



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

Engagement y desempeño laboral en la empresa distribuidora
Megatri S.A.C, Tarapoto, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Mendoza Arevalo, Ericka Tatiana (orcid.org/0000-0002-9546-4451)

Perez Garcia, Cyntia Lucero (orcid.org/0000-0002-1131-860X)

ASESOR:

Dr. Cruz Tarrillo, Jose Joel (orcid.org/0000-0002-6372-5055)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

De todo corazón dedicamos nuestra tesis a nuestros padres, porque sin ellos no tendríamos éxito. Sus bendiciones todos los días de nuestras vidas nos han estado protegiendo y llevando por un buen camino, por eso dedicamos todo este trabajo como dedicación a sus paciencia y amor, los amamos.

Autoras

Agradecimiento

En primer lugar, queremos agradecer a nuestros docentes, personas de gran conocimiento que se esforzaron para ayudarnos a llegar donde estamos.

El proceso no ha sido fácil, pero debido a que están dispuestos a difundir sus conocimientos y dedicación, hemos logrado nuestras metas, como el de completar con éxito el desarrollo de nuestras tesis.

Lucero y Ericka

Índice de contenidos

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos.....	iii
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo unidad de análisis.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	23
3.6. Métodos de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	45
VI. CONCLUSIONES.....	48
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS.....	50
Anexos.....	57

Índice de tablas

Tabla 1. Categorización de variable engagement.....	22
Tabla 2. Categorización de variable desempeño laboral.....	22
Tabla 3. Análisis del perfil sociodemográficos de los encuestados	25
Tabla 4. Prueba de KMO y Bartlett engagement	26
Tabla 5. Varianza total explicada engagement	27
Tabla 6 Matriz de componente rotado ^a engagement.....	28
Tabla 7. Prueba de KMO y Bartlett desempeño laboral	29
Tabla 8. Varianza total explicada desempeño laboral	30
Tabla 9. Matriz de componente rotado ^a desempeño laboral.....	31
Tabla 10. Media, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de la dimensión vigor	32
Tabla 11. Media, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de la dimensión dedicación.....	33
Tabla 12. Media, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de la dimensión Absorción	34
Tabla 13. Media, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de la dimensión iniciativa laboral	35
Tabla 14. Media, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de la dimensión trabajo en equipo.....	36
Tabla 15. Media, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de la dimensión Cooperación de los colaboradores	37
Tabla 16. Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable engagement	38
Tabla 17. Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable desempeño.....	39
Tabla 18. Pruebas de normalidad	40
Tabla 19. Prueba de correlación Engagement y desempeño laboral.....	41
Tabla 20. Prueba de correlación vigor y desempeño laboral	42
Tabla 21. Prueba de correlación dedicación y desempeño laboral.....	43
Tabla 22. Prueba de correlación Absorción y desempeño laboral	44

Índice de figuras

Figura 1 Gráfico Imagen, confianza y compromiso.....	12
Figura 2 Análisis de puesto y compromiso	13
Figura 3 Factores que afectan el desempeño en el puesto.....	16
Figura 4 Método evaluación 360º para el desempeño del personal.....	16
Figura 5 Gráfico de sedimentación.....	28

Resumen

La investigación se efectuó en la empresa distribuidora Megatri S.A.C, donde su propósito fundamental se concentró en diagnosticar una posible relación entre engagement y desempeño laboral en la organización, el estudio se efectuó al tipo aplicada, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, con una muestra de 60 colaboradores registrados en su planilla electrónica empresarial, donde resolvieron cuestionario para obtener la data de cada variable. Concluyendo que existe una relación positiva baja de 0,304 entre la variable engagement y desempeño laboral en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022, debido que la dimensión vigor y dedicación de la primera variable presentaron un nivel regular, además en el desempeño del personal solo algunos presentan iniciativa en su mismo crecimiento en la organización, mientras cuando no está su jefe inmediato gran parte del personal de reparto carece de iniciativa, algunas veces cumplen con sus metas cuando el jefe inmediato fomenta el trabajo en equipo, se evidencia algunas complicaciones de comunicación entre el área de distribución, ventas y reparto.

Palabras Clave: Desempeño laboral, engagement, vigor, compromiso.

Abstract

The research was carried out in the distribution company Megatri S.A.C, where its main purpose was focused on diagnosing a possible relationship between engagement and work performance in the organization, the study was carried out in an applied type, non-experimental design, descriptive correlational, with a sample of 60 employees registered in their business spreadsheet, where they answered a questionnaire to obtain the data of each variable. It was concluded that there is a low positive relationship of 0.304 between the variable engagement and work performance in the company Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022, because the vigor and dedication dimension of the first variable presented a regular level, also in the performance of the staff only some show initiative in their own growth in the organization, while when their immediate boss is not there, most of the delivery staff lacks initiative, sometimes they meet their goals when the immediate boss encourages teamwork, some communication complications between the distribution, sales and delivery area are evident.

Keywords: Work performance, engagement, vigor, commitment.

I. INTRODUCCIÓN

En las dos últimas décadas, el sector empresarial se ha enfrentado a diversos desafíos derivados de los volubles cambios tecnológicos y sociales. Ante estos cambios vertiginosos, los colaboradores son la clave del éxito, la eficiencia y la productividad de cualquier organización. Donde las empresas que desean competir necesitan recursos humanos altamente motivados, comprometidos, satisfechos e innovadores para mejorar su desempeño laboral. Pero en América Latina según la revista *Felicity 360* (2022) se sigue evidenciándose que el 87% de los colaboradores se sienten incómodos, demostrándose que la falta de compromiso en el trabajo se transforma en un problema que afecta gravemente a la empresa y al profesional de Recursos Humanos; causando desequilibrio en el desempeño del personal.

Donde, las experiencias del empleado en una organización determinan en gran medida sus actitudes y comportamientos. Estas experiencias pueden conducir a resultados positivos en su compromiso y desempeño laboral (Sokro et al., 2021), así como resultados negativos como cinismo o estrés en el trabajo (Shen et al., 2018). Para Miao et al. (2019) tener empleados insatisfechos es crucial en la reducción de su desempeño laboral. El engagement de acuerdo a Graham et al. (2020) procede del estado emocional satisfactorio que es generado a partir de la evaluación del logro del trabajo, o facilita la obtención de los valores del trabajo. Pero Mascarenhas et al. (2022) a su vez, ven el desempeño laboral como la evaluación general de los empleados sobre su entorno laboral.

Por estas circunstancias, los problemas en el desempeño laboral generado por la disminución del compromiso del personal en su trabajo, es alarmante debido a las diferencias significativas entre países como México y USA mostrando que no son equivalentes debido a su estructura de régimen laboral como compensaciones, vacaciones, acciones brindadas al personal, utilidades entre otras (Cernas Ortiz et al., 2018). A pesar de esta diferencia según Manrique (2021) en USA poseen un alto nivel Engagement de sus colaboradores con respecto a su puesto laboral y organización con 33%, al parecer no se incrementan el compromiso de sus empleados porque los directivos o fundadores de las diversas empresas medianas no invierten en estudiar el comportamiento de sus empleados altamente comprometidos, desconociendo qué están haciendo que los demás no hacen, el

cual mejora su desempeño. Ya que, según la literatura, el compromiso laboral afecta el desempeño laboral ocasionando baja percepción de rentabilidad por parte de los dividendos de la organización (Wibawa & Takahashi, 2021).

En el sector empresarial en Perú, se observan similares dificultades según Palma (2018) donde casi el 40% de Pymes han incorporado estrategias de desarrollo Employee y engagement, a pesar de ello carecen de un profesional especialista dedicado a este proceso, reflejándose una alta elasticidad de la rotación laboral con respecto a países como Brasil y Chile. Mientras que, en la provincia de La libertad, Lambayeque, San Martín y Loreto según Peláez (2020) solo 15% de colaboradores mencionan sentirse felices en su puesto laboral, reflejando pésimos niveles de compromiso y desmotivación ocasionado por el empleador, generando disminución en el desempeño laboral en toda la organización, debido al incremento de exigencias para cumplir sus metas institucionales y al no ser recompensados como tal, originando la deserción en sus puestos.

Es por eso, que es crucial el apoyo organizacional como las percepciones de los trabajadores sobre qué tan bien los trata su organización a cambio de su arduo trabajo, lo que tiene un impacto positivo en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, lo que afecta la retención y el desempeño de los empleados (Óskarsdóttir et al., 2022). Sin embargo, los estudios de Chen & Fellenz (2020) reflejan relación entre empleados y empleadores porque han demostrado que la identificación de los empleados con una organización se relaciona positivamente con resultados como el compromiso a largo plazo, el elogio público y el apoyo de la organización, mientras Chepurensko (2019) informan que el compromiso de los empleados es, a su vez, un buen predictor del éxito organizacional y el desempeño financiero.

En departamento de San Martín, los estudios realizados por Vela (2021) reflejan empresas que sus necesidades de poder y de afiliación son las que se relacionan positivamente con el desempeño laboral, esto sucede por el giro del negocio de la venta de motos debido que sus compensaciones son generadas por sus mismas ventas. Pero en otras empresas, como Diseco S.A.C. según Alfaro (2021) el

liderazgo directivo fue calificado como regular, mientras el desempeño del personal resultó en deficiente calificación entre 64%, considerándose que no hay relación entre las mismas.

En la empresa Distribuidora Megatri S.A.C. puede observarse una disminución de la falta de compromiso de las funciones de las personas, al parecer por la baja de los salarios generada por la disminución de las ventas, el alza de los precios de productos e insumos de limpieza, además que a pesar de ello ponen multas por el destiempo en el inicio de trabajo, cuando pasan las horas estipuladas en su contrato, al parecer no perciben ninguna remuneración por horas extras que por derecho deberían percibir según Artículo 18 del TUO D.S. 012-2002 TR dispone en su reglamento mecanismos para regular y reconocer el control de horas extras de los trabajadores en empresas privadas (Zuñiga P, 2021). Además, el proceso de reclutamiento, selección, programa de compensaciones no lo dirige un área designada como el de Recursos Humanos.

Son estas las razones por el cual, se formula el problema general en ¿Cuál es la relación existente entre engagement y desempeño laboral en la empresa distribuidora Megatri SAC, Tarapoto 2022? y como problemas específicos ¿Cuál será la relación existente entre engagement y iniciativa laboral en los trabajadores de la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022? ¿Cuál será la relación existente entre engagement y trabajo en equipo en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022? ¿Cuál será la relación existente entre engagement y cooperación de los colaboradores en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022?

El estudio tuvo una justificación conveniente porque se identificó diversas deficiencias cómo el inexistente plan de motivación, desigualdad de pagos y descoordinación entre las áreas de la empresa, dónde a través de las recomendaciones propuestas se tratará de mejorar el desempeño del colaborador. Mientras, valor teórico estuvo orientado en dar conocer y brindar información sobre las deficiencias del compromiso del colaborar en función a su área y del cumplimiento del objetivo primordial de la organización, a aclarándose que el desempeño laboral varía de acuerdo con el área que pertenece. Además, su relevancia social se justifica porque al identificar y recomendar posibles soluciones que el área de distribución y almacén presentan como descoordinación,

desmotivación y escaso compañerismo. Además, se podrá mejorar los tiempos de entrega de los productos y de las licitaciones con el Estado, generando satisfacción a los consumidores finales y dueño de las bodegas, etc. Así mismo, su utilidad metodológica consistió en la adaptación de nuevo diseño del cuestionario para medir el engagement y el desempeño laboral debido que las características como licitar con el Estado y ofertar productos a bodegas, aunque están relacionados son diferentes rubros, por el cual cada pregunta tiene que ser adecuada al área de la empresa. Donde se sugiere que para medir adecuadamente esté rubro de empresa se debe desarrollar cuestionarios distintos por cada área debido al perfil de sus actividades.

En la presente investigación se tiene por objetivo general determinar la relación existente entre engagement y desempeño laboral en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022 y como objetivos específicos, establecer la relación existente entre engagement e iniciativa de los trabajadores de la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022; identificar la relación existente entre engagement y trabajo en equipo en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022; conocer la relación existente entre engagement y cooperación de los trabajadores en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022.

En cuanto a los análisis de las variables y reconociendo a distintos autores para la realización de mencionado proyecto, podemos llegar la hipótesis general Existe relación entre engagement y desempeño laboral en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022 y como hipótesis específica se evidencia que existe relación entre engagement e iniciativa de los trabajadores de la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022; existe relación entre engagement y trabajo en equipo en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022; existe relación entre engagement y cooperación de los trabajadores en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para poder discutir los resultados obtenidos, se tuvo que considerar bibliografías de artículos científicos como antecedentes internacionales obtenidos de revistas indexadas como Scopus, Elsevier, Scielo entre otras, donde los autores coincidieron que el compromiso organizacional (engagement) varía de acuerdo con la cultura y tradiciones de una compañía; afectando directamente al desempeño de su labor de cada empleado. Por su parte, Goetz & Wald (2022) llevó a cabo su artículo *¿Parecido pero diferente? La influencia de la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el ajuste persona-trabajo en el desempeño individual en el continuo entre organizaciones permanentes y temporales*, donde su objetivo radicó en analizar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una organización permanente y el ajuste persona-puesto en una organización temporal como antecedentes del desempeño de los empleados. Compuesta por el diseño no experimental, conformado por 341 miembros de organizaciones temporales descritos como muestra, donde respondieron cuestionarios como instrumentos de recolección de data, concluyeron que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional influyen negativamente en el desempeño de los empleados en un ambiente de trabajo conformado por la coexistencia de una organización permanente y una organización temporal, en oposición a sus conocidos efectos en las organizaciones permanentes.

Mientras en su artículo de Alqudah et al. (2022) titulado *Prácticas de gestión de recursos humanos de alto rendimiento y preparación para el cambio: un modelo integrador que incluye el compromiso afectivo, el desempeño de los empleados y el papel moderador de la cultura jerárquica*, su objetivo buscó analizar cómo las prácticas de gestión de recursos humanos de alto rendimiento y el compromiso afectivo impactan en la preparación del empleado para el cambio. Bajo un diseño no experimental de análisis correlacional, mientras su participación contó con 510 empleados bancarios de Jordania asumidos como muestra, el cual se suministró cuestionarios para obtener la data de las variables, concluyeron una asociación positiva entre algunas prácticas de gestión de recursos humanos de alto desempeño con compromiso afectivo y disposición para el cambio. También muestra una relación positiva entre el compromiso afectivo y la disposición al

cambio. Al igual que la cultura de jerarquía modera positivamente la relación de las prácticas de gestión de recursos humanos de alto desempeño con el compromiso afectivo.

Mientras, el artículo de Leung & Lin (2022) denominado *Los roles de múltiples focos de compromisos de los empleados y satisfacción laboral en el desempeño creativo: un estudio de chefs de hotel*, su objetivo priorizó exportar y analizar el impacto del compromiso organizacional (ORC) y el compromiso ocupacional (OCC) de los chefs de hotel en relación con el trabajo, a saber, la satisfacción laboral (JS) y el desempeño creativo cada empleado (ECP), estructurado en un enfoque cuantitativo y cualitativo, de diseño no experimental, participando 1388 sujetos considerados en la muestra, resolvieron cuestionarios y entrevistas semi estructuradas con fin de obtener data, concluye que un subcomponente de ORC tiene un impacto en ECP, y tres subcomponentes de OCC impactan en ECP de los chefs de hotel. Además, la satisfacción laboral es un mediador entre los dos tipos únicos de compromisos y ECP.

Desde el punto de vista de Wayoi et al. (2021) en su artículo *Conjunto de datos sobre el compromiso organizacional de los maestros de escuelas islámicas como factores que afectan el desempeño laboral*, mostró como objetivo examinar el efecto de los factores de Compromiso Organizacional (OC) en el Desempeño Laboral (JP) en las escuelas islámicas en Indonesia, ejecutado en un diseño no experimental de análisis correlacional, la muestra fueron 387 maestros de escuela islámicos en Indonesia, concluyeron que, los factores del compromiso organizacional afecta el desempeño laboral en el contexto de la educación.

Además, argumenta Bouckenooghe et al. (2021) en su artículo *Los rendimientos decrecientes del compromiso laboral: los roles de la búsqueda de retroalimentación y los recursos personales*, basado en el objetivo de examinar la relación curvilínea entre el compromiso laboral de los empleados y el desempeño laboral, forjado del diseño experimental de análisis correlativo, donde su muestra perteneció a 190 empleados y sus supervisores en Ucrania y 171 en Pakistán, donde todos resolvieron cuestionarios para obtener su data, concluyendo que, si bien el

compromiso con el trabajo mejora el desempeño laboral, este efecto se produce a un ritmo decreciente a medida que aumenta el compromiso con el trabajo. El comportamiento de búsqueda de retroalimentación modera esta relación curvilínea, de modo que la disminución en la tasa en la que el compromiso laboral mejora el desempeño laboral se ve mitigado por niveles más altos de comportamiento de búsqueda de retroalimentación. Además, su efecto curvilíneo del compromiso laboral en el desempeño laboral está mediado por los recursos personales (es decir, autoeficacia, optimismo y resiliencia).

De esa manera, Gupta et al. (2020) en su artículo *Capital psicológico y rendimiento: funciones del autoliderazgo intelectual, el compromiso y la retroalimentación*, con el objetivo de examinar el efecto del capital psicológico del empleado de ventas (PsyCap) en el desempeño a través de la interacción del compromiso laboral y la retroalimentación del desempeño, perteneciente al diseño no experimental de análisis descriptivo correlacional, su muestra fue de 645 expedientes de vendedores de diferentes industrias en la India, donde fueron analizados con una guía de análisis documental, empleándose un modelo hipotético para obtener la data, concluyeron que, el TSL impulsa PsyCap en los vendedores, mientras que el PsyCap de un vendedor se relaciona positivamente con el desempeño de ventas a través del compromiso laboral. También sugiere que las organizaciones deberían invertir en capacitación para mejorar TSL, lo que conducirá a un mejor desempeño a través de recursos personales efectivos como PsyCap.

Por su parte, Wang et al. (2018) publicó su artículo *Más allá de la satisfacción laboral: el efecto de la trayectoria del compromiso laboral en el desempeño del vendedor*, su objetivo examinó los efectos del cambio en el compromiso laboral en el desempeño laboral, forjados en el diseño no experimental de análisis correlativo, participantes 125 vendedores seleccionados como muestras, completando cuestionarios en tres ocasiones dentro de un año, concluyeron que, la autoeficacia general fortaleció la relación positiva entre el cambio en el compromiso laboral y el desempeño laboral, de modo que el cambio en el compromiso laboral estuvo más fuertemente relacionado con el desempeño laboral para los vendedores con alta autoeficacia general que para los que tenían baja autoeficacia general. Además,

para comprender completamente la relación entre el compromiso laboral(cambio) y el desempeño laboral, también es importante investigar el papel de los recursos personales.

Por otra parte, para tener una perspectiva holística sobre ambas variables se tuvo que indagar artículos científicos y tesis ejecutados en Perú; asumiendo como antecedentes nacionales, donde en su mayoría fueron de repositorios como UCV, Concytec, Google Académico, donde Tamariz et al. (2021) desarrollaron el artículo Entendiendo la gestión del compromiso: la lealtad generacional en Perú, bajo el objetivo de examinar el compromiso organizacional, el bienestar en el trabajo y el balance vida-trabajo del colaborador según el grupo generacional, forjado mediante el diseño experimental de análisis correlativo, donde su muestra perteneció a 500 colaboradores entre la generación Baby Boomers, X y Millennials del sector de servicio, comercial e industriales de Lima que respondieron un cuestionario para obtener la data de cada variable, concluyeron que la relación entre el estado de compromiso organizacional y el bienestar en el trabajo se efectúan en las 3 generaciones de población, mientras la dimensión normativo resalta mayor influencia en las tres poblaciones, como la lealtad y el sentido de pertenencia del empleado al empleador.

A juicio de, Peláez et al. (2021) desarrollaron el artículo *Desarrollo y validación de la escala de liderazgo basada en el coaching y su relación con el capital psicológico, el compromiso laboral y el desempeño*, bajo el objetivo de validar la Escala CBL (CBLs) en trabajadores y jefes de España y países de América, forjado del diseño no experimental de análisis correlativo, donde se estudiaron la muestra de 706 empleados y líderes entre España y países de América como Perú, Brasil, Colombia, Chile, entre otras, se suministró el cuestionario “Escala CBL (CBLs)” distribuido en 16 ítems, fragmentado en cuatro factores: alianza de trabajo, comunicación abierta, aprendizaje y desarrollo, y progreso y resultados. El segundo estudio examinó las relaciones entre CBL y los resultados relacionados con el trabajo en una muestra de 252 empleados, Concluyendo que, modelo de ecuaciones estructurales reveló que CBL está positivamente relacionado con el compromiso laboral a través de la mediación del capital psicológico y con el

desempeño dentro y fuera del rol a través del compromiso laboral. Mientras, su valor de CBL se pudo considerar un recurso laboral prometedor que puede tener un impacto positivo en el bienestar y el desempeño en el lugar de trabajo.

Por otra parte, Gabel et al. (2022) publicó su artículo *Brújula colectiva para el desempeño de la unidad: vinculando el clima de liderazgo transformacional, la confianza y el compromiso*; su objetivo examinó cómo las percepciones compartidas de los *comportamientos* colectivos, como el clima de liderazgo transformacional (TLC), la confianza colectiva y el compromiso colectivo, afectan el desempeño de la unidad, estructurado por el diseño no experimental de análisis correlativo, con participación de una muestra de 450 empleados en 74 agencias de una entidad financiera, empleándose cuestionarios para obtener información, concluyendo que, la relación entre TLC y el desempeño de la unidad fue mediada secuencialmente por la confianza colectiva y el compromiso colectivo, destacando las percepciones compartidas de los empleados sobre las diferentes características del equipo pueden afectar el funcionamiento y desempeño general de una organización.

Mientras, Chanduvi (2021) formuló su tesis *Engagement y desempeño laboral en la gerencia regional de educación de Lambayeque, priorizando su objetivo en la determinación relacional entre engagement y desempeño laboral* pertenecientes a la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque, realizado por el tipo de estudio básico, diseño no experimental, de análisis transaccional y correlacional; donde su muestra representó 100 personas que laboraron en la misma institución de Lambayeque; participando en el cuestionario aplicando para obtener su data, concluyó que la participación y el desempeño laboral son moderados. sino porque la variable se ve más afectada por las dimensiones de motivación, participación y desarrollo profesional, lo que hace que su desempeño no sea el más óptimo y no realicen su trabajo de manera efectiva.

A nivel local tenemos que López (2020), publicó su tesis *Relación del engagement y el desempeño laboral de los colaboradores de la OGESS – BM, año 2020*, donde su objetivo fue conocer la posible relación entre engagement y desempeño laboral del colaborador de la OGESS-BM, realizado por el tipo de estudio básico, diseño no

experimental, de análisis correlacional, participaron 120 empleados considerados como muestra, donde se suministró cuestionarios con el fin de obtener data por cada variable, concluyendo que existe relación significativa positiva entre las dos variables, donde a mayor engagement mayor desempeño laboral del colaborador perteneciente al OGESS-BM.

También en la tesis de Salazar (2021), titulado *Influencia del marketplace en el desempeño comercial de la empresa Gusto Amazónico en el distrito de Tarapoto – 2020*, donde su objetivo fue analizar su influencia del marketplace en el desempeño comercial de la empresa Gusto Amazónico, realizado por el tipo de estudio básico, diseño no experimental, de análisis correlacional, se analizó una muestra de 90 transacciones comerciales de los asesores, aplicándose el cuestionario como instrumento de recolección de data, concluyendo la existe entre *marketplace* y desempeño laboral es positiva y muy alta, lográndose un coeficiente de correlación de 0.982.

En la teoría relacionada al tema, se describe conceptualmente la variable engagement según Fernández (2015) este término comenzó a ser utilizado en la década del 2000 por empresas asesor internacional. Su interpretación habitual se refiere a la vinculación, participación, compromiso, entusiasmo, pasión, esfuerzo y energía en el trabajo. Así mismo Klein et al. (2007) define como “el compromiso laboral se refiere a la relación los empleados tienen con su trabajo y el compromiso de los empleados también puede incluir relación existente con la organización” (p. 9). Es decir, se refiere a nuestra manera, nos une al tipo particular de trabajo que hacemos y a la organización en la que lo hacemos.

También, el compromiso es un estado mental positivo de logro, caracterizado por altos niveles de energía y resistencia mental, alta dedicación y participación, y altos niveles de disfrute, concentración y enfoque en trabajos específicos Barkley (2009). Se asocia con actividad vigorosa, dedicación y o algunos investigadores lo consideran lo opuesto al estrés extremo o burnout, sin embargo, es mucho más que eso, ya que es un estado de expresión, expansión personal y perfección en el trabajo. Para Kelleher (2013) es una construcción ligada a la felicidad de las

personas y a la mejora de su desempeño laboral. Además de promover la participación está relacionado con trabajadores saludables y su fuerte contribución a grupos y organizaciones. Por su parte, Engagement según Call & Ployhart (2021) son conocimientos que conducen a avances teóricos y prácticos tanto para campos micro como macro, lo que sugiere que la relación entre el desempeño laboral de los empleados y la captura de valor de la empresa es más condicional y específica del contexto de lo que se reconocía de su compromiso.

El compromiso está relacionado con el paso del tiempo experimentado, según Zhao et al. (2021) se efectúa en la medida en que los empleados perciben el paso del tiempo de trabajo como rápido o lento, es un aspecto fundamental de la experiencia laboral que desarrollan compromiso o no ante su institución. El compromiso es más que un programa; implica un cambio de cultura en cómo se hacen y se comunican las cosas desde una organización, el compromiso no se puede aplazar hasta el final de cada reunión donde tuvo más posibilidades de ser menospreciado, según Li & Vermeulen (2021) las empresas a veces pueden estar más enfocadas en el potencial positivo de sus acciones que en el valor esperado de esas acciones que afectan directamente al compromiso de su personal ante la empresa.

Donde, la variable engagement está distribuida por tres dimensiones donde, la primera dimensión vigor según López (2020) Se distingue por un alto nivel de energía y perseverancia mental a la hora de desarrollar el trabajo, con el objetivo de esforzarse en las tareas inmediatas, aunque surjan problemas en el camino. La dimensión dedicación, es un sacrificio para lograr una meta, que significa un compromiso de trabajo notable que involucra la expresión de sentimientos valiosos, admiración, motivación, satisfacción y desafío a la tarea. Mientras la dimensión absorción también López (2020) afirma que sucede cuando el colaborador está completamente concentrado en su tarea, al mismo tiempo siente que el tiempo “se le pasa volando”, y existen ciertos inconvenientes para desconectar del trabajo debido a la sensación de disfrute y concentración normal a media altura.

La imagen de la empresa determina la confianza entre la alta dirección y todas las áreas en la organización que da como resultado el compromiso laboral de cada individuo que labora en ella, según Montahud & Icart (2011) está demostrado que el

individuo no solo elige actitudes como motivación o compromiso, sino están seriamente influenciados por lo que observan y experimentan dentro de la empresa y de su propia área. Ver figura 1.

Figura 1 Gráfico Imagen, confianza y compromiso



Nota: Recogido del Libro, Compromiso y competitividad en las organizaciones: El caso de una empresa aeronáutica Montahud & Icart (2011), (p,38) Publicacions Universitat Rovira I Virgili.

En la figura 2, según Montahud & Icart (2011) el perfil de un puesto de trabajo determina el rol en que los individuos juegan en las empresas, lo que conlleva que se espere un determinado comportamiento en un personal por el simple hecho de ocupar un determinado puesto de trabajo, es decir que establecer un adecuado personal al puesto o al cargo es crítico a afectos de motivación y compromiso que dependerá de la cultura organización que tenga sus compañeros de trabajo.

Figura 2 Análisis de puesto y compromiso



Nota: Recogido del Libro, Compromiso y competitividad en las organizaciones: El caso de una empresa aeronáutica Montahud & Icart (2011), (p,53) Publicacions Universitat Rovira I Virgili

Cómo las personas visualizan su compromiso empresarial en Corea del Norte. Kibler et al., (2021) el compromiso empresarial esta descrita por: patriotismo económico, colectivismo industrial, heroísmo individualista y trabajo onírico personal. Mostramos cómo los tipos de compromiso empresarial prospectivo reflejan diferentes motivaciones y objetivos de desarrollo, y cómo se alinean o se desvían del discurso institucional dominante en una economía rígidamente planificada.

Por otro lado, la descripción conceptual de la variable desempeño laboral según Mondy & Noe (2005) es el desempeño en el puesto que está en función de todas aquellas variables que lo condicionan notoriamente. Mientras Anastasi & Urbina (1998) describe que la preocupación en particular no es el desempeño en general, sino el desempeño particular en un puesto, es decir, el comportamiento del ocupante de ese puesto. Esta actuación es situacional. Varía de una persona a otra y depende de multitud de condicionantes que influyen en gran medida en ella. Por su parte, Robbins (2004) menciona que una revisión de desempeño es una evaluación sistemática del desempeño de cada persona en el trabajo y su potencial de crecimiento en el futuro. Cualquier evaluación es un proceso para estimular o evaluar el propio valor, excelencia y cualidades.

Para Jhomsom (2000) la evaluación de las personas que desempeñan un papel en una organización se realiza mediante la aplicación de diferentes procedimientos conocidos por diferentes nombres, como evaluación del desempeño, revisión de logros, evaluación de empleados, informes de progreso, evaluación del

desempeño, etc. trabajo, etc. Algunos de estos conceptos son intercambiables. Pero Villalpando (2016) describe que la evaluación del desempeño es un concepto dinámico, ya que las organizaciones siempre evalúan a los empleados, formal o informalmente, con cierta continuidad. Además, la evaluación del desempeño representa una técnica de gestión esencial en la gobernanza.

Entonces, de acuerdo a Khashabi et al. (2021) está bien establecido que la efectividad de los esquemas de pago por desempeño (PfP), depende de factores específicos del empleado y de la organización. Mientras, su competencia débil desalienta la respuesta del esfuerzo a la PfP porque hay poco mercado residual que ganar de los rivales, mientras que la competencia fuerte debilita los incentivos porque es más probable una respuesta compensatoria de los competidores. Por lo tanto, PfP tiene el efecto más fuerte en condiciones de competencia moderada.

Donde, la variable engagement está distribuida por tres dimensiones donde, la primera dimensión iniciativa laboral según Asencio (2018) se refiere a la cualidad personal de anticipar lo que está por suceder, hablando, demostrando, identificando o eligiendo alternativas sin instrucciones para implementarlas. Aunque hoy en día, todos los individuos muestran que tienen iniciativa, deben tener cualidades como confianza, proactivos, cuando las cosas cambian.

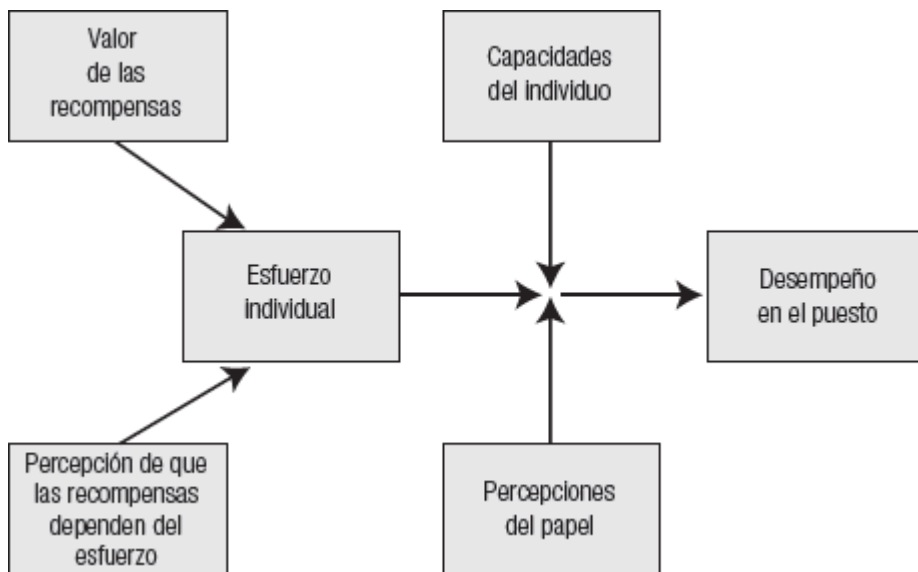
Mientras, dimensión trabajo en equipo Asencio (2018) es cuando los colaboradores se unen para satisfacer las necesidades de un equipo y crear un formato sistemático constante que es la fuente de lo que llamamos trabajo en equipo. Esto crea ciertos fenómenos y procesos a enmarcar, como la consolidación del grupo, la uniformidad de los miembros, el surgimiento del liderazgo, los patrones de comunicación. Y la dimensión cooperación de los colaboradores según GMBH (2015) son las acciones desarrolladas por un grupo de trabajo, y estas acciones se basan principalmente en el comportamiento de los integrantes, lo que nos hace darnos cuenta de que se debe tener en cuenta la naturaleza de los individuos que establecen las condiciones para llegar a trabajar de manera eficiente. Cuando se trata en la cooperación de los compañeros, se refiere al movimiento del grupo, hacia una organización racional, a la plena participación de los grupos en un ambiente de

trabajo que permita una ejecución eficaz y eficiente.

A medida que las organizaciones emprenden una transformación significativa para competir y sobrevivir en el dinámico entorno empresarial actual, según Paine et al. (2021) se requiere que los empleados involucren sus energías personales, no sólo en su trabajo diario, sino también en una o más iniciativas de cambio dentro de su organización. Sin embargo, se sabe poco acerca de cómo las personas dedican energía tanto a las exigencias del cambio como al trabajo diario. El desempeño laboral en una empresa varía según el género de acuerdo a Cahlíková et al. (2020) en los hombres, el estrés no afecta la producción bajo competencia o bajo pago por pieza; la brecha de género en la voluntad de competir no se ve afectada por el estrés, pero el estrés disminuye la competitividad en general, que está relacionada con el desempeño de las mujeres. Pero He & Kang (2021) menciona que el comportamiento de afrontamiento de las mujeres en respuesta a las desigualdades de género existentes en el mercado laboral es un mecanismo novedoso e irónico a través del cual se perpetúa la segregación ocupacional por género.

Por otra parte, las personas introvertidas pueden experimentar y evaluar sus relaciones laborales diádicas de manera diferente a los extrovertidos según Hartley et al. (2021) el desempeño laboral forma implicaciones para las interacciones diádicas en el lugar de trabajo, la personalidad y las fuentes de influencias diádicas emergentes en la evaluación del desempeño que termina el clima laboral de la organización. Mientras, la vestimenta en el trabajo influye en el desempeño laboral según Bailey et al. (2022), las elecciones de ropa, incluso para los trabajadores remotos, tienen un impacto psicológico y organizativo que difiere al desempeño laboral durante la pandemia Covid 19.

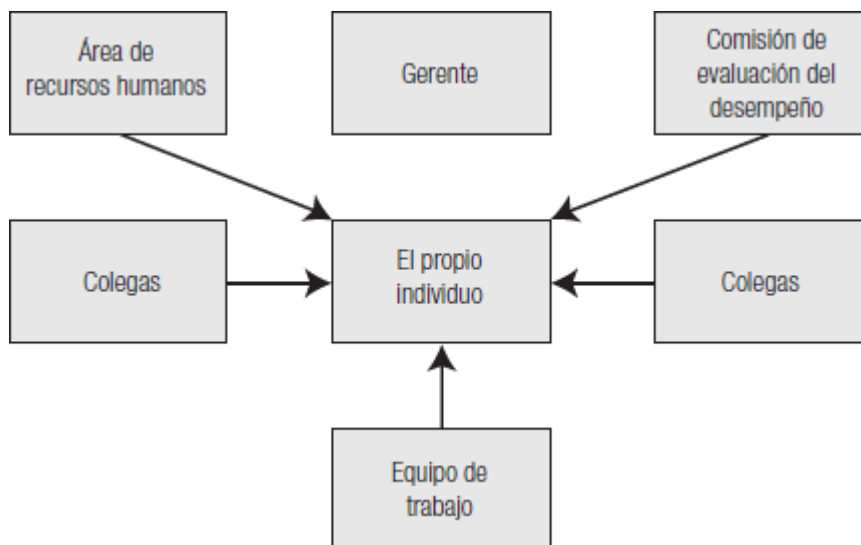
Figura 3 Factores que afectan el desempeño en el puesto.



Nota: Recogido del libro, Gestión de recursos humanos, Mondy & Noe (2005), Pearson Educación

Las responsabilidades en la evaluación del desempeño según Schmitt (2012) va depender de la política de la empresa que está sujeta a las restricciones y omisiones que tiene la organización con las actitudes y acciones del personal. Donde el esfuerzo de cada individuo puede ser equiparado por la percepción del rol que tiene en su área.

Figura 4 Método evaluación 360° para el desempeño del personal



Nota: Libro, Gestión de recursos humanos, Mondy & Noe (2005), Pearson Educación

Mientras, el método de evaluación del desempeño 360° según Falcone (2010) menciona que la actitud del personal gira entorno a las decisiones de los directivos, política de la organización, donde las evaluaciones del área de recursos humanos son cruciales para poder mejorar el compromiso del accionar de cada trabajador perteneciente al área donde labora, el supervisor o jefe de área crea una sub cultura laboral en su área, demostrando que las políticas que vela dicha área pueden ser vulnerada. Donde se recomienda evaluar a las personas que están alrededor de los colaboradores con el método de evolución en 360°.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

En este contexto, se empleó el tipo de investigación aplicada en principio por la identificación y búsqueda de información del engagement y desempeño laboral para cubrir las necesidades del cliente interno en una organización, del cual, serán empleadas bajo métodos tecnológicos como software de procesos de data, metodologías científicas, con la finalidad de entender y analizar el comportamiento de las variables a estudiar CONCYTEC (2018).

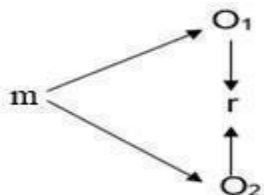
Alcance de la investigación

Mientras, estuvo distribuido por un alcance de estudio descriptivo bajo el principio de indagación de las características relevantes del engagement y desempeño laboral en sector empresarial, Además de describir sus propiedades o anomalías del personal, producidas en su área de trabajo Lerma (2009).

Diseño de investigación

El estudio estuvo estructurado por el diseño no experimental, por parte de un análisis correlacional de corte transversal, debido que todo el proyecto se realizará en un solo periodo fiscal obteniéndose información de cada variable por los empleados en el año 2022 denominado corte transversal, por parte del análisis correlacional se medirán los efectos del fenómeno del engagement en función al desempeño laboral de cada sujeto de la empresa, de diseño no experimental porque en ninguno se evidenciará la alteración del comportamiento de las dos variables estipuladas en el proyecto” Heinemann (2019).

Esquema de diseño no experimental de análisis correlacional:



Dónde:

m: Personal de la empresa distribuidora Megatri

S.A.CO1: Engagement

O2: Desempeño laboral

r: Correlación entre ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable I: Engagement

Definición conceptual

Así mismo Klein et al. (2007) define cómo el compromiso laboral se refiere a la relación los empleados tienen con su trabajo y el compromiso de los empleados también puede incluir relación existente con la organización.

Definición operacional

Para medir la variable, se utilizó el cuestionario (UWES) desarrollado por López (2020) quien distribuye en tres dimensiones como la dimensión vigor, dedicación y la dimensión absorción, estructuradas por 16 ítems.

Dimensión

Se distribuye en tres dimensiones, la primera dimensión vigor consta de seis indicadores, la dimensión dedicación y la dimensión absorción ambas están descritas por cinco indicadores cada por cada uno, todos responden a una escalade respuesta ordinal de tipo Likert, ver anexo.

Variable II: Desempeño laboral

Definición conceptual

Según Mondy & Noe (2005) es el desempeño en el puesto que está en función de todas aquellas variables que lo condicionan notoriamente.

Definición operacional

Para analizar la variable, se utilizó el cuestionario (DL) desarrollado por López (2020) quien distribuye en tres dimensiones; iniciativa laboral, trabajo en equipo y la dimensión cooperación de los colaboradores, con un total de 14 ítems.

Dimensión

Se distribuye en tres dimensiones, la primera dimensión iniciativa laboral constade

seis indicadores, la dimensión trabajo en equipo distribuido con tres indicadores y la dimensión cooperación de los colaboradores descritas por cinco indicadores, todos responden a una escala de respuesta ordinal de tipo Likert. Además, para interpretar mejor los resultados de esta variable se recodificaron las respuestas a través de la escala de Stanones.

3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo unidad de análisis

Población

Los participantes de la población a estudiar, fueron representadas por los 69 colaboradores de la empresa distribuidora Megatri S.A.C, donde sus actividades comerciales son realizadas en la ciudad de Tarapoto, de acuerdo a Heinemann (2019) se denomina población finita por conocer con precisión el número de trabajadores que posiblemente participen en un estudio (p. 135).

Criterios de inclusión

Todos los trabajadores que se encuentren en la planilla electrónica de la empresa distribuidora Megatri S.A.C

Personal que cuenten con un contrato laboral de seis meses como mínimo.

Criterios de exclusión

Colaboradores que no figuren en la planilla electrónica de la empresa distribuidora Megatri S.A.C.

Clientes que solo trabajen con recibo por honorarios.

Muestra

En esta sección, la muestra estuvo representada por los 60 colaboradores debido a las características comunes que presentan como estar en planilla, poseer contrato laboral, según Agulló et al. (1999) indica que cuando se evidencia una población reducida, es factible asumirla como muestra para facilitar su precisión en la evolución como tal.

Muestreo

Para efectos del muestreo, se consideró las mismas características tanto de la población y muestra; quedando sin efecto emplear dicho muestreo según Pinto

(2018) cuando se presenta la misma cantidad de personas a analizar por defecto a la población y muestra, se suele no considerar muestreo u optar por el nuestro no probabilístico dependiendo de la complejidad del estudio.

Unidad de análisis

Por su parte, la unidad de análisis fueron la fuerza laborar de una empresa privada que licita con el Estado representado por los gobiernos locales, provincial y gobierno regional de San Martín, además de tener clientes por mayoreo en bodegas y minimarket según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) describe una unidad de análisis al conjunto de sujetos que son elegidos para que participen en una investigación donde será medido sus opiniones o posiciones con respecto a un tema en particular.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para caracterizar por separado el comportamiento de cada variable se empleará la técnica de la encuesta tanto para el engagement y desempeño laboral de acuerdo Borda et al. (2013) se aplica la técnica de la encuesta para conocer características específicas de los cambios del comportamiento de una variable como, desempeño laboral, desempleo, compromiso, lealtad entre otras.

Instrumento

Para describir los fenómenos de ambas variables se procedió a emplear el cuestionario, facilitando la obtención de información por cada uno de ellas, según Paz (2014) el cuestionario está elaborado por un conjunto de interrogantes que miden características o propiedades de una variable, sociedad, entre otras. Donde para analizar la variable engagement se utilizó el cuestionario (UWES) desarrollado por López (2020) quien distribuye en tres dimensiones, la primera dimensión vigor consta de seis indicadores, la dimensión dedicación y la dimensión absorción ambas están descritas por cinco indicadores cada por cada uno, todos responden a una escala de respuesta ordinal de tipo Likert. Además, para interpretar mejor los resultados de esta variable se recodificaron las respuestas a través de la escala de Stanones, obteniendo una nueva escala el cual se detalla en la tabla 1;

Tabla 1. Categorización de variable engagement

Escala de Stanones	Valor - puntos
Bajo	16– 37
Regular	38 – 59
Alto	60 – 80

Así mismo, para analizar el desempeño laboral se empleó también el cuestionario (DL) desarrollado por López (2020) quien distribuye en tres dimensiones, la primera dimensión iniciativa laboral consta de seis indicadores, la dimensión trabajo en equipo distribuido con tres indicadores y la dimensión cooperación de los colaboradores descritas por cinco indicadores, todos responden a una escala de respuesta ordinal de tipo Likert. Además, para interpretar mejor los resultados de esta variable se recodificación las respuestas a través de la escala de Stanones, obteniendo una nueva escala el cual se detalla en la tabla 2;

Tabla 2. Categorización de variable desempeño laboral

Escala de Stanones	Valor - puntos
Deficiente	14– 39
Regular	40 – 58
Eficiente	59 – 70

Validación

Antes de aplicar los instrumentos de recolección de datos al colaborador, los cuestionarios fueron sometidos a la técnica del juicio de expertos donde se consideró a tres profesionales entre ellos un metodólogo, y dos especialistas en el rubro, todos con grado de maestro. Ver Anexo: Ficha de validación de expertos.

Confiabilidad de los instrumentos

Para medir la fiabilidad de ambos cuestionarios, se tuvo que aplicar un cuestionario piloto a un grupo de sujetos que laboran en otra empresa del mismo rubro, donde

se pudo verificar su viabilidad aplicándose la prueba estadística de Alfa de Cronbach, donde se obtuvo un puntaje de 0,8 para engagement y 0,9 para desempeño laboral, mostrándose una confiabilidad buena en cada uno de los instrumentos. Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) Ver Anexo: Índice de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Fase diagnóstica

En el comienzo del proyecto se diagnosticó por fases, considerándose en la primera el estudio del contenido de referencias donde se indagará cada bibliografía de revistas científicas, artículos científicos y libros tanto de la variable engagement y del desempeño laboral, obteniéndose posibles definiciones conceptuales, tipos, metodologías, descripción de sus dimensiones por medio de la técnica por racimos que relaciona aspectos importantes con las variables a estudiar, segunda etapa será la presentación formal de una solicitud para poder ejecutar el desarrollo del estudio a través de la participación de los empleados de la distribuidora Megatri S.A.C. donde cada sujeto responderá los cuestionarios de forma digital para evitar alguna distracción en su desempeño de su puesto.

Fase propositiva

En la fase propositiva estará enfocada en la extracción de los resultados de cada cuestionario aplicado a los colaboradores, donde sus respuestas serán tomadas del Excel proporcionado por el aplicativo formulario Google, trazándose al programa estadístico SPSS Statistics de IBM, versión 27. Mientras la segunda fase estará enfocada en el análisis estadístico inferencial y descriptivo de ambas variables, donde también se detallará su comportamiento y los posibles efectos que se ocasionaron entre ellas mismas.

3.6. Métodos de análisis de datos

Como el enfoque del estudio será cuantitativo, forzosamente el tratamiento de sus datos tuvo que ser ordenados y procesados mediante el programa estadístico SPSS Statistics de IBM, versión 27, donde para describir sus características de la

primera y segunda variable se ejecutará el estadístico descriptivo compuestas por media, moda y desviación típica, además para su análisis se tratará de presentarse con figuras de barras. Por otra parte, se tuvo que describir la normalidad de ambas variables donde se aplicó el estadístico inferencia de la prueba estándar de Kolmogorov-Smirnov reflejando qué el tipo de estadístico de correlación fue Spearman el cual midió la posible relacione entre engagement y del desempeño laboral para alcanzar el objetivo del estudio.

3.7. Aspectos éticos

Para publicar esta investigación se consideró guardar respeto a la autoría de cada referencia descrita en todos los capítulos del estudio, basada a la norma internacional deredacción la Asociación Americana de Psicología de la séptima edición Lida Paul (2020). A través de una carta de consentimiento firmado por cada sujeto se pudo demostrar la efectiva participación real en el desarrollo de los cuestionarios, además de obtener la constancia de autorización emitida por la empresa distribuidora Megatri S.A.C. quien dará la veracidad de contundente que se desarrolló tal estudio, sin alteran la productividad en sus actividades. Mientras se guardará el anonimato de cada participante en función de sus respuestas y no se alteró resultados del estudio para favorecer o perjudicar algún colaborador o a otra empresa del mismo sector, se guardarán las medidas y protocolos de seguridad para todas las personas que participen en el estudio, tratándose de cumplir cada principio que exige la Universidad Cesar Vallejo establecido por resolución N°110-2022-VI-UCV para su sustentación.

IV. RESULTADOS

En esta sección, se describe el conjunto de percepciones recopiladas durante la intervención del estudio a los 60 colaboradores de la empresa, mostrando los siguientes comportamientos:

4.1. Perfil de los encuestados

Tabla 3.

Análisis del perfil sociodemográfico de los encuestados

Variable	Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Genero	Femenino	18	30%
	Masculino	42	70%
Edad	18 a 25 años	11	18%
	26 a 32 años	13	22%
	33 a 40 años	16	27%
	41 a 47 años	18	30%
	48 años a mas	2	3%
Grado de Instrucción	Secundaria Completa	39	65%
	Superior Técnico incompleta	9	15%
	Superior Técnico Completa	7	12%
	Superior Universitario incompleta	1	2%
	Superior Universitario completa	4	7%
Condición laboral	Administrativo	8	13%
	Ventas	17	28%
	Reparto	31	52%
	Cobranzas	3	5%
	Contabilidad	1	2%
Estado civil	Soltero	26	43%
	Casado	27	45%
	Viudo	7	12%
	Divorciado	0	0%

Nota: Archivo recuperado del cuestionario y procesado en SPSS Vr27, 2022.

En la tabla 3, puede observar que de los 60 colaboradores de la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., el 70% son mujeres, además el rango de edad predominante en la empresa es entre los 41 a 47 años, mientras el 65% solo presenta secundaria completa, el 52% de la condición laboral es representado por

el personal de reparto, su estado civil fluctúa entre soltero y casado que representa un 43% y 45% respectivamente.

4.2. Análisis factorial exploratorio

Tabla 4.

Prueba de KMO y Bartlett engagement

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,723
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	420,205
	gl	120
	Sig.	,000

Nota: Archivo recuperado del cuestionario y procesado en SPSS Vr27, 2022.

Tabla 5.

Varianza total explicada engagement

Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5,496	34,349	34,349	5,496	34,349	34,349	3,450	21,563	21,563
2	2,065	12,908	47,256	2,065	12,908	47,256	3,009	18,809	40,371
3	1,536	9,599	56,855	1,536	9,599	56,855	2,183	13,644	54,015
4	1,182	7,388	64,243	1,182	7,388	64,243	1,636	10,228	64,243
5	,949	5,929	70,171						
6	,840	5,251	75,422						
7	,718	4,486	79,908						
8	,705	4,403	84,312						
9	,565	3,533	87,844						
10	,407	2,546	90,390						
11	,379	2,366	92,756						
12	,356	2,227	94,983						
13	,295	1,841	96,824						
14	,212	1,325	98,149						
15	,158	,989	99,138						
16	,138	,862	100,000						

Nota: Método de extracción: análisis de componentes principales

Figura 5 Gráfico de sedimentación engagement

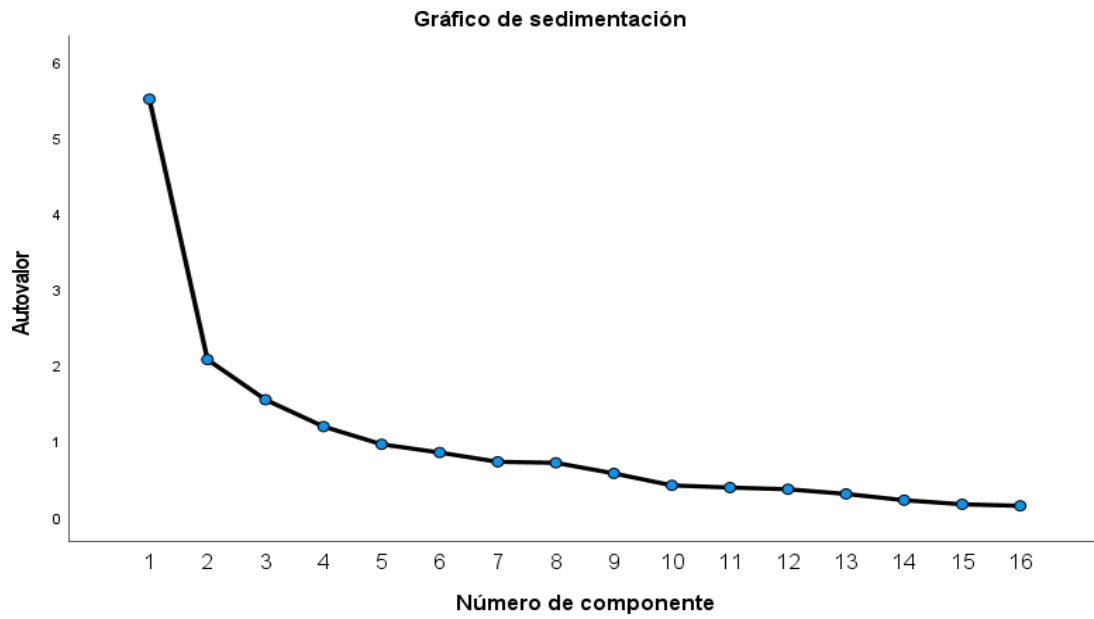


Tabla 6

Matriz de componente rotado^a engagement

	Componente			
	1	2	3	4
O 1	,782			
O 2	,738			
O 3	,738			
O 4	,677			
O 5	,666			
O 6		,840		
O 7		,703		
O 8		,665		
O 9		,644		
O 10		,639		
O 11			,872	
O 12			,581	
O 13			,535	,840
O 14			,496	,703
O 15				,665
O 16				,460

Nota: Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser. a. La rotación ha convergido en 14 iteraciones, Archivo recuperado, SPSS Vr 27.

Tabla 7.

Prueba de KMO y Bartlett desempeño laboral

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,531
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	146,612
	gl	91
	Sig.	,000

Nota: Archivo recuperado del cuestionario y procesado en SPSS Vr27, 2022.

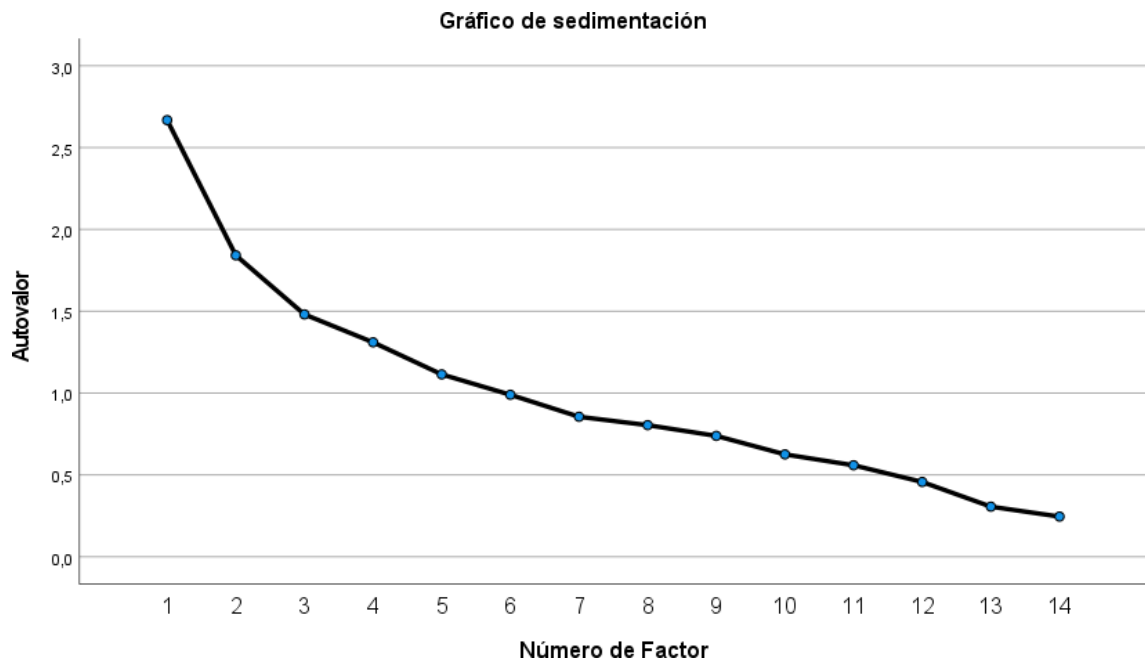
Tabla 8.

Varianza total explicada desempeño laboral

Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,668	19,058	19,058	1,554	11,097	11,097	1,595	11,391	11,391
2	1,842	13,158	32,215	1,304	9,316	20,413	1,339	9,567	20,958
3	1,481	10,579	42,795	1,679	11,994	32,407	1,138	8,129	29,088
4	1,311	9,362	52,156	,864	6,173	38,579	1,082	7,730	36,818
5	1,115	7,961	60,117	,757	5,409	43,988	1,004	7,170	43,988
6	,990	7,071	67,188						
7	,856	6,112	73,301						
8	,804	5,746	79,047						
9	,739	5,278	84,324						
10	,626	4,470	88,794						
11	,559	3,995	92,789						
12	,457	3,266	96,055						
13	,306	2,189	98,244						
14	,246	1,756	100,000						

Nota: Método de extracción: análisis de componentes principales

Figura 6 Gráfico de sedimentación desempeño laboral



Nota: Archivo recuperado del cuestionario y procesado en SPSS Vr27, 2022.

Tabla 9.

Matriz de componente rotado^a desempeño laboral

	Componente			
	1	2	3	4
O 1	,741			
O 2	,663			
O 3	,547			
O 4	,317	,862		-,361
O 5		,454		
O 6		,416		
O 7				
O 8			,971	
O 9				,783
O 10				,391
O 11				
O 12				
O 13				
O14				

Nota: Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser. a. La rotación ha convergido en 14 iteraciones, Archivo recuperado, SPSS Vr 27.

4.3. Análisis descriptivos

Tabla 10.

Media, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de la dimensión vigor

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Varianza
O 1	1	5	4,55	,811	,658
O 2	3	5	4,62	,555	,308
O 3	1	5	4,40	1,123	1,261
O 4	1	5	4,30	1,183	1,400
O 5	1	5	4,38	,958	,918
O 6	1	5	4,42	1,030	1,061

Nota: Archivo recuperado del cuestionario y procesado en SPSS Vr27, 2022.

La pregunta Soy muy persistente en mi trabajo presenta una media entre 2,85, desviación de estándar de,1,183 y varianza entre 1,400 de menor puntuación lo que indica que se debe mejorar dicha pregunta.

Tabla 11.

Media, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de la dimensión dedicación

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Varianza
O 1	1	5	3,92	1,344	1,806
O 2	1	5	3,80	1,459	2,129
O 3	1	5	4,60	,867	,753
O 4	1	5	4,32	,965	,932
O 5	1	5	4,38	,904	,817

Nota: Archivo recuperado del cuestionario y procesado en SPSS Vr27, 2022.

La pregunta Estoy entusiasmado con mi trabajo presenta una media entre 2,85, desviación de estándar de,0,867 y varianza entre 0,757 de menor puntuación lo que indica que se debe mejorar dicha pregunta.

Tabla 12.

Media, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de la dimensión Absorción

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Varianza
O 1	1	5	4,50	,834	,695
O 2	1	5	4,30	,997	,993
O 3	1	5	4,30	1,109	1,231
O 4	1	5	4,35	1,022	1,045
O 5	1	5	4,20	,879	,773
O 6	1	5	4,20	,879	,773

Nota: Archivo recuperado del cuestionario y procesado en SPSS Vr27, 2022.

La pregunta Me es difícil desconectarme de mi trabajo. presenta una media entre 2,85, desviación de estándar de,0,879 y varianza entre 0,773 de menor puntuación lo que indica que se debe mejorar dicha pregunta.

Tabla 13.

Media, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de la dimensión iniciativa laboral

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Varianza
O 1	2	5	4,17	,806	,650
O 2	1	5	4,45	1,016	1,031
O 3	1	5	4,05	,964	,930
O 4	1	5	4,17	,977	,955
O 5	1	5	4,12	1,027	1,054
O 6	1	5	4,38	,846	,715

Nota: Archivo recuperado del cuestionario y procesado en SPSS Vr27, 2022.

La pregunta Tiene iniciativa propia en plantear ideas claras de lo que se quiere y se debe hacer en el área presenta una media entre 2,85, desviación de estándar de,0,964 y varianza entre 0,930 de menor puntuación lo que indica que se debe mejorar dicha pregunta.

Tabla 14.

Media, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de la dimensión trabajo en equipo

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Varianza
O 1	1	5	4,52	,725	,525
O 2	2	5	3,90	,951	,905
O 3	1	5	4,07	,936	,877

Nota: Archivo recuperado del cuestionario y procesado en SPSS Vr27, 2022.

La pregunta Se apoya a jefes en la solución de problemas presenta una media entre 2,85, desviación de estándar de,0,91 y varianza entre 0,905 de menor puntuación lo que indica que se debe mejorar dicha pregunta.

Tabla 15.

Media, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de la dimensión Cooperación de los colaboradores

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Varianza
O 1	3	5	4,10	,817	,668
O 2	1	5	2,85	1,527	2,333
O 3	2	5	4,03	,920	,846
O 4	1	5	3,13	1,432	2,050
O 5	2	5	4,03	,901	,812

Nota: Archivo recuperado del cuestionario y procesado en SPSS Vr27, 2022.

La Cooperación y apoyo a sus compañeros de trabajo cuando este se encuentra en problemas presenta una media entre 2,85, desviación de estándar de,1,5772 y varianza entre 2,333 de menor puntuación lo que indica que se debe mejorar dicha pregunta.

4.4. Análisis descriptivo de cada variable y dimensión

Tabla 16.

Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable engagement

VARIABLES/ DIMENSIONES	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Engagement	Bajo	5	8%
	Regular	27	45%
	Alto	28	47%
Vigor	Bajo	5	8%
	Regular	31	52%
	Alto	24	40%
Dedicación	Bajo	18	30%
	Regular	27	45%
	Alto	15	25%
Absorción	Bajo	9	15%
	Regular	31	52%
	Alto	20	33%

Nota: Archivo recuperado del cuestionario y procesado en SPSS Vr27, 2022.

En la tabla 16, puede observar que de los 60 colaboradores de la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., el 45% presenta un regular engagement en la organización debido su regular vigor y absorción de cada personal.

Tabla 17.

Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable desempeño

		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño laboral	Deficiente	6	10%
	Regular	30	50%
	Eficiente	24	40%
Iniciativa laboral	Deficiente	8	13%
	Regular	32	53%
	Eficiente	20	33%
Trabajo en equipo	Deficiente	8	13%
	Regular	26	43%
	Eficiente	26	43%
Cooperación de los colaboradores	Deficiente	2	3%
	Regular	33	55%
	Eficiente	25	42%

Nota: Archivo recuperado del cuestionario y procesado en SPSS Vr27, 2022.

En la tabla 17, puede observar que de los 60 colaboradores de la Distribuidora Megatri, el 50% presenta un regular desempeño laboral en su puesto debido su regular iniciativa laboral y trabajo en equipo.

4.5. Prueba de hipótesis

Tabla 18.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Engagement	,299	60	,000	,754	60	,000
Vigor	,294	60	,000	,761	60	,000
Dedicación	,227	60	,000	,809	60	,000
Absorción	,274	60	,000	,792	60	,000
Desempeño laboral	,279	60	,000	,771	60	,000
Iniciativa laboral	,286	60	,000	,786	60	,000
Trabajo en equipo	,276	60	,000	,778	60	,000
Cooperación de los colaboradores	,338	60	,000	,715	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Archivo recuperado, SPSS Vr 27.

Es importante saber cuándo se debe aplicar una herramienta estadística en la investigación, por lo que para muestras que contienen más de 50 conjuntos de datos (de 142 datos), se utilizó la prueba de normalidad para investigar las variables y dimensiones en estudio. Esta prueba se conoce como Kolmogorov-Smirnov, donde se realizó utilizando variables y sus medidas.

Para la Variable engagement y desempeño laboral obtuvieron un p-valor de 0,000 respectivamente; Asimismo, para sus dimensiones obtuvieron un p-valor de 0,000 por cada uno de ellas. Usando la información anterior, podemos determinar que las variables y medidas no se distribuyen normalmente. por lo tanto, se deben emplear pruebas no paramétricas como la rho de Spearman.

4.6. Correlaciones

Para poder tomar la decisión de aceptar o rechazar una hipótesis, se asumió la regla de decisión para todas las posibles respuestas donde; Si el valor p es > 0.05 , se acepta la hipótesis nula (H_0). Además, Si valor $p < 0,05$ Se rechaza la hipótesis nula de 0.05 , por lo que se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

Hi: Existe relación significativa entre engagement y desempeño laboral en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022.

Ho: No existe relación significativa entre engagement y desempeño laboral en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022.

La tabla 19, representa un p valor de $0,018$ ($p\text{-valor} > 0.05$) es decir existe significancia, por lo que se determinó rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Además, se presenta una relación (relación positiva baja) de $0,304$ entre los engagement y desempeño laboral en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022. Es decir, al desarrollarse un programa de engagement el, desempeño laboral se incrementará progresivamente.

Tabla 19.

Prueba de correlación Engagement y desempeño laboral

Desempeño laboral	Rho de Spearman	Engagement	
		P-valor	N
	$0,304^{**}$	$,018$	60

Nota: Archivo recuperado, SPSS Vr 27.

Hi: Existe relación significativa entre vigor y desempeño laboral en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022.

Ho: No existe relación significativa entre vigor y desempeño laboral en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022.

En la tabla 20, se muestra un p valor de 0,004 ($p\text{-valor} > 0.05$) es decir existe significancia, por lo que se determinó rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Además, se presenta una relación (relación positiva baja) de 0,365 entre el vigor y desempeño laboral en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022. Es decir, al desarrollar un programa de vigor según engagement el desempeño laboral se incrementará progresivamente.

Tabla 20.

Prueba de correlación vigor y desempeño laboral

Vigor	Rho de Spearman	Desempeño laboral	
		P-valor	N
	0,365	,004	60

Nota: Archivo recuperado, SPSS Vr 27.

Hi: Existe relación significativa entre dedicación y desempeño laboral en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022.

Ho: No existe relación significativa entre dedicación y desempeño laboral en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022.

La tabla 21, representa un p valor de 0,001 (p-valor > 0.05) es decir existe significancia, por lo que se determinó rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Además, se presenta una relación (relación positiva moderada) de 0,687 entre la dedicación y desempeño laboral en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022. Es decir, al incrementarse un programa enfocado en la dedicación según el engagement el desempeño laboral se incrementará progresivamente.

Tabla 21.

Prueba de correlación dedicación y desempeño laboral

Dedicación	Rho de Spearman	Desempeño laboral	
		P-valor	N
	0,687*	,001	60

Nota: Archivo recuperado, SPSS Vr 27.

Hi: Existe relación significativa entre absorción y desempeño laboral en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022.

Ho: No existe relación significativa entre absorción y desempeño laboral en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022.

La tabla 22, representa un p valor de 0,001 (p-valor > 0.05) es decir existe significancia, por lo que se determinó rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Además, se presenta una relación (relación positiva alta) de 0,832 entre absorción y desempeño laboral en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022. Es decir, al desarrollar un programa de absorción según el engagement el desempeño laboral se incrementará progresivamente.

Tabla 22.

Prueba de correlación Absorción y desempeño laboral

Absorción	Rho de Spearman	Desempeño laboral	
		P-valor	N
	0,832	0,001	60

Nota: Archivo recuperado, SPSS Vr 27.

V. DISCUSIÓN

La investigación se efectuó en la empresa distribuidora Megatri S.A.C, donde su propósito fundamental se concentró en diagnosticar una posible relación entre engagement y desempeño laboral en la organización, en la cual, resolvieron los cuestionario 60 colaboradores que se encuentran registrados en la planilla electrónica de la empresa, donde el 70% son mujeres, además el rango edad predominante en la empresa es entre los 41 a 47 años, mientras el 65% solo presenta secundaria completa, el 52% de la condición laboral es representado por el personal de reparto, su estado civil fluctúa entre soltero y casado que representa un 43% y 45% respectivamente.

Además, el alcance de la propuesta del objetivo principal, reflejo que una relación positiva baja de 0,304 entre la variable engagement y desempeño laboral, debido que la dimensión vigor y dedicación de la primera variable presentaron un nivel regular, además porque en el desempeño laboral del personal solo algunos presentan iniciativa para su crecimiento en la organización, mientras cuando no esta su jefe inmediato gran parte del personal de reparto carece de iniciativa, algunas veces cumplen con sus metas cuando el jefe inmediato fomenta el trabajo en equipo, mientras se evidencia algunas complicaciones de comunicación entre el área de distribución, ventas y reparto. Así mismo, Goetz & Wald (2022) afirma los resultados evidencias, ya que, si el compromiso organización de los trabajadores no genera satisfacción en su labor, influirá negativamente en el desempeño de los empleados generando un ambiente de trabajo hostil conformado por la coexistencia de una organización permanente y una organización temporal. Es decir, el colapso de una organización recae en el nivel de engagement que genera la empresa a sus colaboradores y viceversa.

Mientras tanto, Alqudah et al. (2022) reitera que una asociación positiva entre algunas prácticas de gestión de recursos humanos de alto desempeño genera un elevado compromiso afectivo y disposición para el cambio, generando una cultura organizacional saludable, permitiendo fortalecer el trabajo en equipo, mejorando la comunicación entre las áreas de organización, ya que, en la investigación, se

evidencio todo lo contrario. Y lo corrobora Leung & Lin (2022) donde confirma que la satisfacción laboral es un mediador entre los dos tipos únicos de compromisos y el desempeño creativo de cada empleado.

Para, lograr responder el primer objetivo específico, se conoció que existe una relación positiva moderada de 0,365 entre el vigor y desempeño laboral, porque el personal de ventas y reparto algunos días de la semana se sienten llenos de energías, generando que algunos días por la mañana no tengan ganas de ir a trabajar, en temporadas altas no pueden continuar trabajado durante extensas jornadas por lo cual, lo posponen para el día siguiente. Por su parte Wayoi et al. (2021) ratifica los resultados encontrados, afirmando que efectivamente cuando los factores del compromiso organizacional afectan el desempeño laboral reduciéndose exponencialmente las utilidades de la empresa, debido al incumplimiento de sus metas institucionales.

Por su parte, en una empresa que tenga un área de ventas y reparto se les puede comprometer con motivación extrínseca según Gupta et al. (2020) afirma que un vendedor se relaciona positivamente con el desempeño de ventas a través del compromiso laboral mediante la escala de bonos que tenga la empresa. Pero esta forma de comprometer a los trabajadores, pierde credibilidad por parte de los empresarios ya que, otra empresa puede ofrecerles lo mismo, perdiendo la cartera de clientes debido que el personal se los lleva al cambiarse de empresa.

Para, lograr responder el segundo objetivo específico, se demostró que existe una relación positiva moderada de 0,687 entre la dedicación y desempeño laboral a causa que la mitad se siente indiferente con el significado y propósito entre su labor y los objetivos de la empresa, además algunos colaboradores no se sienten entusiasmado en su área y gran parte del personal administrativo cuestiona que la labor que realiza lo inspira, sea retadora y sienta orgullo por ella. Según los resultados alcanzados Tamariz et al. (2021) concuerda con dichos datos, debido que el autor afirma el compromiso organizacional depende del bienestar en el trabajo. Además, el compromiso normativo es el que tiene mayor influencia en la lealtad que se desarrolla por el trato que la empresa le brinde al trabajador y sentido

de pertenencia. Para Zuberbühler et al. (2021) efectivamente está positivamente relacionado el compromiso laboral a través de la mediación del capital psicológico y con el desempeño dentro y fuera de la empresa.

Para, lograr responder el tercer objetivo específico, se identificó que existe una relación positiva alta de 0,832 entre absorción y desempeño laboral por efecto que el personal no se preocupa por el tiempo cuando trabaja, se concentra solo en su trabajo, mostrando compromiso, dedicación hasta priorizar las metas de su área para lograr los objetivos de la empresa. A pesar que este resultado es favorable según Bouckenoghe et al. (2021) porque afirma que, si bien el compromiso con el trabajo mejora el desempeño laboral, este efecto se produce a un ritmo decreciente a medida que aumenta el compromiso con el trabajo. Es decir, que la disminución del compromiso laboral mejora el desempeño laboral, ya que, se ve mitigado por niveles más altos de comportamiento de búsqueda de retroalimentación, debido a los recursos personales como autoeficacia, optimismo y resiliencia entre los trabajadores hacia la empresa.

Pero, Wang et al. (2018) afirma todo lo contrario, detallando que la autoeficacia fortalece relación positiva entre el cambio en el compromiso laboral y desempeño laboral, de modo que el cambio en el compromiso laboral es más fuertemente relacionado con el desempeño laboral para los vendedores con alta autoeficacia general que para los que tenían baja autoeficacia general como el personal administrativo.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Se reconoció una relación positiva baja de 0,304 entre la variable engagement y desempeño laboral en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022, debido que la dimensión vigor y dedicación de la primera variable presentaron un nivel regular, además en el desempeño del personal solo algunos presentan iniciativa en su mismo crecimiento en la organización, mientras cuando no está su jefe inmediato gran parte del personal de reparto carece de iniciativa, algunas veces cumplen con sus metas cuando el jefe inmediato fomenta el trabajo en equipo, se evidencia algunas complicaciones de comunicación entre el área de distribución, ventas y reparto.

6.2. Se identificó existe una relación positiva moderada de 0,365 entre el vigor y desempeño laboral, porque el personal de ventas y reparto en algunos días de la semana se sienten llenos de energías, y algunos días por la mañana no tengan ganas de ir a trabajar, mayormente en temporadas altas no pueden continuar trabajado durante extensas jornadas por lo cual, lo posponen para el día siguiente.

6.3. Se concluyó la existencia de una relación positiva moderada de 0,687 entre la dedicación y desempeño laboral a causa que la mitad del personal se siente indiferente con el significado y propósito entre su labor y los objetivos de la empresa, además algunos colaboradores no se sienten entusiasmados en su área y gran parte del personal administrativo cuestiona que la labor que realiza lo inspira, sea retadora y sienta orgullo por ella.

6.4. Se registró una relación positiva alta de 0,832 entre absorción y desempeño laboral por efecto que el personal no se preocupa por el tiempo cuando trabaja, se concentra solo en su trabajo, mostrando compromiso, dedicación hasta priorizar las metas de su área para lograr los objetivos de la empresa evidencias en el área de reparto y distribución.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Se propone diseñar e implementar una línea de ascenso en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C. donde este compuesta como requisito: contar con 3 años en la organización, metas y logros alcanzados, capacitaciones y estudios realizados, por el cual, mejoraremos el vigor y la dedicación del personal hacia la compañía.

7.2. Para poder elevar los indicadores de la dimensión vigor se sugiere al gerente general diseñar un programa de motivación intrínseca y extrínseca como certificado de reconocimiento, bales de consumo, bonos económicos para poder estandarizar el desempeño del personal de ventas y reparto en la empresa.

7.3. Se recomienda establecer en el Reglamento Interno de Trabajo y el Manual de Organización y funciones la rotación del personal en todas las áreas de la empresa, con la finalidad que el colaborador no caiga en el clientelismo laboral, mejorando su productividad y dedicación al aprender funciones nuevas.

7.4. Para poder trasladar la positiva relación entre la absorción y desempeño laboral en el personal se recomienda añadir en el programa de motivación un porcentaje de bonos económicos al área de reparto, distribución y no solo al área de ventas.

REFERENCIAS

- Agulló, J., Carratalá, V., & Gimeno, J. (1999). *Inferencia estadística para economía y empresa: Teoría y ejercicios resueltos*. Place of publication not identified: Publicaciones de la Universidad de Alicante. <https://n9.cl/vw8v8>
- Alfaro, P. (2021). Liderazgo directivo y desempeño laboral en la empresa Diseco S.A.C., Tarapoto—2020. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53923>
- Alqudah, I. H. A., Carballo-Penela, A., & Ruzo-Sanmartín, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1), 100177. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100177>
- 77Anastasi, A., & Urbina, S. (1998). *Tests psicológicos*. (5ª ed., Vol. 4). México, Pearson Educación. <https://n9.cl/6oyp9>
- Asencio, A. D. (2018). *Trabajo en equipo*. (6ª ed.). USA, Editorial Elearning, S.L. <https://n9.cl/t7rnm>
- Bailey, E. R., Horton, C. B., & Galinsky, A. D. (2022). Enclotted Harmony or Enclotted Dissonance? The Effect of Attire on the Authenticity, Power, and Engagement of Remote Workers. *Academy of Management Discoveries*. <https://doi.org/10.5465/amd.2021.0081>
- Barkley, E. F. (2009). *Student Engagement Techniques: A Handbook for College Faculty*. (7ª ed., Vol. 4). USA, Editorial John Wiley & Sons. <https://n9.cl/mhkp7n>
- Borda, M., Navarro, E., & Tuesca, R. de J. (2013). *Métodos cuantitativos: Herramientas para la investigación en salud: Vol. 4a edición revisada y aumentada*. Universidad del Norte. <https://n9.cl/i1exl>
- Bouckennooghe, D., De Clercq, D., Naseer, S., & Syed, F. (2021). The diminishing returns of work engagement: The roles of feedback seeking and personal resources. *Academy of Management Proceedings*, 2021(1), 13546. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2021.13546abstract>
- Cahlíková, J., Cingl, L., & Lively, I. (2020). How Stress Affects Performance and

- Competitiveness Across Gender. *Management Science*, 66(8), 3295-3310.
<https://doi.org/10.1287/mnsc.2019.3400>
- Call, M. L., & Ployhart, R. E. (2021). A Theory of Firm Value Capture from Employee Job Performance: A Multidisciplinary Perspective. *Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0103>
- Cernas, D. A., Mercado, P., León, F., Cernas, D. A., Mercado, P., & León, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: Prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y administración*, 63(2), 0-0. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986>
- Chanduvi, J. L. (2021). Engagement y desempeño laboral en la gerencia regional de educación de Lambayeque. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78488>
- Chen, I.-S., & Fellenz, M. R. (2020). Personal resources and personal demands for work engagement: Evidence from employees in the service industry. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102600. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102600>
- Chepurenko, A. (2019). 'Non-Routine Entrepreneurs': Another Path of Realizing Entrepreneurial Intentions. *Administrative Sciences*, 9(2), 38. <https://doi.org/10.3390/admsci9020038>
- CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica—Reglamento Renacyt*. <https://www.gob.pe/concytec>
- Falcone, P. (2010). *101 Sample Write-Ups for Documenting Employee Performance Problems: A Guide to Progressive Discipline and Termination*. (8ª ed., Vol. 4). USA, Editorial AMACOM. <https://n9.cl/gj3lf>
- Felicity 360. (2022, abril 12). Las 5 principales estadísticas de reconocimiento laboral que deberías considerar en 2022. *Felicity360 - Beneficios y Convenios para Trabajadores - Plataforma Integral de RRHH*. <https://n9.cl/m0vri>
- Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional: Cómo construir felicidad en el trabajo*. (1ª ed., Vol. 4). Chile, Penguin Random House Grupo Editorial Chile. <https://n9.cl/qn3jx>
- Gabel, R., Tzafirir, S., Rodriguez, B., Bahamonde, D., & Enosh, G. (2022). Collective

- compass to unit performance: Linking transformational leadership climate, trust and engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 43(5), 802-813. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2022-0032>
- GMBH, G. (2015). *Gestión de la Cooperación en la Práctica: Diseñar Cambios Sociales con Capacity WORKS*. (1ª ed.). Alemania, Editorial Springer. <https://n9.cl/utqhum>
- Goetz, N., & Wald, A. (2022). Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management*, 40(3), 251-261. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.03.001>
- Graham, K. A., Resick, C. J., Margolis, J. A., Shao, P., Hargis, M. B., & Kiker, J. D. (2020). Normas egoístas, identificación organizacional y la ética percibida del comportamiento pro-organizacional poco ético: Una perspectiva de maduración moral. *Human Relations*, 73(9), 1249-1277. <https://doi.org/10.1177/0018726719862851>
- Gupta, B., Singh, R., Puri, S., & Rawat, P. (2020). Psychological Capital and Performance: Roles of Thought Self- Leadership, Engagement, and Feedback. *Academy of Management Proceedings*, 2020(1), 19263. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2020.19263abstract>
- Hartley, J., Holti, R., & Carli, G. (2021). Management Consultants Navigating Competing Systems of Engagement. *Academy of Management Proceedings*, 2021(1), 15423. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2021.141>
- He, J. C., & Kang, S. K. (2021). Covering in Cover Letters: Gender and Self-Presentation in Job Applications. *Academy of Management Journal*, 64(4), 1097-1126. <https://doi.org/10.5465/amj.2018.1280>
- Heinemann, K. (2019). *Introducción a la metodología de la investigación empírica en las ciencias del deporte*. (1ª ed.). Barcelona, Editorial Paidotribo. <https://seminariodemetodologiadelainvestigacion.files.wordpress.com/2011/06/introduccion-a-la-metodologia-de-la-investigacion-empirica-en-las-ciencias-del-deporte.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México, Editorial McGRAW-HILL. uca.ac.cr/wp-

content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, (2ª ed.). México, Editorial RUDICS (RUDICS). <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Jhomsom, J. (2000). *Management and Job Performance*. (2.ª ed.). India, cGyan Publishing House. <https://n9.cl/shd1p>
- Kelleher, B. (2013). *Employee Engagement For Dummies*. (3ª ed.). USA, Editorial John Wiley & Sons. <https://n9.cl/no9h1>
- Khashabi, P., Heinz, M., Zubanov, N., Kretschmer, T., & Friebel, G. (2021). Market Competition and the Effectiveness of Performance Pay. *Organization Science*, 32(2), 334-351. <https://doi.org/10.1287/orsc.2020.1392>
- Kibler, E., Ginting-Szczesny, B. A., Vaara, E., & Heikkilä, J.-P. (2021). Envisioning Entrepreneurial Engagement in North Korea. *Academy of Management Discoveries*. <https://doi.org/10.5465/amd.2020.0066>
- Klein, R., Rosario, R., & Holl, S. M. (2007). *CPA's Guide to Effective Engagement Letters: Implementing Successful Loss Prevention Practices*. (1ª ed.). USA, Editorial CCH. <https://n9.cl/1zmlc>
- Lerma, H. D. (2009). *Metodología de la investigación: Propuesta, anteproyecto y proyecto: Vol. Cuarta edición*. Ecoe ediciones. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=483354&lang=es&site=eds-live>
- Leung, V. T. Y., & Lin, P. M. C. (2022). The roles of multiple foci of employee commitments and job satisfaction on creative performance: A study of hotel chefs. *International Journal of Hospitality Management*, 101, 103107. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.103107>
- Li, X., & Vermeulen, F. (2021). High Risk, Low Return (and Vice Versa): The Effect of Product Innovation on Firm Performance in a Transition Economy. *Academy of Management Journal*, 64(5), 1383-1418. <https://doi.org/10.5465/amj.2017.1311>
- Lida, P. (2020). *The Concise APA Handbook: APA 7th Edition: Vol. APA 7th edition*. Information Age Publishing. <https://n9.cl/uyn7p>
- López, V. S. (2020). Relación del engagement y el desempeño laboral de los colaboradores de la OGESS – BM, año 2020. *Repositorio Institucional -*

- UCV. <https://n9.cl/ind6ob>
- Manrique, M. A. (2021). Engagement y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa de Multiservicios 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://n9.cl/xzztt>
- Martinez & Campos (2015).
Correlación entre actividades de integración social registradas con nueva tecnología y el grado de aislamiento social en los adultos Mayores.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322015000300004
- Mascarenhas, C., Galvão, A. R., & Marques, C. S. (2022). How Perceived Organizational Support, Identification with Organization and Work Engagement Influence Job Satisfaction: A Gender-Based Perspective. *Administrative Sciences*, 12(2), 66. <https://doi.org/10.3390/admsci12020066>
- Miao, Q., Eva, N., Newman, A., & Schwarz, G. (2019). Public service motivation and performance: The role of organizational identification. *Public Money & Management*, 39(2), 77-85. <https://doi.org/10.1080/09540962.2018.1556004>
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human Resource Management*. (1ª ed.). USA, Editorial Pearson Educación. <https://n9.cl/8avr7>
- Montahud, J. A., & Icart, I. B. (2011). *Compromiso y competitividad en las organizaciones: El caso de una empresa aeronáutica*. (3ª ed.). México, Editorial Publicacions Universitat Rovira i virgili. <https://n9.cl/ql7ie>
- Óskarsdóttir, H. G., Oddsson, G. V., Sturluson, J. Þ., & Sæmundsson, R. J. (2022). Towards a Holistic Framework of Knowledge Worker Productivity. *Administrative Sciences*, 12(2), 50. <https://doi.org/10.3390/admsci12020050>
- Paine, J. W., Jansen, K., & Seo, M. (2021). Engagement or Depletion: The Relationship between Change and Work Engagement. *Academy of Management Proceedings*, 2021(1), 14911. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2021.239>
- Palma, S. (2018). Engagement y desempeño laboral en una empresa privada de servicios de consultoría, Miraflores, Lima 2018. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/37418>
- Paz, G. M. E. B. (2014). *Metodología de la Investigación*. (1ª ed.). México, Grupo Editorial Patria. <https://n9.cl/ur9xd>

- Peláez, A. A. (2020). Engagement y motivación laboral en los capacitadores de una empresa de certificaciones ISO, 2019. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45993>
- Peláez, M. J., Coo, C., Martínez, I. M., & Salanova, M. (2021). Development and validation of the coaching-based leadership scale and its relationship with psychological capital, work engagement, and performance. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01460-w>
- Pinto, J. E. M. (2018). *Metodología de la investigación social: Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. (3ª ed.). México, Ediciones de la U. <https://n9.cl/mwr0gd>
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. (1ª ed.). México, Pearson Educación. <https://n9.cl/ezzm7n>
- Salazar, F. R. (2021). Influencia del marketplace en el desempeño comercial de la empresa Gusto Amazónico en el distrito de Tarapoto – 2020. *Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto*. <https://n9.cl/bya2b>
- Schmitt, N. (2012). *The Oxford Handbook of Personnel Assessment and Selection*. (1ª ed.). USA, Editorial Oxford University Press. <https://n9.cl/xiu3r>
- Shen, J., Dumont, J., & Deng, X. (2018). Percepciones de los empleados sobre los resultados del trabajo de los empleados verdes y no verdes: La identidad social y las perspectivas de las partes interesadas. *Group & Organization Management*, 43(4), 594-622. <https://doi.org/10.1177/1059601116664610>
- Sokro, E., Pillay, S., & Bednall, T. (2021). Los efectos del apoyo organizacional percibido en el ajuste de los expatriados, la finalización de la asignación y la satisfacción laboral. *International Journal of Cross-Cultural Management*, 21(3), 452-473. <https://doi.org/10.1177/14705958211061007>
- Tamariz, P. G., Mahmud, M. A. M., & Dueñas, R. M. (2021). Entendiendo la gestión del compromiso: La lealtad generacional en Perú. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 17(32). <https://n9.cl/vyqmqj>
- Vela Ruiz, R. K. (2021). Motivación y desempeño laboral del personal de la Empresa Consorcio & Asociados SAC, Tarapoto – 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://n9.cl/fgmw8>
- Villalpando, R. F. (2016). *Administración de Recursos Humanos*. (4ª ed., Vol. 2). México, Editorial Digital UNID. <https://n9.cl/ypql5>

- Wang, H., Siu, O. L., & Lu, C. (2018). Beyond job satisfaction: The effect of work engagement trajectory on salesperson performance. *Academy of Management Proceedings*, 2018(1), 13959. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2018.13959abstract>
- Wayoi, D. S., Margana, M., Prasojo, L. D., & Habibi, A. (2021). Dataset on Islamic school teachers' organizational commitment as factors affecting job satisfaction and job performance. *Data in Brief*, 37, 107181. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2021.107181>
- Wibawa, W. M. S., & Takahashi, Y. (2021). The Effect of Ethical Leadership on Work Engagement and Workaholism: Examining Self-Efficacy as a Moderator. *Administrative Sciences*, 11(2), 50. <https://doi.org/10.3390/admsci11020050>
- Zhao, H. H., Deng, H., Chen, R. P., Parker, S. K., & Zhang, W. (2021). Fast or Slow: How Temporal Work Design Shapes Experienced Passage of Time and Job Performance. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.5465/amj.2019.1110>
- Zuñiga, K. M. (2021). El artículo 18 del TUO D.S. 012-2002 TR y el control del pago de sobretiempo para trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://n9.cl/2qkx5>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación existente entre engagement y desempeño laboral en la empresa distribuidora Megatri SAC, Tarapoto 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál será la relación existente entre engagement y iniciativa laboral en los trabajadores de la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022? ¿Cuál será la relación existente entre engagement y trabajo en equipo en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022? ¿Cuál será la relación existente entre engagement y cooperación de los colaboradores en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022?</p>	<p>Objetivo general determinar la relación existente entre engagement y desempeño laboral en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación existente entre engagement y iniciativa de los trabajadores de la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022; Identificar la relación existente entre engagement y trabajo en equipo en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022; Conocer la relación existente entre engagement y cooperación de los trabajadores en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022.</p>	<p>Hipótesis general H1: Existe relación entre engagement y desempeño laboral en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022</p> <p>Hipótesis específicas H1: Existe relación entre engagement y iniciativa de los trabajadores de la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022 H2: existe relación entre engagement y trabajo en equipo en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022 H3: Existe relación entre engagement y cooperación de los trabajadores en la empresa Distribuidora Megatri S.A.C., Tarapoto 2022.</p>	<p>Técnica La técnica empleada en el estudio es la encuesta</p> <p>Instrumentos El instrumento que se utilizo para la variable engagement será (UWES) de Schaufeli y Bakker (2003), dicho instrumento está estructurado por 3 dimensiones que fue diseñado con la técnica de likert con un total de 16 ítems.</p> <p>El instrumento a utilizar para medir el desempeño es laboral</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	

<p>El estudio de investigación es correlacional, con diseño no experimental de corte transversal.</p> <p>Dónde: M: Muestra representada por los colaboradores de distribuidora Megatri r: relación entre las variables de estudio. V1: Observaciones correspondientes a la variable engagement. V2: Observaciones correspondientes a la variable desempeño laboral.</p>	<p>Población Población y muestra estará representada por los 40 colaboradores de la empresa distribuidora Megatri S.A.C.</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1283 225 1480 352">Engagement</td> <td data-bbox="1482 225 1736 352">Vigor Dedicación Absorción</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1283 354 1480 493">Desempeño laboral</td> <td data-bbox="1482 354 1736 493">Iniciativa laboral Trabajo en equipo Cooperación con los colaboradores</td> </tr> </table>	Engagement	Vigor Dedicación Absorción	Desempeño laboral	Iniciativa laboral Trabajo en equipo Cooperación con los colaboradores	<p>DL fue creado por Guerrero (2014), dicho instrumento está estructurado por 3 dimensiones que fue diseñado con una escala tipo likert con un total de 14 ítems.</p>
Engagement	Vigor Dedicación Absorción						
Desempeño laboral	Iniciativa laboral Trabajo en equipo Cooperación con los colaboradores						

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Engagement	Klein et al. (2007) define como el compromiso laboral se refiere a la relación los empleados tienen con su trabajo y el compromiso de los empleados también puede incluir relación existente con la organización.	Para medir la variable engagement se utilizo el cuestionario (UWES) desarrollado por López (2020) quien distribuye en tres dimensiones, la primera dimensión vigor consta de seis indicadores, la dimensión dedicación y la dimensión absorción ambas están descritas por cinco indicadores cada por cada uno, todos responden a una escala de respuesta ordinal de tipo Likert.	Vigor	Altos niveles de energía,	Ordinal
				Resistencia mental,	
				Esfuerzo	
			Dedicación	Persistencia	
				Significado	
				Entusiasmo	
				Orgullo	
				Reto	
			Absorción	Inspiración que le provoca su empleo	
				Felicidad	
				Situación placentera en el trabajo	
Desempeño laboral	Mondy & Noe (2005) es el desempeño en el puesto que está en función de todas aquellas variables que lo condicionan notoriamente.	Para analizar la variable, se utilizo el cuestionario (DL) desarrollado por López (2020) quien distribuye en tres dimensiones; iniciativa laboral, trabajo en equipo y la dimensión cooperación de los colaboradores, con un total de 14 ítems.	Iniciativa laboral	Definición de áreas	Ordinal
				Estructuración de tareas	
				Jerarquía de responsabilidades	
			Trabajo en equipo	Grado de amistad	
				Grado de relación	
				Grado de confianza	
				Lealtad	
			Cooperación de los colaboradores	Promoción para ascender	
				Entusiasmo	
				Recompensas e incentivos	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Reciba un saludo cordial y asimismo presentarle el presente cuestionario, el cual se realiza con la finalidad de obtener información acerca del engagement y desempeño laboral, asociados a la empresa distribuidora Megatri SAC. Esta información se mantuvo en reserva y si lo desarrolla estaría aceptando el ser partícipe de la investigación, por tal motivo, le pedimos responder con sinceridad.

Si se tuviera dudas con respecto a la investigación contactarse con Mendoza Arévalo Ericka Tatiana mendozatatiana@ucvvirtual.edu.pe o con Pérez García Cyntia Lucero cperezga8@ucvvirtual.edu.pe

Encierre con un círculo la opción que usted crea conveniente

Nombre:

1. Edad.

- a. 18 a 25
- b. 26 a 32
- c. 33 a 40
- d. 41 a 47
- e. 48 a más

4. Nivel de Instrucción.

- a. Secundaria completa
- b. Superior técnica incompleta.
- c. Superior técnica completa
- d. Superior universitaria incompleta.
- e. Superior universitaria completa.

2. Género.

- a. Femenino
- b. Masculino

5. Sector

- a. Administrativo
- b. Ventas
- c. Reparto
- d. Cobranza

3. Estado civil.

- a. Soltero
- b. Casado
- c. Viudo
- d. Divorciado

Instrucciones:

A continuación, se presentan las preguntas de Engagement laboral, marque con una "X" según la escala siguiente:

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

ENGAGEMENT						
Vigor						
1	En mi trabajo me siento lleno de energías.	1	2	3	4	5
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	1	2	3	4	5
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	1	2	3	4	5
4	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	1	2	3	4	5
5	Soy muy persistente en mi trabajo.	1	2	3	4	5
6	Incluso cuando las cosas no van bien continúo trabajando.	1	2	3	4	5
Dedicación						
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	1	2	3	4	5
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	1	2	3	4	5
9	Mi trabajo me inspira.	1	2	3	4	5
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	1	2	3	4	5
11	Mi trabajo es retador.	1	2	3	4	5
Absorción						
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	1	2	3	4	5
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	1	2	3	4	5
14	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	1	2	3	4	5
15	Estoy inmerso en mi trabajo.	1	2	3	4	5
16	Me es difícil desconectarme de mi trabajo.	1	2	3	4	5

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

DESEMPEÑO LABORAL						
Iniciativa laboral						
1	Tiene usted iniciativa de crecimiento laboral en la organización.	1	2	3	4	5
2	Tiene iniciativa propia laboral en ausencia de los jefes.	1	2	3	4	5
3	Tiene iniciativa propia en plantear ideas claras de lo que se quiere y se debe hacer en el área asignada.	1	2	3	4	5
4	Tiene iniciativas de realizar el trabajo fuera del horario establecido.	1	2	3	4	5
5	Tiene iniciativa en presentar una buena imagen personal.	1	2	3	4	5
6	Tiene iniciativa en participar en entrenamiento para el desarrollo del trabajo.	1	2	3	4	5
Trabajo en equipo						
7	Se fomenta el trabajo en equipo con compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
8	Se apoya a jefes en la solución de problemas.	1	2	3	4	5
9	Se apoya a jefes en la toma de decisiones de la organización.	1	2	3	4	5
Cooperación de los colaboradores						
10	Es cordial y amable con sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
11	Coopera y apoya a sus compañeros de trabajo cuando este se encuentra en problemas.	1	2	3	4	5
12	Hay buena comunicación con sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
13	Comparte conocimientos con sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
14	Ayuda usted a compañeros de trabajo al logro de resultados en la organización.	1	2	3	4	5

Anexo 4: Validación del juicio de expertos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Horna Rodríguez Richard Foster
Institución donde labora: Universidad César Vallejo
Especialidad : Administración
Instrumento de evaluación : Engagement
Autor (s) del instrumento (s): Mendoza Arévalo Ericka Tatiana
Pérez García Cyntia Lucero

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 apropiado 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: ENGAGEMENT en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: ENGAGEMENT				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	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: ENAGEMENT					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(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

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 10 de Setiembre 2022

46


Mg. Richard Foster Horna Rodríguez
D.N.I. 42445436

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Horna Rodríguez Richard Foster
 Institución donde labora: Universidad César Vallejo.
 Especialidad : Administración.
 Instrumento de evaluación : Desempeño Laboral.
 Autor (s) del instrumento (s): Mendoza Arévalo Ericka Tatiana.
 Pérez García Cyntia Lucero.

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 apropiado 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: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL				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	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						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)

03003

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 10 de Setiembre 2022



Mg. Richard Foster Horna Rodríguez
 D.N.I. 42445436

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Paredes Ramírez Gimena
Institución donde labora: Universidad César Vallejo
Especialidad : Administración
Instrumento de evaluación : Engagement
Autor (s) del instrumento (s): Mendoza Arévalo Ericka Tatiana
Pérez García Cyntia Lucero

IV. 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 apropiado 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: ENGAGEMENT en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: ENGAGEMENT				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	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: ENAGEMENT					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						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)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicarlo previamente con el estudio de la prueba piloto y previo análisis de la confiabilidad del instrumento.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 10 de Setiembre 2022


Mtra. Gimena Paredes Ramirez
LIC. MARKETING Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Paredes Ramírez Gimena
 Institución donde labora: Universidad César Vallejo.
 Especialidad : Administración.
 Instrumento de evaluación : Desempeño Laboral.
 Autor (s) del instrumento (s): Mendoza Arévalo Ericka Tatiana.
 Pérez García Cyntia Lucero.

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 apropiado 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: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL				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	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						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)

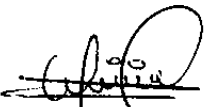
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicarlo previamente con el estudio de la prueba piloto y previo análisis de la confiabilidad del instrumento.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 10 de Setiembre 2022

45



 Mtra. Gimena Paredes Ramírez
 LIC. MARKETING Y NEGOCIOS
 INTERNACIONALES

Anexo 5: Escala de valoración

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a ,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez & Campos (2015)

Variable **ENGAGEMENT**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	16

Variable **DESEMPEÑO LABORAL**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	14

Anexo 6: Carta de autorización

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20450383512
DISTRIBUIDORA MEGATRI S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
JOSÉ AUMELIO PÉREZ GONZALES	DNI:43562707

Consentimiento:


De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
“Engagement y desempeño laboral en la empresa distribuidora Megatri S.A.C, Tarapoto, 2022”	
Nombre del Programa Académico: PROYECTO DE INVESTIGACION	
Autor: CYNTIA LUCERO PÉREZ GARCÍA ERICKA TATIANA MENDOZA ARÉVALO	DNI: 70799996 70996565

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Tarapoto, 01 de Mayo 2022

DISTRIBUIDORA MEGATRI S.A.C.
Jose Aumbilio Perez Gonzales
GERENTE GENERAL



Firma: _____

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JOSE JOEL CRUZ TARRILLO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA MEGATRI S.A.C, TARAPOTO, 2022", cuyos autores son MENDOZA AREVALO ERICKA TATIANA, PEREZ GARCIA CYNTIA LUCERO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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 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.

TARAPOTO, 15 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JOSE JOEL CRUZ TARRILLO DNI: 45431471 ORCID: 0000-0002-6372-5055	Firmado electrónicamente por: JCRUZTA11 el 06- 12-2022 17:44:22

Código documento Trilce: TRI - 0441345