayoría de los colaboradores presenta un nivel promedio, sin embargo, se tiene entre 15% y 9% de los colaboradores que realizan eficazmente su trabajo tomando en cuenta y adecuándose a los principios y valores corporativos, la buena voluntad, las normas de comportamiento, y los principios y/o reglas organizacionales.

**Tabla 8**  
*Motivación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	11	24%	24%	24%
	A veces	23	50%	50%	74%
	Casi siempre	9	20%	20%	93%
	Siempre	3	7%	7%	100%
	Total	46	100%	100%	

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 7**  
*Motivación*



*Nota:* Extraído de SPSS 26

Interpretación: En la tabla 8 y figura 7, se observa los niveles de motivación como dimensión de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, donde el 50% de los encuestados manifiesta como “a veces”, mientras el 24% “casi nunca”, solo un 20% “casi siempre” y 7% “siempre”. La mayoría de los colaboradores presenta un nivel promedio, sin embargo, 20% y 7% de los colaboradores presenta impulsos para realizar un trabajo de manera positiva y con constancia frecuente para alcanzar los objetivos y metas en común dentro de la organización; ya que un trabajador motivado rendirá más porque se siente mejor en su puesto y lo realiza con mayor eficacia, aumenta su sensación de pertenencia a la empresa y al equipo, es así que florecen con mayor facilidad

nuevas ideas y las transmiten. Además, que casi nunca siente cansancio físico y/o mental en el desarrollo del trabajo.

**Tabla 9**

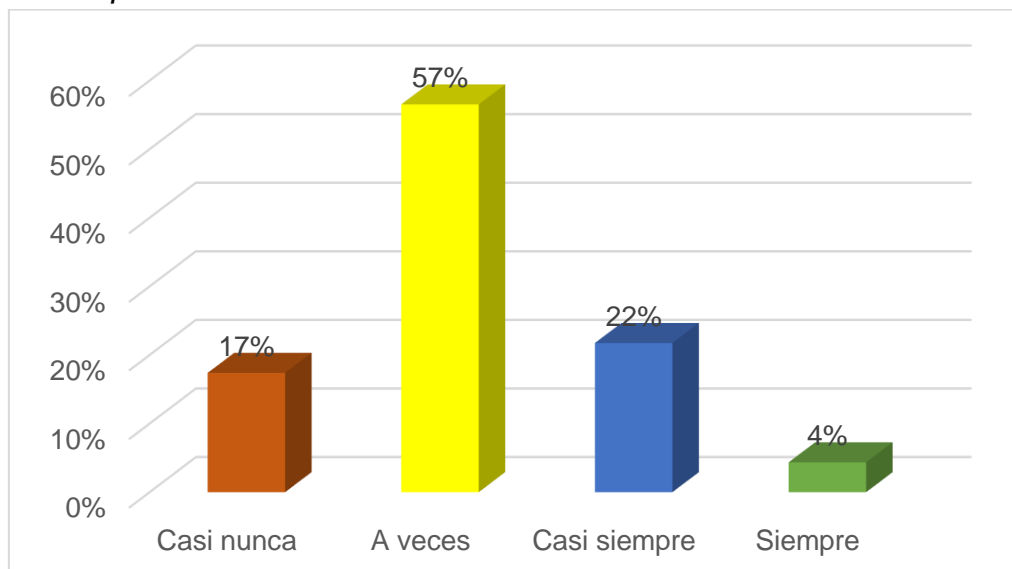
*Desempeño Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	17%	17%	17%
	A veces	26	57%	57%	74%
	Casi siempre	10	22%	22%	96%
	Siempre	2	4%	4%	100%
	Total	46	100%	100%	

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 8**

*Desempeño Laboral*



*Nota:* Extraído de SPSS 26

Interpretación: En la tabla 9 y figura 8, se observa que el 57% de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L. manifiesta contar con engagement “a veces”, el 22% señala que “casi siempre”, 17% alega que “casi nunca”, y solo un 4% “siempre”. La mayoría de los colaboradores presenta un nivel promedio, sin embargo, solo entre 22% y 4% de los colaboradores presenta un desempeño eficaz en el trabajo para que la empresa alcance sus metas y

propósitos, ya que se muestra en el comportamiento, resultados y motivación que tiene el colaborador.

### **Análisis inferencial**

Para determinar el uso de las pruebas estadísticas adecuadas fue necesario establecer la normalidad de la distribución de los datos a través de la prueba de Kolmogorov - Smirnova, K-S, partiendo de las siguientes hipótesis:

H<sub>0</sub>: los datos de las dimensiones de la variable engagement y de la variable desempeño laboral y sus dimensiones se distribuyen de manera normal (simétrica).

H<sub>1</sub>: los datos de las dimensiones de la variable engagement y de la variable desempeño laboral y sus dimensiones no se distribuyen de manera normal (asimétrica).

**Tabla 10**

*Prueba de normalidad*

	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Vigor emocional y físico	.399	46	.000
Dedicación	.267	46	.000
Absorción en el trabajo	.357	46	.000
Engagement	.329	46	.000
Logros	.250	46	.000
Conductas	.404	46	.000
Motivación	.280	46	.000
Desempeño Laboral	.308	46	.000

Dado que el valor  $p < .05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual señala que los datos de insatisfacción con la imagen corporal y de la variable identidad institucional y sus dimensiones no se distribuyen de manera normal.

De esta manera, para el estudio fue necesario el empleo de la estadística no paramétrica; se utilizó el estadístico Rho de Spearman para demostrar las asociaciones logradas, a su vez, este estadístico brinda la dirección de la correlación teniendo una variación positiva o negativa.

## Hipótesis general

Ha: El engagement se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022.

Ho: El engagement no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022.

**Tabla 11**

*Correlación entre la variable engagement y desempeño laboral*

		Correlaciones	
		Engagement	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Engagement	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	46
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.514
		Sig. (bilateral)	.000
		N	46

*Nota:* Resultado de SPSS 26

Interpretación: En la Tabla 11, se prueba la hipótesis general, con un p valor, o nivel de significancia de  $0.000 < a 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna; por lo que se afirma que existe relación entre las variables de estudio. Además, el coeficiente (Rho) de Spearman, con un valor de 0,514, positivo y cercano a 1; permite explicar una correlación considerable y directa, es decir, se deduce que a mayor presencia de engagement habrá menor presencia de desempeño laboral y viceversa.

## Las hipótesis específicas:

Ha: El engagement se relaciona significativamente con los logros de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022.

Ho: El engagement no se relaciona significativamente con los logros de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022.

**Tabla 12***Correlación engagement y logros de los colaborados*

			Engagement	Logros
Rho de Spearman	Engagement	Coeficiente de correlación	1.000	.299
		Sig. (bilateral)	.	.044
		N	46	46
	Logros	Coeficiente de correlación	.299	1.000
		Sig. (bilateral)	.044	.
		N	46	46

*Nota:* Resultado de SPSS 26

Interpretación: En la Tabla 12, se prueba la hipótesis específica, con un p valor, o nivel de significancia de  $0.044 < \alpha < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna; por lo que se afirma que existe relación entre las variables de estudio. Además, el coeficiente (Rho) de Spearman, con un valor de 0,299, positivo y cercano a 1; permite explicar una correlación media y directa, es decir, se deduce que a mayor presencia de engagement habrá menor presencia de logros y viceversa.

Ha: El engagement se relaciona significativamente con las conductas de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022.

H1: El engagement no se relaciona significativamente con las conductas de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022.

**Tabla 13***Correlación engagement y conductas de los colaborados*

			Engagement	Conductas
Rho de Spearman	Engagement	Coeficiente de correlación	1.000	.473
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	46	46
	Conductas	Coeficiente de correlación	.473	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	46	46

*Nota:* Resultado de SPSS 26

Interpretación: En la Tabla 13, se prueba la hipótesis específica, con un p valor, o nivel de significancia de  $0.001 < a 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna; por lo que se afirma que existe relación entre las variables de estudio. Además, el coeficiente (Rho) de Spearman, con un valor de 0,473, positivo y cercano a 1; permite explicar una correlación media y directa, es decir, se deduce que a mayor presencia de engagement habrá menor presencia de conductas y viceversa.

Ha: El engagement se relaciona significativamente con la motivación de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022,

Ha: El engagement no se relaciona significativamente con la motivación de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022

**Tabla 14**  
*Correlación engagement y motivación de los colaborades*

			Engagement	Motivación
Rho de Spearman	Engagement	Coeficiente de correlación	1.000	.509
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	46	46
	Motivación	Coeficiente de correlación	.509	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	46	46

*Nota:* Resultado de SPSS 26

Interpretación: En la Tabla 14, se prueba la hipótesis específica, con un p valor, o nivel de significancia de  $0.000 < a 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna; por lo que se afirma que existe relación entre las variables de estudio. Además, el coeficiente (Rho) de Spearman, con un valor de 0,509, positivo y cercano a 1; permite explicar una correlación media y directa, es decir, se deduce que a mayor presencia de engagement habrá menor presencia de motivación y viceversa.

## V. DISCUSIÓN

Después de presentar los resultados previamente, se tiene la información estadística necesaria para evaluar e interpretar sus implicaciones, especialmente con respecto a la hipótesis general, se ha logrado determinar que el engagement se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022; con una significación de .00 y un Rho spearman de .514, estos resultados concuerdan con **Woocheol (2017)** que determino que el compromiso de los empleados tiene una relación positiva con su desempeño laboral; de la misma forma los resultados presentados concuerdan con **Supatn & Puapradit (2021)** que determino las influencias directas de la expectativa, la instrumentalidad extrínseca y la valencia intrínseca en el engagement y su relación indirecta de los tres factores en el desempeño laboral, también **Calla (2019)** que determino que existe una fuerte correlación positiva entre el compromiso de los empleados y el desempeño laboral, arrojando 0,644, y **Bravo (2021)** que determino que existe una relación positiva y fuerte entre compromiso y desempeño laboral con Rho Spearman 0.804, nivel de significancia  $p < 0.01$ . Los altos niveles de desempeño laboral en una organización están relacionados con el compromiso y el compromiso con el trabajo en su organización. Esto da como resultado un rendimiento laboral superior, lo que a su vez da como resultado una mayor rentabilidad, productividad, retención de empleados y una mejora general en el ambiente de trabajo.

Después de presentar los resultados previamente, se tiene la información estadística necesaria para evaluar e interpretar sus implicaciones, especialmente con respecto a la primera hipótesis específica, se ha logrado determinar que el engagement se relaciona significativamente con los **logros** de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022, con una significación de .044 y un Rho spearman de .299. Teniendo en cuenta que los logros que según Leadbetter (2021) se consideran aquellos que llegan después de un gran despliegue de recursos y esfuerzo durante un largo periodo, dentro del cual se considera según Varajao (2015). los esfuerzos (la fuerza de voluntad que será capaz de realizar la persona), los recursos (medio utilizado para cumplir un fin) y la eficacia (laborar correctamente o realizar acciones de carácter laboral que culminan



en el cumplimiento de objetivos). Estos resultados concuerdan con **Calla (2019)** muestran que existe una fuerte correlación positiva entre el compromiso de los empleados y las metas individuales de 0,637 y también con **Bravo (2021)** se determina una relación positiva y fuerte entre la eficiencia laboral. El reconocimiento de los logros de los trabajadores ayuda a los empleados a ver que la empresa los valora a ellos y a sus contribuciones al éxito de su equipo y de la empresa en general. Esto es particularmente clave cuando las organizaciones crecen o cambian. Ayuda a los empleados a generar una sensación de seguridad en su valor para la empresa, motivándolos a continuar con un gran trabajo.

Después de presentar los resultados previamente, se tiene la información estadística necesaria para evaluar e interpretar sus implicaciones, especialmente con respecto a la segunda hipótesis específica, se ha logrado determinar que el engagement se relaciona significativamente con las **conductas** de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022 con una significación de .001 y un Rho spearman de .473 teniendo en cuenta las conductas en el lugar de trabajo abarca cómo una persona se comunica en el lugar de trabajo con sus colegas. Tanto la comunicación verbal como la no verbal retratan cómo te sientes acerca de tu trabajo y equipo. Dado que una buena actitud puede generar positividad en el lugar de trabajo, un equipo productivo y un mejor desempeño, las organizaciones deben centrarse más en el comportamiento de los empleados. Así como lo indica Robbins y Coulter (2018) las conductas, son acciones que hacen que los grupos puedan funcionar con más eficacia tomando en consideración todos los aspectos dados por ciertos periodos dentro de una organización, dentro de la cual se consideran los **principios corporativos** que según Pérez (2016) debe reflejar claramente las estrategias que se emplean hoy en día y las futuras, así como **los valores corporativos** que según Khandelwal (2019) es un conjunto de nociones sobre un determinado comportamiento que tiene la institución, también **las Normas de comportamiento** que según Pérez (2016) son las decisiones tomadas por los directores, y a su vez inculcan estos valores a los trabajadores, por ultimo **las reglas institucionales** que según Pérez (2016) deben estar relacionadas con la participación de los trabajadores de la organización desde el comienzo de sus actividades. Estos resultados concuerdan con **Delgado y Velázquez (2018)** se ha encontrado que el compromiso afecta la satisfacción

laboral, es decir, a mayor compromiso, mayor nivel de satisfacción laboral; también con **Alvan (2019)** que determinó una proporción de colegas con un nivel alto de conductas de involucramiento. Sin embargo, difiere con **Van Beurden (2021)** los métodos de recursos humanos enumerados como útiles pero ineficaces estaban relacionados negativamente con el compromiso de los empleados y el desempeño laboral, así como **Supatn & Puapradit (2021)** no se encontró la influencia de la instrumentalidad intrínseca y la valencia extrínseca en el compromiso de los empleados. Las conductas de los empleados en el lugar de trabajo es un factor vital que determina su desempeño laboral en una empresa. Una conducta positiva en el trabajo por parte de los empleados conduce a una mayor productividad y desempeño del equipo y del individuo. Las personas que se comportan de manera más profesional y eficiente en el trabajo a menudo se convierten en empleados insustituibles.

Después de presentar los resultados previamente, se tiene la información estadística necesaria para evaluar e interpretar sus implicaciones, especialmente con respecto a la tercera hipótesis específica, se ha logrado determinar que el engagement se relaciona significativamente con la **motivación** de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022, con una significación de .000 y un Rho spearman de .509. La motivación según Manjarrez, Boza y Mendoza (2020) es un proceso de naturaleza psicológica indispensable en el actuar humano, en la cual se toma en cuenta **la intensidad que según** Bedny y Inna (2019) el trabajador está sometido a procesos donde se mide el gasto físico y mental por cada unidad de tiempo; también se toma en cuenta **la dirección que según** Kung (2019) una labor frecuente consiste en gestionar los recursos de la organización; **la persistencia que según** Singh (2020). es aquella cualidad de insistir para conseguir aquello que más deseamos. Estos resultados concuerdan con **Woocheol (2017)** que determinó que tiene un efecto mediador significativo en la relación entre los recursos y la productividad laboral, así como también **Mohd et al. (2018)** que indicó que la relación entre apoyo social y compromiso afecta la productividad laboral. **Van Beurden (2021)** que indicó que el personal encontró que los métodos de recursos humanos disponibles eran efectivos y tenían un mayor impacto en la participación de los maestros. **Nguyen et al. (2020)** que indicó que

La satisfacción con la vida tuvo un efecto mediador parcial complementario en la relación causal entre el compromiso de los empleados y el desempeño laboral. La motivación de los empleados es clave para el éxito de una organización. Es el nivel de compromiso, impulso y energía que los trabajadores de una empresa aportan al puesto todos los días. Sin él, las empresas experimentan una reducción de la productividad, niveles más bajos de producción y es probable que la empresa tampoco alcance metas importantes.

Después de presentar los resultados previamente, se tiene la información estadística necesaria para evaluar e interpretar sus implicaciones, especialmente con respecto a la cuarta hipótesis específica, se ha logrado determinar que existe significativa y alta relación entre el **engagement y el desempeño laboral** de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022. con una significación de .000 y un Rho spearman de 0.514, estos resultados concuerdan con **Supatn & Puapradit (2021)** que indicaron que el desempeño laboral es un factor importante que puede indicar compromiso laboral, así como también **Alvan (2019)** que indico que mostraron una correlación estadísticamente significativa entre la variable compromiso y el desempeño laboral ( $r = 0.44$ ;  $p < 0.01$ ), Cuando los empleados no se desempeñan de manera efectiva, los consumidores sienten que la empresa es apática a sus necesidades y buscarán ayuda en otra parte. Los empleados que se desempeñan de manera efectiva hacen las cosas correctamente la primera vez.

Respecto a las debilidades encontradas dentro del desarrollo de la investigación es evidente que a uno se le está dándole una solución inmediata a la problemática encontrada en la empresa ladrillos muralla S.R.L. debido a que principalmente se está brindando se información fundamental para el desarrollo de futuras soluciones, respecto a las fortalezas del desarrollo de esta investigación se ha mostrado diferentes datos estadísticos así como pruebas de hipótesis que han demostrado que hay una relación significativa entre el engagement y el desempeño, esta información es bastante importante para la empresa y es desde este punto en el cual se tiene que iniciar a realizar cambios dentro de la institución para lograr los resultados deseados o esperados, sin embargo esta información será el pilar de

futuras investigaciones referentes al mismo temas inclusive dentro de la misma empresa con la finalidad de mejorar ambas variables Y lograr el éxito empresarial.

La relevancia de esta investigación radica en que se han demostrado la importancia del engagement, así como el desempeño laboral es muy importante para la empresa pues este representa el nivel en el que un empleado cumple con éxito los factores incluidos el trabajo. Los empleados comprometidos se están convirtiendo cada vez más en un activo valioso en la empresa, ya que el compromiso de los empleados juega el papel principal en el crecimiento del desempeño de la empresa. En el entorno actual, toda empresa quiere aumentar su desempeño para enfrentar de manera efectiva las fuerzas del mercado. El engagement ayuda a la empresa en este objetivo. De hecho, es crucial y un elemento clave en el éxito organizacional.

## VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general el engagement se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022; esto debido a un nivel de significancia de 0.00 y un Rho spearman de .514. Ante cambios de cualquier magnitud en la variable engagement, se presentarán cambios evidentes de la misma magnitud para la variable desempeño laboral.
2. Para el primer objetivo específico el engagement se relaciona significativamente con los logros de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022, con un nivel de significancia de 0.044 y un Rho spearman de .299. Ante cambios de cualquier magnitud en la variable engagement, se presentarán cambios evidentes de la misma magnitud para la dimensión logros.
3. De acuerdo con los resultados encontrados para el segundo objetivo específico, el engagement se relaciona significativamente con las conductas de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022, con un nivel de significancia de 0.001 y un Rho spearman de .473. Ante cambios de cualquier magnitud en la variable engagement, se presentarán cambios evidentes de la misma magnitud para la dimensión conductas.
4. Respecto al tercer objetivo específico el engagement se relaciona significativamente con la motivación de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022, con un nivel de significancia de 0.000 y un Rho spearman de .509. Se observa que ante cambios de cualquier magnitud en la variable engagement, se presentaran cambios evidentes de la misma magnitud para la dimensión motivación.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al gerente de la empresa reconocer constantemente los logros de cada colaborador dentro de la empresa, de esta manera los trabajadores buscarán conseguir más logros dentro de la institución y así mejorar el desempeño laboral.
2. Se recomienda al jefe de personal que trabaja en la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022, formar relaciones con empleados más experimentados; para que puedan recibir ayuda y lograr comprender aspectos de las conductas dentro de la empresa que pueden no ser tan evidentes.
3. Se recomienda al gerente de la empresa realizar diferentes talleres que fomenten la motivación dentro de la institución con la finalidad del que el trabajador adopte dicha motivación y logre un mejor desempeño laboral.
4. Se recomienda al gerente de la empresa realizar talleres que fomenten el compromiso del trabajador con la empresa para que esta manera el trabajador se sienta con muchas más ganas de lograr no solamente los objetivos, sino también de desempeñarse laboralmente y diferenciarse de sus compañeros.

## REFERENCIAS

- Alvan, R. (2019). Engagement y desempeño de los colaboradores de la empresa Maestro, sucursal Trujillo, año 2019. *Tesis pregrado*. Universidad César Vallejo, Trujillo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47260>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor agregado*, 109 - 121. Obtenido de <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bedny, G., & Inna, B. (2019). *Work Activity Studies Within the Framework of Ergonomics, Psychology, and economics*. USA: CRC PRESS
- Bravo, M. (2021). Engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Red de Salud Chepén 2020. *Tesis posgrado*. Universidad César Vallejo, Trujillo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54716/Bravo\\_EMBM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54716/Bravo_EMBM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Brealey, R., & Myers, S. (2018). *Corporate finance*. Pakistan: Mc Graw Hill.
- Calla, E. (2019). Relación entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa "Royal Knit" S.A.C. – año 2017. *Tesis pregrado*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Obtenido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11467/Calla\\_Grande\\_Elizabeth\\_Lourdes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11467/Calla_Grande_Elizabeth_Lourdes.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Charry, J., & Solórzano, J. (2021). Engagement en los servidores públicos de una entidad castrense peruana. *Revista Gobierno Y Gestión Pública*, 26 - 36. Obtenido de: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVUSMP\\_a2454685fa37f06185771fa63cd7daf4/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVUSMP_a2454685fa37f06185771fa63cd7daf4/Details)
- Chiavenato, I. (2017). *Planeación estratégica*. México: Mc Graw Hill.
- Circular HR. (2019). *Medición Engagement Latinoamérica*. Chile: Fundación Chile.
- Delgado, S., & Velasquez, K. (2018). Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el distrito de Cayma

- Arequipa, 2018. *Tesis pregrado*. Universidad Católica San Pablo, Arequipa. Obtenido de [http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15600/1/DELGADO\\_PARED\\_ES\\_SER\\_ENG.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15600/1/DELGADO_PARED_ES_SER_ENG.pdf)
- Fernández, I. (2015). *Felicidad Organizacional*. Chile: Ediciones B.
- González, L. (2015). *Burnout consecuencias y soluciones*. México: Manual moderno.
- Great Place To Work. (14 de diciembre de 2021). *The current state of employee engagement worldwide*. Obtenido de Great Place To Work: <https://www.greatplacetowork.com.ve/blog/el-estado-actual-del-engagement-de-los-colaboradores-en-todo-el-mundo>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGraw - Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Khandelwal, N. (2019). *Business Ethics: Corporate Governance, CSR, Indian Ethics and Values*. New York: MISHA BOOKS.
- Kung, S. (2019). *Planning Behavior: Theories and Experiments*. USA: Cambridge Scholars Publishing.
- Lazowski, A., & Blockmans, S. (2016). *Research Handbook on Eu Institutional Law*. USA: Edward Elgar.
- Leadbetter, D. (2021). *Just Make It Work: An Honest Guide to Navigating the First Decade of Your Career*. USA: Ledbetter.
- Lowe, M., & Lindsey, R. (2018). *Examining the Emotional Dimensions of Academic Librarianship: Emerging research and opportunities*. USA: Alis.
- Mallot, R. (2021). *Principles of Behavior*. New York: Routledge.
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 1-10. Obtenido de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359)
- Martínez, 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*, 740- 758. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Mohd, A., Cheng, T., & Naseer, S. (2018). Linking Social Support, Work Engagement And Job Performance In Nursing. *International Journal of Business and Society*, 363-386. Obtenido de: <https://cutt.ly/uLeRJN1>.
- Montoya, P., & Cogollo, S. (2018). *Situaciones y retos de la investigación en Latinoamérica*. Medellín: Universidad Católica Luis Amigó. Obtenido de [https://www.funlam.edu.co/uploads/fondoeditorial/407\\_Situaciones\\_y\\_retos\\_de\\_la\\_investigacion\\_en\\_Latinoamerica.pdf](https://www.funlam.edu.co/uploads/fondoeditorial/407_Situaciones_y_retos_de_la_investigacion_en_Latinoamerica.pdf)
- Morden, T. (2016). *Principles of Management*. New York: Routledge.
- Nguyen, P. V., Nu Ngoc, H., & Quynh, H. (2020). Drivers of Employee Engagement and Job Performance. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 1-10. obtained from. <http://www.jsju.org/index.php/journal/article/view/720>
- Orbegoso, M. (2020). El engagement y el desempeño laboral en el personal del área de abastecimientos-ilo de la empresa minera southern Perú copper corporation, 2019. *Tesis pregrado*. Universidad Privada de Tacna, Tacna. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1537/Orbegoso-Flores-Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Orgambídez, A., & Borrego, Y. (2017). Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. *Enfermería Global*, 208-216. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412017000400208](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412017000400208)
- Peralta, S., Arias, Y., Caracciolo, S., Vega, L., & Rompato, J. (2020). Engagement de voluntarios, un estudio comparativo. *Visión futuro*, 131 - 144. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3579/357961649004/357961649004.pdf>
- Pérez, M. (2016). La Conducta Organizacional ¿Es necesario instaurar el código de conducta organizacional? *Revista Empresarial*, 10(1), 21-26. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5580336.pdf>
- Quiroz, E., & Muñoz, J. (2020). El engagement: una perspectiva desde las organizaciones saludables. En E. y. organizacional, *Toscano, C; Pazmay, S; Quiroz, E; Muñoz, J; Forero, C* (págs. 55-74). Colombia: Editorial Universidad

- Católica de Colombia. Obtenido de:  
<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/26125>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración*. México: Pearson Educación de México.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Rodriguez, A. (2012). *The Focused Organization: How Concentrating on a Few Key Initiatives Can Dramatically*. New York: A Gower book.
- Saavedra, F., Saldaña, C., & Delgado, J. (2021). Proceso de incorporar de personal y desempeño laboral, registro nacional de identificación y estado civil tarapoto. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5593-5616. Obtenido de : <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/709>
- Singh, M. (2020). *Principles of Life insurance*. USA: KIMT.
- Supatn, N., & Puapradit, T. (2021). Roles of Expectancy on Employee Engagement and Job Performance. *Journal of Administrative and Business Studies*, 88-98. obtained from [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3744003](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3744003)
- Toala, S., Álvarez, D., Osejos, J., Quiñonez, M., Soledispa, S., Pionce, A., & Caicedo, C. (2017). *Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones*. Madrid: Ciencias. Obtenido de <https://www.3ciencias.com/libros/libro/practicas-innovacion-gestion-la-calidad-las-organizaciones/>
- Ucar, H., & Alper, K. (2021). *Motivation, Volition, and Engagement in Online Distance Learning*. USA: IGI Global.
- Van Beurden, J., Van Veldhoven, M., & Van De Voorde, K. (2021). How employee perceptions of HR practices in schools relate to employee work engagement and job performance. *Journal of Management & Organization*, 1-19. DOI: <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.66>
- Varajao, J. (2015). *Improving Organizational Effectiveness with Enterprise Information Systems*. Brasil: Business sciencie reference.
- Woocheol, K. P. (2017). Examining Mediation Effects of Work Engagement Among Job Resources, Job Performance, and Turnover Intention. *Performance Improvement Quarterly*, 407-425. doi: <https://doi.org/10.1002/piq.21235>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	
Engagement	El engagement es el estado mental y emocional del trabajador que lo identifica e involucra con su desempeño laboral en beneficio de la <b>organización</b> . (Charry & Solórzano, 2021)	las dimensiones del engagement son el vigor, la dedicación y la absorción (Quiroz & Muñoz, 2020, pág. 56)	Vigor emocional y físico	Energía Resistencia Dificultades	ESCALA DE LIKERT Nunca Casi Nunca A Veces Casi Siempre Siempre	
			Dedicación	Participación Entusiasmo Actitud Inspiración		
			Absorción en el trabajo	Concentración Agradable Percepción		
Desempeño Laboral	El desempeño laboral se define como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización (Saavedra, Saldaña, & Delgado, 2021)	Los aspectos fundamentales para medir el desempeño son los logros, conductas y motivación que demuestran los colaboradores durante la realización de funciones o actividades (Toala, y otros, 2017)	Logros	Esfuerzos Recursos Eficacia		ESCALA DE LIKERT Nunca Casi Nunca A Veces Casi Siempre Siempre
			Conductas	Principios corporativos Valores corporativos Normas de comportamiento Reglas de la organización		
			Motivación	Intensidad Dirección Persistencia		

## Anexo 02. Matriz de consistencia

Engagement y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022.				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p><b>General:</b> ¿En qué medida el engagement se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022?</p> <p><b>Específicos:</b> P.E.1 ¿En qué medida el engagement se relaciona con los logros de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022? P.E.2 ¿En qué medida el engagement se relaciona con las conductas de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022? P.E.3 ¿En qué medida el engagement se relaciona con la motivación de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022?</p>	<p><b>General:</b> Determinar la relación entre el engagement y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022.</p> <p><b>Específicos:</b> O.E.1 Determinar la relación entre el engagement y los logros de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022. O.E.2 Determinar la relación entre el engagement y las conductas de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022. O.E.3 Determinar la relación entre el engagement con la motivación de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022.</p>	<p><b>General:</b> El engagement se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022.</p> <p><b>Específicos:</b> H.E.1 El engagement se relaciona significativamente con los logros de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022. H.E.2 El engagement se relaciona significativamente con las conductas de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022. H.E.3 El engagement se relaciona significativamente con la motivación de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Engagement</p> <p>Dimensiones: Vigor emocional y físico Dedicación Absorción en el trabajo</p> <p><b>Variable 2:</b> Desempeño laboral</p> <p>Logros Conductas Motivación</p>	<p><b>Enfoque:</b> cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> básica</p> <p><b>Nivel:</b> correlacional transversal</p> <p><b>Método:</b> inductivo</p> <p><b>Diseño:</b> no experimental</p> <p><b>Población:</b> personal que labora en la empresa Ladrillos Muralla S.R.L.</p> <p><b>Muestra:</b> los 46 trabajadores de la empresa.</p> <p><b>Técnica:</b> encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>

## Anexo 03. Encuesta INSTRUMENTO DE MEDICIÓN



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE: Engagement y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022.

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los Colaboradores que vienen laborando en la empresa Ladrillos Muralla S.R.L hasta el año 2022; con la finalidad de conocer su percepción respecto Engagement y desempeño laboral

Según la situación actual que presenta la empresa, marque con una "x" la alternativa que considere la adecuada:

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

ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LADRILLOS MURALLA S.R.L., CUSCO, 2022.		1	2	3	4	5
<b>VARIABLE ENGAGEMENT</b>						
<b>Dimensión: Vigor emocional y físico</b>						
1	Me siento lleno de energía en mi trabajo					
2	Mantengo la energía durante la jornada laboral					
3	Me mantengo despierto y activo durante mi jornada laboral					
4	Siento agotamiento durante la jornada laboral					
5	Tengo dificultades durante el desarrollo de las tareas asignadas					
6	Tengo dificultades con las personas de mi entorno laboral					
<b>Dimensión: Dedicación</b>						
7	Participo en cada proyecto que se realiza dentro de la institución					
8	Tomo la iniciativa para realizar las actividades de grupo					
9	Todos los días me siento entusiasmado con mi trabajo					
10	siento entusiasmo al desarrollar actividades nuevas					
11	Mantengo actitud positiva durante toda la jornada laboral					
12	Mantengo actitud positiva cuando hay problemas dentro de la jornada laboral					
13	Me siento inspirado para realizar mis tareas asignadas					
14	Necesito estímulos para desarrollar mis labores					
<b>Dimensión: Absorción en el trabajo</b>						
15	Mantengo mi concentración durante la jornada laboral					
16	Tengo dificultades para concentrarme en el trabajo					
17	Mi trabajo es agradable					
18	Es agradable asumir retos					

19	Percibo absorción en el trabajo						
20	Percibo un buen ambiente de trabajo						
<b>VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL</b>							
<b>Dimensión: Logros</b>							
21	Me esfuerzo de acuerdo con las demandas de trabajo que presenta la empresa						
22	Tengo voluntad para desarrollar las tareas asignadas						
23	Me motivan con frecuencia los incentivos monetarios						
24	Me motivan con frecuencia las capacitaciones que ofrece la empresa						
25	Soy eficiente con los trabajos encomendados						
26	Me adapto hacia las expectativas y requerimientos de las tareas asignadas						
<b>Dimensión: Conductas</b>							
27	Me adecuo a los principios corporativos de la empresa						
28	Me vinculo a los objetivos e indicadores propuestos por los directores de la organización						
29	Conozco los valores corporativos de la empresa						
30	Practico los valores corporativos de la empresa						
31	Cumplo con las normas de comportamiento de la empresa						
32	Selecciono decisiones de carácter ético en el trabajo						
33	Cumplo con las reglas de la organización						
34	conozco el reglamento de la institución						
<b>Dimensión: Motivación</b>							
35	Mantengo la intensidad de la motivación durante la jornada laboral						
36	Siento el gasto físico y mental durante la el desarrollo de la jornada laboral						
37	Mantengo la dirección de mis metas y objetivos durante mi desempeño laboral						
38	Gestiono de forma adecuada mis actividades y uso de tiempo para lograr las metas propuestas						
39	Mantengo la persistencia durante la jornada laboral para lograr las metas propuestas						
40	Insisto a los demás trabajadores durante la jornada laboral para lograr las metas propuestas						

## ANEXO 4. Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

“Engagement y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla

S.R.L., Cusco, 2022.”

#### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:	África del Valle Calanchez Urribarri
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Especialidad:	Licenciada en Administración
Instrumento de evaluación:	Cuestionario de la variable:Engagement
Autor (s) del instrumento (s):	Rivera Puma Carol Natividad y YucaPharry Luz Marina

#### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x



<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>					x
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					x
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					16	30
					46	

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser

aplicado. PROMEDIO DE

46
----

VALORACIÓN.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

Lugar y fecha Chiclayo, 06/06/2022



Dra. África Calanchez Uribarra  
CE. 000573626  
Docente investigadora

Observación: \_\_\_\_\_



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

“Engagement y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022.”

### I.- DATOS GENERALES

<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	África del Valle Calanchez Urribarri
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Especialidad:</b>	Licenciada en Administración
<b>Instrumento de evaluación:</b>	Cuestionario de la variable: Desempeño laboral
<b>Autor (s) del instrumento (s):</b>	Rivera Puma Carol Natividad y Yuca Pharry Luz Marina

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				x	
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				x	
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x

<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>								X
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.								X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>								X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.								X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.								X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>								16	20
		46							

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 46

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

Lugar y fecha Chiclayo, 05/06/2022

  
 Dra. África Calanchez Urribarrí  
 CE. 000573626  
 Docente investigadora

Observación: \_\_\_\_\_



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

“Engagement y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla

S.R.L., Cusco, 2022.”

### I.- DATOS GENERALES

<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	CHAVEZ VERA KERWIN JOSÉ
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
<b>Especialidad:</b>	ADMINISTRACIÓN
<b>Instrumento de evaluación:</b>	Cuestionario de la variable: Engagement
<b>Autor (s) del instrumento (s):</b>	Rivera Puma Carol Natividad y Yuca Pharry Luz Marina

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X

<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan la organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				X	
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>					X
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				X	
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					16	30
		46				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser

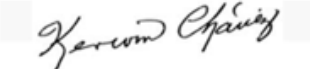
aplicado. PROMEDIO DE  
VALORACIÓN.

46
----

Lugar y fecha

Lima,

07/06/2022

  
 -----  
 Dr. Kerwin José Chávez Vera  
 C.E. 003058624  
 Docente Investigador®

Firma



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

“Engagement y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022.”

### I.- DATOS GENERALES

<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	CHAVEZ VERA KERWIN JOSÉ
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
<b>Especialidad:</b>	ADMINISTRACIÓN
<b>Instrumento de evaluación:</b>	Cuestionario de la variable: Desempeño laboral
<b>Autor (s) del instrumento (s):</b>	Rivera Puma Carol Natividad y Yuca Pharry Luz Marina

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan la organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				X	

<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>					X
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				X	
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					16	30
				46		

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser

aplicado. PROMEDIO DE


46

VALORACIÓN.

Lugar y fecha

Lima,

07/06/2022

  
 -----  
 Dr. Kerwin José Chávez Vera  
 C.E. 003058624  
 Docente Investigador®

Firma



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

“Engagement y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022.”

### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** ILLA SIHUINCHA GODOFREDO PASTOR  
**Institución donde labora:** UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
**Especialidad:** ADMINISTRACION  
**Instrumento de evaluación:** Cuestionario de la variable: Desempeño laboral  
**Autor (s) del instrumento (s):** Rivera Puma Carol Natividad y Yuca Pharry Luz Marina

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				X	
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>					X
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	



<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>				X	
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					20	25
		45				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.** 45

Lima, 04 de junio del 2022



Firma

Observaciones: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

“Engagement y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022.”

### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** ILLA SIHUINCHA  
**GODOFREDO PASTOR**  
**Institución donde labora:** UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
**Especialidad:** ADMINISTRACION  
**Instrumento de evaluación:** Cuestionario de la variable: Engagement  
**Autor (s) del instrumento (s):** Rivera Puma Carol Natividad  
Yuca Pharry Luz Marina

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	

<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>				X	
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					16	30
		46				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

46




---

Firm

Lima, 04 de junio del 2022

Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Anexo 5. Prueba piloto

### Engagement

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.923	20

#### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
p21	4.0500	.51042	20
p22	4.3000	.65695	20
p23	2.1500	.81273	20
p24	3.2000	.61559	20
p25	2.6000	.50262	20
p26	3.3000	.65695	20
p27	3.0500	.82558	20
p28	2.8000	.69585	20
p29	2.9000	.64072	20
p30	3.3500	.58714	20
p31	3.1000	.85224	20
p32	3.4500	.75915	20
p33	4.0500	.60481	20
p34	2.6500	.74516	20
p35	3.3000	.47016	20
p36	2.5000	.51299	20
p37	3.0500	.51042	20
p38	2.8000	.52315	20
p39	2.8500	.67082	20
p40	3.7000	.80131	20

## Desempeño laboral

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.954	20

### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
p1	3.3500	.81273	20
p2	2.6500	.67082	20
p3	3.2500	.63867	20
p4	2.4000	.94032	20
p5	2.5500	.82558	20
p6	2.7000	.80131	20
p7	3.2000	.83351	20
p8	2.9000	.71818	20
p9	2.4000	.88258	20
p10	2.9500	.75915	20
p11	2.9000	.78807	20
p12	2.4000	.88258	20
p13	2.5000	.51299	20
p14	2.2500	.85070	20
p15	4.0500	.51042	20
p16	2.9000	.71818	20
p17	3.0000	.56195	20
p18	2.8500	.81273	20
p19	2.9000	.71818	20
p20	2.7500	.71635	20

## Anexo 06. Fiabilidad de instrumento

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	46	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	46	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.948	20

### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
p1	3.3043	.78513	46
p2	2.5870	.61738	46
p3	3.2826	.62050	46
p4	2.3913	.82941	46
p5	2.5000	.78174	46
p6	2.6087	.77397	46
p7	3.1522	.78789	46
p8	2.8696	.71829	46
p9	2.2609	.82825	46
p10	2.9348	.77179	46
p11	2.7826	.72765	46
p12	2.2609	.82825	46
p13	2.5217	.50505	46
p14	2.1522	.78789	46
p15	4.1304	.49927	46
p16	2.9130	.69366	46
p17	2.9565	.55604	46
p18	2.8043	.77802	46
p19	2.8261	.73950	46
p20	2.7174	.68841	46

## Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	46	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	46	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

## Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.926	20

## Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
p21	4.0000	.47140	46
p22	4.3261	.66848	46
p23	2.1087	.79522	46
p24	3.1739	.64306	46
p25	2.5435	.50361	46
p26	3.3696	.71051	46
p27	2.9783	.85607	46
p28	2.7391	.68101	46
p29	2.8261	.64306	46
p30	3.3696	.60951	46
p31	3.0217	.80247	46
p32	3.4348	.71963	46
p33	4.1087	.60473	46
p34	2.5870	.71728	46
p35	3.3043	.46522	46
p36	2.4348	.50121	46
p37	3.0000	.51640	46
p38	2.7609	.56509	46
p39	2.8043	.65386	46
p40	3.7391	.80097	46









11:

Visible: 56 de 56 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15
1	4.00	3.00	4.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	4.00
2	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00
3	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	4.00
4	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	5.00
5	3.00	2.00	3.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	4.00
6	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
7	3.00	2.00	3.00	1.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	2.00	4.00
8	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	3.00	3.00	3.00	5.00
9	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	4.00
10	4.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	1.00	2.00	1.00	4.00
11	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	5.00
12	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00
13	4.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.00	4.00	3.00	1.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	4.00
14	4.00	3.00	4.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	4.00
15	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00
16	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	4.00
17	4.00	3.00	4.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	4.00
18	3.00	2.00	3.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	4.00
19	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
20	3.00	2.00	3.00	1.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	2.00	4.00
21	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	3.00	3.00	3.00	5.00
22	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	4.00
23	4.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	1.00	2.00	1.00	4.00

## Anexo 08. Resultados preguntas

### Me siento lleno de energía en mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	13.0	13.0	13.0
	A veces	23	50.0	50.0	63.0
	Casi siempre	14	30.4	30.4	93.5
	Siempre	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### Mantengo la energía durante la jornada laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	22	47.8	47.8	47.8
	A veces	21	45.7	45.7	93.5
	Casi siempre	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### Me mantengo despierto y activo durante mi jornada laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	8.7	8.7	8.7
	A veces	25	54.3	54.3	63.0
	Casi siempre	17	37.0	37.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### Siento agotamiento durante la jornada laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	15.2	15.2	15.2
	Casi nunca	17	37.0	37.0	52.2
	A veces	19	41.3	41.3	93.5
	Casi siempre	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### Tengo dificultades durante el desarrollo de las tareas asignadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	10.9	10.9	10.9
	Casi nunca	16	34.8	34.8	45.7
	A veces	22	47.8	47.8	93.5
	Casi siempre	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### Tengo dificultades con las personas de mi entorno laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	10.9	10.9	10.9
	Casi nunca	11	23.9	23.9	34.8
	A veces	27	58.7	58.7	93.5
	Casi siempre	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### Participo en cada proyecto que se realiza dentro de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	17.4	17.4	17.4
	A veces	26	56.5	56.5	73.9
	Casi siempre	9	19.6	19.6	93.5
	Siempre	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### **Tomo la iniciativa para realizar las actividades de grupo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	15	32.6	32.6	32.6
	A veces	22	47.8	47.8	80.4
	Casi siempre	9	19.6	19.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### **Todos los días me siento entusiasmado con mi trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	17.4	17.4	17.4
	Casi nunca	21	45.7	45.7	63.0
	A veces	14	30.4	30.4	93.5
	Casi siempre	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### **siento entusiasmo al desarrollar actividades nuevas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	12	26.1	26.1	26.1
	A veces	28	60.9	60.9	87.0
	Casi siempre	3	6.5	6.5	93.5
	Siempre	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### **Mantengo actitud positiva durante toda la jornada laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	18	39.1	39.1	39.1
	A veces	20	43.5	43.5	82.6
	Casi siempre	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**Mantengo actitud positiva cuando hay problemas dentro de la jornada laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	17.4	17.4	17.4
	Casi nunca	21	45.7	45.7	63.0
	A veces	14	30.4	30.4	93.5
	Casi siempre	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**Me siento inspirado para realizar mis tareas asignadas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	22	47.8	47.8	47.8
	A veces	24	52.2	52.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**Necesito estímulos para desarrollar mis labores**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	17.4	17.4	17.4
	Casi nunca	26	56.5	56.5	73.9
	A veces	9	19.6	19.6	93.5
	Casi siempre	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**Mantengo mi concentración durante la jornada laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	6.5	6.5	6.5
	Casi siempre	34	73.9	73.9	80.4
	Siempre	9	19.6	19.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### Tengo dificultades para concentrarme en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	13	28.3	28.3	28.3
	A veces	24	52.2	52.2	80.4
	Casi siempre	9	19.6	19.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### Mi trabajo es agradable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	17.4	17.4	17.4
	A veces	32	69.6	69.6	87.0
	Casi siempre	6	13.0	13.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### Es agradable asumir retos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	19	41.3	41.3	41.3
	A veces	17	37.0	37.0	78.3
	Casi siempre	10	21.7	21.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### Percibo absorción en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	17	37.0	37.0	37.0
	A veces	20	43.5	43.5	80.4
	Casi siempre	9	19.6	19.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### Percibo un buen ambiente de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	19	41.3	41.3	41.3
	A veces	21	45.7	45.7	87.0
	Casi siempre	6	13.0	13.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### Me esfuerzo de acuerdo con las demandas de trabajo que presenta la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	10.9	10.9	10.9
	Casi siempre	36	78.3	78.3	89.1
	Siempre	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### Tengo voluntad para desarrollar las tareas asignadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	10.9	10.9	10.9
	Casi siempre	21	45.7	45.7	56.5
	Siempre	20	43.5	43.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### Me motivan con frecuencia los incentivos monetarios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	26.1	26.1	26.1
	Casi nunca	17	37.0	37.0	63.0
	A veces	17	37.0	37.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	



### Me motivan con frecuencia las capacitaciones que ofrece la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	13.0	13.0	13.0
	A veces	26	56.5	56.5	69.6
	Casi siempre	14	30.4	30.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### Soy eficiente con los trabajos encomendados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	21	45.7	45.7	45.7
	A veces	25	54.3	54.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### Me adapto hacia las expectativas y requerimientos de las tareas asignadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	6.5	6.5	6.5
	A veces	26	56.5	56.5	63.0
	Casi siempre	14	30.4	30.4	93.5
	Siempre	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### Me adecuo a los principios corporativos de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	6.5	6.5	6.5
	Casi nunca	8	17.4	17.4	23.9
	A veces	22	47.8	47.8	71.7
	Casi siempre	13	28.3	28.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**Me vinculo a los objetivos e indicadores propuestos por los directores de la organización**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	18	39.1	39.1	39.1
	A veces	22	47.8	47.8	87.0
	Casi siempre	6	13.0	13.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**Conozco los valores corporativos de la empresa**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	14	30.4	30.4	30.4
	A veces	26	56.5	56.5	87.0
	Casi siempre	6	13.0	13.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**Practico los valores corporativos de la empresa**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	32	69.6	69.6	69.6
	Casi siempre	11	23.9	23.9	93.5
	Siempre	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**Cumplo con las normas de comportamiento de la empresa**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	11	23.9	23.9	23.9
	A veces	26	56.5	56.5	80.4
	Casi siempre	6	13.0	13.0	93.5
	Siempre	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### Selección de decisiones de carácter ético en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	32	69.6	69.6	69.6
	Casi siempre	8	17.4	17.4	87.0
	Siempre	6	13.0	13.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### Cumplo con las reglas de la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	13.0	13.0	13.0
	Casi siempre	29	63.0	63.0	76.1
	Siempre	11	23.9	23.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### conozco el reglamento de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	6.5	6.5	6.5
	Casi nunca	16	34.8	34.8	41.3
	A veces	24	52.2	52.2	93.5
	Casi siempre	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### Mantengo la intensidad de la motivación durante la jornada laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	32	69.6	69.6	69.6
	Casi siempre	14	30.4	30.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**Siento el gasto físico y mental durante la el desarrollo de la jornada  
laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	26	56.5	56.5	56.5
	A veces	20	43.5	43.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**Mantengo la dirección de mis metas y objetivos durante mi desempeño  
laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	13.0	13.0	13.0
	A veces	34	73.9	73.9	87.0
	Casi siempre	6	13.0	13.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**Gestiono de forma adecuada mis actividades y uso de tiempo para  
lograr las metas propuestas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	14	30.4	30.4	30.4
	A veces	29	63.0	63.0	93.5
	Casi siempre	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**Mantengo la persistencia durante la jornada laboral para lograr las  
metas propuestas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	15	32.6	32.6	32.6
	A veces	25	54.3	54.3	87.0
	Casi siempre	6	13.0	13.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**Insisto a los demás trabajadores durante la jornada laboral para lograr las metas propuestas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	22	47.8	47.8	47.8
	Casi siempre	14	30.4	30.4	78.3
	Siempre	10	21.7	21.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

## Anexo 09. Carta de autorización



**Ladrillos  
Muralla**  
INDUSTRIA MECANIZADA

**RUC.: 20527831432**



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Cusco, 21 de marzo de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Lima Este.

A través del presente, YUCA TURPO, ALEJO, identificado (a) con DNI N° 23896619 representante de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L. con el cargo de Gerente General, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) Rivera Puma, Carol Natividad
- b) Yuca Pharry, Luz Marina

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "Engagement y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ladrillos Muralla S.R.L., Cusco, 2022.

Si  No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si  No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

  
LADRILLOS MURALLA S.R.L.  
INDUSTRIA MECANIZADA  
Alejo Yuca Turpe  
GERENTE GENERAL

Firma y Sello

Nombre y Apellidos YUCA TURPO ALEJO

Cargo GERENTE GENERAL

Dirección: Ofca. Via de Evitamiento Ex servidores Petro Perú Lt. 4 San Jerónimo – Cusco  
Fabrica: Oscollopampa Quebrada Apurante Huayco s/n Telf.: RPC. 984-630048 / RPM #962394754

## Anexo 10 fotos de la empresa











**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CALANCHEZ DE BRACHO AFRICA DEL VALLE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LADRILLOS MURALLA S.R.L. CUSCO,2022.", cuyos autores son YUCA PHARRY LUZ MARINA, RIVERA PUMA CAROL NATIVIDAD, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 21 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CALANCHEZ DE BRACHO AFRICA DEL VALLE <b>DNI:</b> 000573626 <b>ORCID</b> 000000292469927	Firmado digitalmente por: DCALANCHEZBR el 01-08-2022 10:15:12

Código documento Trilce: TRI - 0358962