



UPP
Universidad Privada de Pucallpa

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS

TESIS

Engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la
empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

AUTORES:

Jean Jamil Bartra Rengifo (orcid.org/0009-0000-5878-2293)
Luis Gilberto Oroche Iglesias (orcid.org/0009-0009-8780-4776)
Malberta Espinoza Grados (orcid.org/0009-0008-6318-507x)

ASESOR:

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales (orcid.org/0000-0001-6465-7763)

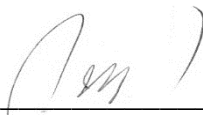
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y Desarrollo Organizacional

Sub línea:
Desarrollo Organizacional

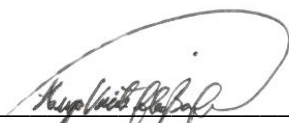
UCAYALI -PERÚ

2023

JURADO EVALUADOR



Dra. Lila Ramirez Zumaeta
Presidente



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Secretario



Dr. Julio Donhy Gomez Kuch
Vocal



Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 11:05 am del día lunes 25 de setiembre del 2023, a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la tesis titulada "ENGAGEMENT Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA PAÑALES KIDS E.I.R.L., UCAYALI 2023", elaborado por los bachilleres JEAN JAMIL BARTRA RENGIFO, LUIS GILBERTO OROCHE IGLESIAS y MALBERTA ESPINOZA GRADOS.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: Presidente Dr. Lila Ramirez Zumaeta, Secretario Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio y Vocal Dr. Julio Donny Gomez Kuch; designados con RESOLUCIÓN N° 220-2023-FCCyA-UPP de fecha 16 de setiembre del 2023; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.


Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición a los bachilleres JEAN JAMIL BARTRA RENGIFO, LUIS GILBERTO OROCHE IGLESIAS y MALBERTA ESPINOZA GRADOS, para que seguidamente absolviera las preguntas de cada jurado en su área.

Al terminar la sustentación, el Presidente indica al bachiller y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.


Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que los bachilleres JEAN JAMIL BARTRA RENGIFO, LUIS GILBERTO OROCHE IGLESIAS y MALBERTA ESPINOZA GRADOS fueron:

- Aprobado por Excelencia 19-20
- Aprobado por Unanimidad 17-18
- Aprobado por Mayoría 14-16
- Desaprobado por Mayoría 11-13
- Desaprobado por Unanimidad 00-10


Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado por Mayoría con nota 16 que los Miembros del Jurado la suscriben en señal de conformidad. Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 12:05 pm Horas del mismo día, de lo que se da fe.



Dra. Lila Ramirez Zumaeta
Presidente



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Secretario



Mg. Julio Donny Gomez Kuch
Vocal

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Jean Jamil Bartra Rengifo**, **Luis Gilberto Oroche Iglesias** y **Malberta Espinoza Grados** estudiantes egresados de la Escuela Profesional de **Administración de negocios** de la Universidad Privada de Pucallpa, identificados con DNI **70980011**, **72248275** y **40651605** respectivamente, con la tesis titulada “**Engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023**”

Declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis es de nuestra autoría
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

Lugar y fecha: Pucallpa, 02 de setiembre del 2023


Jean Jamil Bartra Rengifo
DNI: 70980011


Luis Gilberto Oroche Iglesias
DNI: 72248275


Malberta Espinoza Grados
DNI: 40651605

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N°055-2023

El Coordinador de Investigación de la Universidad Privada de Pucallpa, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) Titulado:

“Engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023.”

Facultad	:	Ciencias Contables y Administrativas
Escuela Profesional	:	Administración de Negocios
Asesor(a)	:	Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Cuyo autor (es)	:	Jean Jamil Bartra Rengifo Luis Gilberto Oroche Iglesias Malberta Espinoza Grados

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio PlagScan, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **20.0%**.

En tal sentido, el cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que no se debe superar el **30%** de similitud.

Se declara, que el trabajo de investigación: **SI** contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SI** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 05/09/2023

Atentamente,

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Coordinador de Investigación

DEDICATORIA

A nuestro DIOS, que nos dio la vida
y que siempre nos bendice con nuestra
familia.

Los autores

AGRADECIMIENTO

A nuestros docentes de la Universidad Privada de Pucallpa, por acompañarnos estos 5 años llenos de sabiduría y paciencia.

Los autores

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo Determinar la relación del Engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023.

La metodología utilizó como tipo de investigación correlacional, enfoque cuantitativo, métodos deductivos y diseño No experimental, La población fue conformada por 3 trabajadores de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L. La muestra coincidió con los 3 trabajadores, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia.

Los resultados de la variable engagement fue que el el 61.1% de los trabajadores de la empresa Pañales Kids E.I.R.L., manifestó que no es considerada la variable engagement, mientras que el 25.0% manifiesta que a veces es considerada y el 13.p% manifestó que desempeño laboral, el 55.6% de los trabajadores de la empresa Pañales Kids E.I.R.L., manifestó que no es considerada la variable desempeño laboral, mientras que el 25.0% manifiesta que a veces es considerada y el 19.4% manifestó que sí.

Finalmente, la conclusión fue que el engagement se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023. Con un valor $r = 0.755$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Palabras clave: Engagement, Desempeño laboral, Vigor

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship of Engagement and the work performance of workers in the company Diapers Kids E.I.R.L., Ucayali 2023.

The methodology used as a type of correlational research, a quantitative approach, deductive methods and a non-experimental design. The population was made up of 3 workers from the company Diapers Kids E.I.R.L. The sample coincided with the 3 workers, the sampling was non-probabilistic for convenience.

The results of the engagement variable were that 61.1% of the workers of the company Diapers Kids E.I.R.L. stated that the engagement variable is not considered, while 25.0% stated that it is sometimes considered and 13.p% stated that work performance, 55.6% of the workers of the company Diapers Kids E.I.R.L., stated that the variable work performance is not considered, while 25.0% state that it is sometimes considered and 19.4% stated that it is.

Finally, the conclusion was that engagement is significantly related to the work performance of workers in the company Diapers Kids E.I.R.L., Ucayali 2023. With an r value = 0.755 estimated by the Pearson correlation coefficient.

Keywords: Engagement, Job performance, Vigor

ÍNDICE

PORTADA	i
JURADO EVALUADOR	ii
ACTAS DE SUSTENTACIÓN	iii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iv
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE	x
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del Problema	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos	2
1.3. Formulación de Objetivos	2
1.3.1. Objetivo general	2
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	3
1.4.1. Justificación Teórica	3
1.4.2. Justificación Práctica	3
1.4.3. Justificación Metodológica	3
1.4.4. Implicancias Social	3
1.5. Delimitación del estudio	4
1.5.1. Delimitación Espacial	4
1.5.2. Delimitación Temporal	4
1.6. Viabilidad del estudio	4
1.6.1. Viabilidad Técnica	4
1.6.2. Viabilidad Financiera	4
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	5

2.1. Antecedentes del problema	5
2.2. Bases Teóricas	11
2.2.1. Engagement	11
2.2.2. Desempeño laboral	15
2.3. Definición de términos básicos	18
2.4. Formulación de hipótesis	20
2.4.1. Hipótesis general	20
2.4.2. Hipótesis específicas	20
2.5. Variables	21
2.5.1. Definición conceptual de la variable	21
2.5.2. Definición operacional de la variable	21
2.5.3. Operacionalización de la variable	22
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	24
3.1. Diseño de la investigación	24
3.2. Población y muestra	25
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento	26
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	27
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	28
4.1. Presentación de resultados	28
4.2. Discusión	42
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
ANEXOS	49
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	50
ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE APLICACIÓN	51
ANEXO 3: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	53
ANEXO 4: BASE DE DATOS	54
ANEXO 5: MATRIZ DE VALIDACIÓN	56
ANEXO 6: INFORME DE CONFORMIDAD DEL ASESOR	62
ANEXO 7: INFORME DE CONFORMIDAD DEL DOCENTE REVISOR	63
ANEXO 8: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS	64
ANEXO 9: GALERÍA DE FOTOS	65

Índice de Tablas

Tabla 1. Engagement	22
Tabla 2. Desempeño laboral	23
Tabla 3. Validadores	27
Tabla 4. Frecuencia de la variable engagement	28
Tabla 5. Frecuencia de la dimensión vigor	29
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión dedicación	30
Tabla 7. Frecuencia de la dimensión absorción	31
Tabla 8. Frecuencia de la variable desempeño laboral	32
Tabla 9. Frecuencia de la dimensión habilidades laborales	33
Tabla 10. Frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales	34
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión motivación	35
Tabla 12. Prueba S-W para la variable Engagement	36
Tabla 13. Prueba S-W para la variable desempeño laboral	37
Tabla 14. Correlación engagement y desempeño laboral	38
Tabla 15. Correlación vigor y desempeño laboral	39
Tabla 16. Correlación dedicación y desempeño laboral	40
Tabla 17. Correlación absorción y desempeño laboral	41

Índice de figuras

Figura 1. Frecuencia de la variable engagement	28
Figura 2. Frecuencia de la dimensión vigor	29
Figura 3. Frecuencia de la dimensión dedicación	30
Figura 4. Frecuencia de la dimensión absorción	31
Figura 5. Frecuencia de la variable desempeño laboral	32
Figura 6. Frecuencia de la dimensión habilidades laborales	33
Figura 7. Frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales	34

INTRODUCCIÓN

A nivel regional, en Pucallpa las diversas empresas se preocupan el engagement que permita optimizar el desempeño laboral con la finalidad de reducir la rotación de personal, mejora la productividad y la eficiencia, mejora el servicio al cliente y la retención, y genera mayores ganancias.

La empresa Pañales Kids E.I.R.L ubicada en Ucayali, se encuentra en la búsqueda de ese propósito, por tal motivo formula el siguiente problema: ¿Cuál es la relación del Engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023?

Esta investigación está estructurada en:

CAPÍTULO I: Se describe el problema de la investigación, en ella se aborda el planteamiento del problema, la formulación del problema y objetivos, así como la justificación, delimitación y viabilidad.

CAPÍTULO II: En este capítulo se da a conocer los antecedentes del problema, las bases teóricas y las definiciones de los términos básicos, las hipótesis y el estudio de las variables.

CAPÍTULO III: En este capítulo trata sobre la metodología, el diseño de la investigación. A su vez, se menciona también la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como también la validez y confiabilidad y las técnicas para el procesamiento de la información.

CAPÍTULO IV: En este capítulo se presenta los resultados y la discusión.

Finalmente, se da a conocer las conclusiones y recomendaciones y se describe las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En el ámbito internacional, la literatura se refiere al work engagement como una variable de tipo motivacional, pues posee componentes de activación, energía, esfuerzo y persistencia, dirigidos al cumplimiento de metas y objetivos (Salanova et al., 2005). De otro lado, el desempeño de los empleados es la clave para desarrollar la efectividad y éxito de la organización (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010). De este modo, el desempeño laboral se define como el grado en el que las acciones o conductas de un individuo contribuyen al cumplimiento de las metas y objetivos de una organización, las que pueden ser medidas de acuerdo con el nivel de suficiencia o dominio que posea el individuo (Campbell, 1990).

A nivel nacional, podemos decir que muchos trabajadores de las organizaciones y el comportamiento de cada uno de ellos, para el logro de un excelente desempeño de sus funciones no es el adecuado, debido a que no se brinda adecuadas condiciones laborales, lo que genera descontento en el trabajo, trayendo consigo un mal desempeño laboral según Camacho (2020) depende mucho de los mismos trabajadores el buen comportamiento

organizacional.

En el plano regional, en la empresa Pañales Kids E.I.R.L. de Ucayali, se puede observar desconocimiento del engagement por parte de los trabajadores, como resultado, esto se demuestra en los bajos niveles de energía, así como su baja fortaleza mental frente a los desafíos técnicos y sociales, poco entusiasmo por su trabajo. Existe un compromiso débil, por lo que los trabajadores no creen que su trabajo sea importante o motivador.

Es por ello que formulamos el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación del Engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023?

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación del Engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación del Vigor y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023?
2. ¿Cuál es la relación de la Dedicación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023?
3. ¿Cuál es la relación de la Absorción y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023?

1.3. Formulación de Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación del Engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación del Vigor y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023.
2. Determinar la relación de la Dedicación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023.
3. Determinar la relación de la Absorción y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

La investigación se justificó teóricamente porque se desarrolló conceptos teóricos de Engagement y Desempeño laboral, así como sus dimensiones e indicadores.

1.4.2. Justificación Práctica

La investigación se justificó de manera práctica, porque utilizó los resultados de los cuestionarios aplicados a la muestra para mejorar el desempeño de los trabajadores, haciéndolo más productivo.

1.4.3. Justificación Metodológica

Se utilizó el método deductivo, que es un proceso para la obtención de conocimiento que consiste en desarrollar aplicaciones o consecuencias concretas a partir de principios generales.

1.4.4. Justificación Social

Se justificó porque, benefició a los trabajadores de la empresa e indirectamente a todos los trabajadores que se acojan al Engagement.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación Espacial

Estuvo limitada por la empresa Pañales Kids E.I.R.L., en el distrito de Callería, provincia de coronel Portillo, región de Ucayali.

1.5.2. Delimitación Temporal

La delimitación temporal fue desde el mes de junio a setiembre del 2023.

1.6. Viabilidad del estudio

1.6.1. Viabilidad Técnica

El proceso investigativo contó con todos los recursos necesarios para elaborar la investigación: Laptop, internet, útiles de y acceso a información de primera mano en la empresa.

1.6.2. Viabilidad Financiera

El estudio de investigación se realizó con recursos propios de los investigadores.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

Internacionales

Terán (2019) en su tesis titulada “*Engagement como factor que influye en el desempeño laboral de un área comercial de una institución de educación superior de la ciudad de Quito*”, en el presente trabajo se va a establecer cuál es el impacto e influencia que el Engagement tiene en relación al Desempeño laboral y conocer sus dimensiones. Para el estudio se va a emplear en colaboradores que pertenecen al área comercial de una institución educativa de la ciudad de Quito. Su metodología es cuantitativa que se va a emplear el test UWES y relacionar con la evaluación de desempeño de cada colaborador. Se va a tratar sobre las dimensiones del Engagement como el vigor, dedicación y absorción como un gran aporte en los colaboradores y cómo se puede aplicar para mantener niveles altos de desempeño laboral. Este factor es un tema que concierne al departamento de Talento Humano para que pueda desarrollarlo cada vez más en las organizaciones y que va de la mano de la cultura organizacional. Primero se debe emplear el Engagement de manera individual para después implementarlo de manera grupal y a nivel organizacional.

Proaño (2020) en su investigación titulada “*El Engagement en el trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas,*

año 2020”, tuvo el propósito de determinar el engagement al trabajo de personal docente, administrativo y de servicios de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas en el año 2020. Respecto a la metodología que se aplicó, se trató de una investigación cuantitativa que se valió de una encuesta para recolectar datos numéricos que sirvan en el análisis estadístico de los resultados. Del mismo modo se lo considera un estudio documental, de campo y descriptivo en el que se tomó en consideración a docentes, administrativos y personal de servicio en un número total de 223 personas, a quienes no se les aplicó fórmula muestral alguna, ya que gracias a la tecnología y con el apoyo del departamento de TIC's se realizó una encuesta Online a toda la población objeto de estudio, lo que permitió ahorrar tiempo y dinero. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario auto aplicativo denominado Escala Utrecht de Engagement en el trabajo, en el que se miden tres dimensiones: el vigor, la absorción y la dedicación, que, utilizando la escala de Likert, permitió contar con diversas afirmaciones que muestran cómo se siente el colaborador que desarrolla su trabajo en la PUCESE. Los resultados permitieron determinar que la institución tiene un alto nivel de engagement, reflejado en las dimensiones vigor con un 5.3, dedicación con 5.46 y absorción con 4.99, todos dentro de la calificación entendida como alta en estos procesos de medición.

Cerda y Parada (2018) en su trabajo *Clima laboral y Engagement aplicado en la empresa COOPELAN LTDA*, tuvo como objetivo determinar el nivel de Engagement y Clima Laboral en la Empresa Coopelan Ltda. Se aplicó a una muestra de 47 trabajadores la Utrecht Work Engagement Survey, de Schaufeli y Bakker (2003) y el Cuestionario de Litwin y Stringer (1968). Las principales conclusiones son que Coopelan Ltda. necesita mejorar notoriamente sus niveles de clima laboral, especialmente en sus colaboradoras mujeres y en el área administrativa. Las dimensiones de clima laboral más débiles son la motivación, la identidad, calidez y estructura. En cuanto a Engagement, los trabajadores presentan en promedio niveles bastante altos en los tres aspectos: vigor, dedicación y absorción, pero podría mejorarse en los trabajadores jóvenes o que recién

comienzan sus funciones en la empresa.

Nacionales

Rojas y Cruz (2021) en su tesis titulada “*Relación entre el Engagement y el Desempeño Laboral en la Empresa Andoriña Tours S.R.L. Arequipa, 2019*”, tuvo como objetivo estudiar la relación del Engagement y el Desempeño Laboral, la investigación muestra un enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo – correlacional, de tipo no experimental y de corte transversal. Para la toma de datos se realizó una encuesta propia como instrumento de evaluación que fue aplicado a 50 trabajadores, en cuanto a la validez y la confiabilidad de la encuesta se logró un alto grado de coeficiente de cronbach general de 0.905, lo que demuestra la concordancia entre las interrogantes, es decir, que el cuestionario es fiable y consistente. Según la encuesta se reflejó que el personal de la empresa Andoriña Torus S.R.L tiene un alto nivel de Desempeño Laboral pero un bajo nivel en Engagement por este motivo se realizó un plan de mejora para la empresa.

Espinosa (2017) en su trabajo *El Engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios*, tuvo como objetivo del presente estudio es determinar si el engagement laboral tiene un impacto positivo en la productividad de los empleados de una empresa de servicio, en específico, dentro del sector que brinda alimentos, a través del planteamiento de una hipótesis y de hallarse dicho impacto, determinar cuál de las tres dimensiones del engagement (vigor, dedicación y adsorción) del modelo de Wilmar B. Schaufeli y Arnold B. Bakker es la de mayor contribución. Se abordarán las diferentes definiciones brindadas para el engagement en un intervalo de veinte años, así como los modelos más destacados que buscan ampliar su explicación, determinando el más óptimo para la presente investigación. Por su parte, se abordará la productividad desde la perspectiva de una empresa de servicio, resaltando su impacto en el crecimiento económico, la rentabilidad de la empresa y el progreso social. Una vez explicadas ambas variables, se ofrecerán sustentos que avalen la relación entre ellas. El estudio para medir las

variables y su relación ha diseñado para ser de tipo cuantitativo, explicativo, no experimental y transaccional. Para analizar el engagement se tomó como base la teoría de demanda y recursos laborales de Wilmar B. Schaufeli y Arnold B. Bakker, y para la medición de la productividad una escala de cinco ítems desarrollada en un estudio llevado a cabo por Gerben Van Der Vegt, Ben Emans y Evert Van De Vliert. El presente estudio concluye que el engagement laboral impacta positivamente en la productividad de los trabajadores de una empresa de servicio, en otras palabras, a mayor nivel de engagement en los trabajadores, mayor será su productividad, lo que se traducirá en un crecimiento económico y mejora de la rentabilidad para la empresa. De entre las tres dimensiones del engagement, se determina al vigor como el generador de una mayor relación positiva y directa. Como conclusión en base a los resultados obtenidos, se propone y desarrolla una propuesta que busca incrementar el nivel de engagement en los trabajadores a través de una identificación inicial de los líderes informales en la empresa, trabajadores escogidos por los propios trabajadores como guías y ejemplos a seguir. Será a través de la interiorización por parte de estos líderes de la importancia del engagement que se busca generen el efecto cascada en el resto de los trabajadores.

López (2022) en su investigación *Engagement y desempeño laboral de los colaboradores del área de beneficios de la empresa Pacífico Seguros, San Isidro – 2022*, tuvo como objetivo el establecer la relación entre el engagement y el desempeño laboral de los colaboradores del área de beneficios de la empresa Pacífico Seguros, San Isidro – 2022, siendo un estudio de tipo aplicada, nivel correlacional, un enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La muestra es equivalente a la población y estuvo conformado por 30 colaboradores de la empresa Pacífico Seguros. Los instrumentos de investigación fueron los cuestionarios que fueron validados por criterio de jueces expertos indicando que son aplicables y el análisis de confiabilidad se realizó a través del alfa de Cronbach cuyos valores fueron 0.918 para el cuestionario engagement y 0.922 para el cuestionario de desempeño laboral demostrando que los instrumentos presentan una

excelente confiabilidad. Los resultados de la investigación demuestran que existe una correlación positiva fuerte y significativa entre las variables engagement y desempeño laboral mediante un resultado del estadígrafo R de Pearson = 0.795 a un nivel de significancia (bilateral) = 0.000, concluyendo que a medida que mejoran los niveles de engagement en la empresa, mejora el desempeño laboral de los colaboradores contribuyendo al desarrollo de la empresa. La recomendación está basada en la aplicación de estrategias de mejora en el engagement para que mejoren las condiciones para su desempeño laboral. Palabras clave: engagement, desempeño laboral, vigor, desempeño de tarea.

Regionales

Afoxc y Afoxc (2022) en su tesis titulada *Desempeño laboral y calidad de atención en la Clínica Monte Horeb de Pucallpa, 2022*, la investigación buscó establecer la relación del desempeño laboral y la calidad de atención en la clínica Monte Horeb de Pucallpa, 2022. El tipo de investigación utilizada es la aplicada, de nivel descriptivo y diseño no experimental transversal correlacional. Con respecto a la evaluación de la variable desempeño laboral, la población de estudio estuvo conformada por 58 trabajadores, alcanzando una muestra de 51. En cuanto a la variable calidad de atención, estuvo constituida por 125 usuarios que acceden a la clínica en promedio por semana, alcanzando a una muestra de 94. Los datos se recolectaron a través de la técnica de encuesta. Los resultados de la prueba de hipótesis se obtuvieron a través del coeficiente estadístico no paramétrico de Spearman, concluyendo que existe relación negativa muy baja (-0.002) y no significativa (0.987) entre el desempeño laboral y la calidad de atención en la Clínica Monte Horeb de Pucallpa, 2022. Esto quiere decir que la manera en la que esta institución está manejando las competencias, la responsabilidad, el trabajo en equipo y la eficiencia, no es suficiente para lograr alcanzar una relación positiva más alta y significativa con la calidad de atención.

Moya, Simón y Zegarra (2019) en su investigación *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Ucayali*,

Sede Central, 2017, tuvo como objetivo de determinar la relación de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2017, estudio que pretende servir de guía a las autoridades y trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali. La investigación es de tipo descriptivo correlacional, con diseño transeccional correlacional, se aplicó a 100 colaboradores del Gobierno Regional de Ucayali por cada variable, los dos instrumentos contaron 20 preguntas cerradas, 5 opciones de respuesta, las encuestas se procesaron en el programa Excel, y el análisis de los datos se hizo a través de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson, en el programa (SPSSv24). Existe una relación positiva muy baja y no significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2017, lo que nos manifiesta que la mínima motivación a los trabajadores no contribuye en el desempeño laboral.

Zevallos (2021) en su trabajo *Cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos en la Universidad Nacional de Ucayali, 2020*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2020. Esta investigación resulta ser de tipo básica, con un paradigma positivista; además, posee un diseño no experimental, con un esquema correlacional descriptivo y un enfoque cuantitativo, la muestra se constituyó por 98 colaboradores administrativos en la Universidad Nacional de Ucayali. Para recoger los datos, se utilizó los cuestionarios de cultura organizacional y desempeño laboral. Los datos fueron procesados a través del programa SPSS 25. Los resultados generales nos demuestran que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2020; puesto que se obtuvo una correlación de Rho de Spearman = 0,772 y un $p = 0,000 < 0,01$.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Variable: Engagement

Definición

Kahn (1990) fue quien dio el primer acercamiento al término de engagement, conceptualizándolo como una manifestación en los roles de trabajo de las personas; física, cognitiva y emocionalmente, repercutiendo en su rendimiento.

Definió engagement como la capacidad de rendimiento y disponibilidad innata para trabajar en equipo y desarrollarse en el medio. Consecuentemente, aparecieron dos escuelas de pensamiento que defendían diferentes enfoques para la definición del concepto.

Schaufeli et al. (2001) indican que engagement es "un estado mental positivo, afectivo-motivacional de satisfacción que está caracterizado por: vigor, dedicación y absorción. Más que un estado momentáneo y específico, se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente y penetrante" (pág. 74)

Importancia

Schaufeli y Bakker (2003) mencionan que engagement juega un papel importante de mediador entre los recursos laborales y las actitudes positivas. Como resultado a los varios estudios, se identificaron empíricamente algunos factores organizacionales (recursos en el trabajo, salud) y personales en los trabajadores (personalidad y patrones de comportamiento) desencadenantes del engagement.

Factores

Según Bakker et al. (2008) señalan que se reconocieron los siguientes factores personales de actitud:

Alto desempeño motivacional (motivación intrínseca, iniciativa, proactividad)

Patrones de comportamiento (ausencia de enfermedades frecuentes, generación de negocios, innovación)

Indicadores de desempeño económico positivos (incremento en cifras financieras y mejor rendimiento) de las unidades de negocios

En este mismo sentido, Bakker sugiere: “Que el engagement en los trabajadores no solo genera beneficios para ellos, sino también para las organizaciones, en cuanto a productividad y rentabilidad” (2008, p. 194).

Los recursos en el trabajo según Schaufeli y Bakker (2003) comprenden: el trabajo desafiante que aporte crecimiento intelectual, autonomía, apoyo social y coaching, retroalimentación de los resultados, oportunidades para aprender y desarrollarse, variedad de tareas, responsabilidad, liderazgo transformacional, y compartir valores con la organización.

Con respecto a la salud Schaufeli y Bakker (2003) indica que el trabajador con engagement goza de buena salud, y reportarán bajos niveles de ansiedad, depresión, burnout, y tendrán una buena resistencia y recuperación de las exigencias físicas y emocionales.

Schaufeli y Bakker (2003) encontraron en el estudio realizado en Holanda evidencia positiva en la relación entre los tres recursos de trabajo (retroalimentación de desempeño, apoyo social y coaching) y engagement (vigor, dedicación y absorción). Schaufeli y Bakker (2003) señalan que el engagement también está muy relacionado con la personalidad del trabajador.

Trabajadores estables, optimistas, consientes (relacionado con el rendimiento), sociales y seguros de sí mismo por naturaleza tienen más oportunidad de tener engagement a diferencia de los que no cuentan con estas características.

Schaufeli (2011) indica que los patrones de comportamiento hallados en investigaciones empíricas, también se encuentran estrechamente relacionados con el concepto en sí y describe que el trabajador con engagement es ambicioso, se adapta rápidamente a cambios, es flexible y se siente competente al realizar sus tareas. Por lo tanto, un incremento en los recursos organizacionales y una detallada selección de personal, dará como resultado un incremento de Engagement.

Burnout y Engagement

Según Cárdenas (2014) el engagement se construye aún como concepto a través de diversas investigaciones con evidencias de campo y también mediante reflexiones teóricas; es por ello que en este apartado se revisa al burnout como un concepto del cual surge el engagement.

El término engagement se ha utilizado predominantemente en la psicología positiva, a través de la cual se analiza el bienestar psicológico en las personas desde dos líneas opuestas: el burnout y en engagement.

El primero, burnout, definido como el síndrome de estar quemado por el trabajo, se considera “uno de los daños laborales de carácter psicosocial más importantes en la sociedad actual” (Salanova & Llorens, 2008, p. 59); se ha determinado a través del agotamiento, despersonalización y cinismo e ineficacia profesional y se representa como un fuego que se sofoca o una llama que se extingue (Salanova & Llorens, 2008), todo esto con sus consecuencias individuales y organizacionales. El engagement, surgió entonces como un constructo teórico en oposición al burnout y “es algo más que no estar quemado/as por el trabajo” (Salanova & Llorens, 2008), pues se relaciona con el altruismo organizacional, cooperación en el grupo, estar ilusionado por el trabajo, capacidad para afrontar demandas, conexión energética y afectiva con el trabajo, motivación por el trabajo, compromiso por el trabajo o enamoramiento por el trabajo.

En general este concepto, como se afirmó anteriormente, se opone al burnout y se diferencia de la obsesión o adicción por el trabajo. Respecto al engagement como oposición al burnout, Salanova y Llorens (2008) plantean una comparación entre ambos desde una diferenciación en los elementos que los integran.

El engagement, en cambio, es diferente a la obsesión por el trabajo porque en esta última el individuo se siente a menudo adicto al trabajo, con un sentido de obligación que tiene que cumplir, por lo cual no puede retirarse de su trabajo, permanece “rumiando su papel sin cesar” y esto puede dañar su bienestar (Bakker & Leiter, 2010).

Dimensiones del Engagement

1. Vigor

Según Pena y Extremera (2012) hace referencia a altos niveles de energía y de resistencia mental mientras se trabaja, así como al deseo de invertir más esfuerzo en el trabajo y de persistir en la actividad aunque aparezcan dificultades y complicaciones.

Sus indicadores son: Energía y Resistencia

2. Dedicación

Según Pena y Extremera (2012) se refiere al significado que el trabajo tiene para la persona, el entusiasmo por el trabajo y el nivel de identificación con él.

Sus indicadores son: Entusiasmo y Dedicación

3. Absorción

Según Pena y Extremera (2012) se refiere a los sentimientos de felicidad cuando se está concentrado e inmerso en el trabajo.

Sus indicadores son: Sentimiento y Concentración

2.2.2. Variable: Desempeño laboral

Definición

Según Palaci (2005) el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.

El desempeño laboral según Robbins (2004), complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles.

Chiavenato (2004) plantea que el desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados.

Evaluación del desempeño

Según Mondy y Noe (1997), el sistema de evaluación del desempeño, contempla los procesos a los cuales se someten los recursos humanos, considerando diferentes métodos y criterios para la medición del rendimiento de los trabajadores:

- 1) Planeación de Recursos Humanos. Al evaluar los recursos humanos de una compañía, debe disponerse de datos que describan el potencial general y de promoción de todos los empleados, especialmente, de los ejecutivos clave;
- 2) Reclutamiento y Selección. Las clasificaciones en la evaluación del desempeño pueden ser útiles para predecir el desempeño de los solicitantes de empleo;

- 3) Desarrollo de Recursos Humanos. Una evaluación de desempeño debe señalar las necesidades específicas de capacitación y desarrollo de un empleado, permitiendo a los individuos aprovechar sus puntos fuertes y minimizar sus diferencias.

Marco teórico

La investigación asume como marco teórico los dos factores de Herzberg:

Factores de higiene

Los factores de higiene engloban aquellos factores extrínsecos al trabajador y están principalmente asociados a la insatisfacción laboral. Los factores de higiene están situados en el ambiente que envuelve al trabajador e incluye las condiciones que determinan el trabajo llevado a cabo por este. Se dice que estos factores son extrínsecos porque estos dependen de las decisiones de la empresa y la forma que esta tenga de administrarlos. Según Herzberg, a lo largo de la historia las personas encargadas de dirigir y gestionar las empresas solamente tenían en cuenta los factores higiénicos como medio para motivar o castigar al trabajador. Las compañías e industrias utilizaban premios e incentivos salariales, políticas de empresa flexibles y recompensas externas con el fin último de conseguir que los trabajadores produjeran en mayor cantidad.

Los factores que Herzberg catalogaba como de higiene son:

- Salario y otros incentivos económicos o materiales
- Políticas de empresa y organización
- Vínculos de afinidad con los compañeros
- Contexto físico donde el trabajador lleve a cabo sus tareas
- Vigilancia y supervisión del trabajador.
- Estatus o posición que ocupa el trabajador dentro de la empresa.
- Estabilidad del puesto de trabajo.

Factores de motivación

A diferencia de los factores de higiene, los factores de motivación son intrínsecos a los trabajadores, puesto que estos están directamente asociados a la satisfacción tanto con el cargo como con la índole o con el tipo de tareas que la persona realiza dentro de la empresa.

Estos factores motivacionales sí que estarían bajo el dominio del individuo, e incluyen los sentimientos o la percepción que el trabajador tiene sobre su crecimiento y desarrollo dentro de la empresa, así como del reconocimiento profesional, del deseo de autorrealización y de la necesidad de responsabilidades.

Durante mucho tiempo, los puestos de trabajo eran creados con la intención de cubrir las necesidades de eficiencia y económicas de la empresa, eliminando cualquier posibilidad de que el trabajador se sintiera motivado por crecer o por desarrollar su creatividad laboral, provocando un sentimiento de indiferencia y desgana.

Estos factores motivacionales intrínsecos son:

- Facultad estimulante del trabajo
- Sentimientos de autorrealización
- Logros
- Reconocimiento por parte de superiores
- Posibilidad de aumento de las responsabilidades

Dimensiones del Desempeño laboral

1. Habilidades laborales

Según Chiavenato (2004) son aquellas inherentes a la propia persona, que no tienen que ver con su conocimiento técnico sino con

su carácter y que, por lo tanto, diferencia a un trabajador de otro que, a priori, están igual de preparados técnicamente para un puesto.

Sus indicadores son: Comportamientos y Habilidades.

2. Relaciones interpersonales

Según Chiavenato (2004) se refiere al modo de vincularse que existe entre dos o más personas, basándose en emociones, sentimientos, intereses, actividades sociales, etc.

Sus indicadores son: Emociones y Actividades sociales.

3. Motivación

Según Chiavenato (2004) es una actitud continuada en el tiempo con el objetivo de satisfacer una necesidad u objetivo.

Sus indicadores son: Interna y Externa

2.3. Definiciones de términos básicos

Energía

Según Schaufeli y Bakker (2003) es la capacidad de las personas para realizar un trabajo y producir cambios en ellos mismos o en otras personas.

Resistencia

Según Schaufeli y Bakker (2003) es la acción en la que una persona, resiste o tiene la capacidad de resistirse, es decir, mantenerse firme en sus convicciones.

Entusiasmo

Según Schaufeli y Bakker (2003) estado de ánimo que se considera como de «exaltación» o fervor ante un hecho o situación de la vida.

Dedicación

Según Schaufeli y Bakker (2003) es el acto y el resultado de dedicar: emplear; dirigir algo a alguien; destinar; o consagrar un sitio a un culto.

Sentimiento

Según Schaufeli y Bakker (2003) es un estado del ánimo que se produce por causas que lo impresionan, y éstas pueden ser alegres y felices, o dolorosas y tristes.

Concentración

Según Schaufeli y Bakker (2003) es el proceso a través del que seleccionamos algún estímulo de nuestro ambiente, es decir, nos centramos en un estímulo de entre todos los que hay a nuestro alrededor e ignoramos todos los demás.

Comportamientos

Según Chiavenato (2004) al modo en que un ser vivo responde a los estímulos de su entorno, ya sea que lo haga de forma consciente o inconsciente, voluntaria o involuntaria, proporcionada o no.

Habilidades

Según Chiavenato (2004) capacidad de alguien para desempeñar de manera correcta y con facilidad una tarea o actividad.

Emociones

Según Chiavenato (2004) son reacciones afectivas intensas, que suponen un impulso a actuar, una condición psicológica y biológica de respuesta a ciertos estímulos

Actividades sociales

Según Chiavenato (2004) consiste en la relación que se produce entre las personas que viven en un mismo lugar. Esta relación hay que trabajarla para

poder sobrevivir en armonía. En ocasiones no es una tarea fácil y requiere esfuerzo por todas las partes implicadas.

Interna

Según Chiavenato (2004) son las que se realizan dentro de la empresa

Externa

Según Chiavenato (2004) son las que se realizan fuera de la EMPRESA.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El Engagement se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. El Vigor se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023.
2. La Dedicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023.
3. La Absorción se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de las variables

Engagement

Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker definieron el engagement como un “estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción (Shaufeli et al, 2002: 74)

Desempeño laboral

Según Chiavenato (2000) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización.

2.5.2. Definición operacional de las variables

Engagement

Se elaboró el instrumento “Cuestionario Engagement”, se ha considerado 3 dimensiones y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 2 indicadores por cada dimensión y 12 ítems, que será estructurada por rangos: 1= No, 2 = A veces, 3 = Si.

Desempeño laboral

Se elaboró el instrumento “Cuestionario desempeño laboral”, se ha considerado 3 dimensiones y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 2 indicadores por cada dimensión y 12 ítems, que será estructurada por rangos: 1= No, 2 = A veces, 3 = Si.

2.5.3.Operacionalización de la variable

a. Variable 1: Engagement

Tabla 1
Engagement

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Vigor	Energía	1. ¿Considera que tiene el deseo de invertir más energía en el trabajo?	(1) No (2) A veces (3) Si
		2. ¿Considera que tener energía para laborar depende de la motivación que tenga para el trabajo?	
	Resistencia	3. ¿Considera que es resistente y persistente en el trabajo?	
		4. ¿Considera que a pesar de las dificultades y complicaciones muestra resistencia para trabajar?	
Dedicación	Entusiasmo	5. ¿Considera que se prepara con entusiasmo para asistir al trabajo?	
		6. ¿Considera que llega al trabajo con entusiasmo para laborar?	
	Dedicación	7. ¿Considera que usted brinda mucha dedicación a su trabajo?	
		8. ¿Considera que usted se identifica con su trabajo y le presta mucha dedicación?	
Absorción	Sentimiento	9. ¿Considera que usted acude a su centro de trabajo con un sentimiento de felicidad?	
		10. ¿Considera que usted se concentra en sus labores mostrando un sentimiento de afecto a su trabajo?	
	Concentración	11. ¿Considera usted que cuando inicia sus actividades se concentra en el mismo?	
		12. ¿Considera que la concentración en su trabajo es una experiencia de corta duración?	

b. Variable 2: Desempeño laboral

Tabla 2

Desempeño laboral

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Habilidades laborales	Comportamientos	1. ¿Los trabajadores muestran comportamientos adecuados para el trabajo?	(1) No (2) A veces (3) Si
		2. ¿Los trabajadores muestran profesionalismo en su comportamiento?	
	Habilidades	3. ¿Los trabajadores muestran habilidades en su desempeño?	
		4. ¿Considera que las habilidades de los trabajadores son indispensables para realizar sus labores?	
Relaciones interpersonales	Emociones	5. ¿Existe iniciativa y muestra emociones para el compañero de trabajo?	
		6. ¿Considera que transmitir emociones es parte de la habilidad para influir en el grupo de trabajo?	
	Actividades sociales	7. ¿La empresa realiza constantemente actividades sociales para los trabajadores?	
		8. ¿Considera que la identificación de los trabajadores mejoraría con actividades sociales?	
Motivación	Interna	9. ¿Considera que su motivación interna para el trabajo es intensa?	
		10. ¿Considera que la motivación interna le transmite curiosidad o aceptación para nuevos desafíos?	
	Externa	11. ¿Considera que la motivación externa le permite buscar recompensas en el trabajo?	
		12. ¿Considera que la motivación externa refuerza positivamente su comportamiento para el trabajo?	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación fue correlacional, según Hernández et al. (2014) Una investigación correlacional es un método de estudio a través del cual se intenta determinar cómo dos variables se relacionan.

El enfoque fue cuantitativo, según Hernández et al. (2014) utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

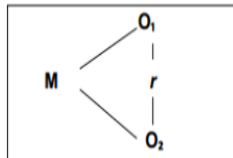
Métodos de investigación

Deductivo, según Hernández et al. (2014) El método deductivo es una estrategia de razonamiento empleada para deducir conclusiones lógicas a partir de una serie de premisas o principios. En este sentido, es un proceso de pensamiento que va de lo general (leyes o principios) a lo particular (fenómenos o hechos concretos).

Diseño de investigación

El diseño del estudio fue No experimental, según Hernández et al. (2014) Es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos.

El diagrama es el siguiente:



Donde:

M=Muestra de clientes

O1=Observación del Engagement.

O2=Observación del Desempeño laboral.

r =Coeficiente de correlación.

3.2. Población y muestra

Población

La población estuvo conformada por 3 trabajadores de la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali. Según Hernández et al. (2014) es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. "El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros".

Muestra

La muestra estuvo conformada por 3 trabajadores de la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali. Según Hernández et al. (2014) es un subconjunto de la población que está siendo estudiada. Representa la mayor población y se utiliza para sacar conclusiones de esa población. Es una técnica de investigación ampliamente utilizada en las ciencias sociales como

una manera de recopilar información sin tener que medir a toda la población.

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia. se eligen todos los elementos de la población sin necesidad de recurrir a la elección al azar y es por conveniencia porque la población es pequeña.

TRABAJADORES DE PAÑALES KIDS	
NOMBRES	CARGO
Milena Mendoza Mendoza	Encargada
Malberta Espinoza Grados	Cajera
Sfanny Quintos Saavedra	Ventas

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica que se utilizó fue la encuesta, según Hernández et al. (2014) Una encuesta es un método de investigación que recopila información, datos y comentarios por medio de una serie de preguntas específicas.

Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, Hernández et al. (2014) lo define como un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas, de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información necesaria.

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Validado a través de "Fichas de validación", por 03 profesionales con el grado académico mínimo de Magister.

Tabla 3
Validadores

N°	Nombre y apellidos del validador	DNI	GRADO
1	Hugo Vicente Flores Bonifacio	08457230	Doctor
2	Rolando Percy Noriega Matute	44447086	Magister
3	Adrián Marcelo Sifuentes Rosales	44795562	Magister

Confiabilidad

Se utilizó el índice “Alfa de Cronbach”, para medir el grado de confiabilidad. Se utilizó el software SPSS versión 25.

La Prueba Piloto fue aplicada a 3 trabajadores. Obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach para el Instrumento: “Engagement” de $\alpha=0.825$ (altamente confiable) y para el instrumento “Desempeño laboral” de $\alpha=0.864$ (altamente confiable).

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

Para la recolección de datos se utilizó métodos estadísticos, se codificó la escala de Likert, se elaboró una base de datos en Excel. Para el análisis, se utilizará el software SPSS V.25. Primero, se calculó el Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de los instrumentos, posteriormente se analizará la muestra, para conocer cuál será el coeficiente de correlación. Finalmente, elaboraremos la prueba de hipótesis, discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

Variable 1: Engagement

Tabla 4
Frecuencia de la variable engagement

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	2	61.1%
A veces	1	25.0%
Si	0	13.9%
Total	3	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

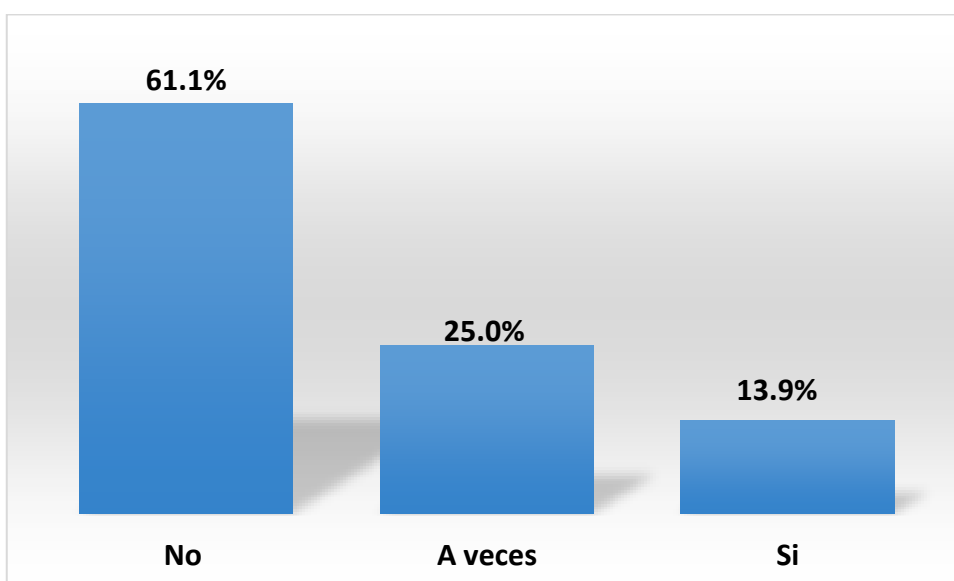


Figura 1 Frecuencia de la variable engagement
Fuente: Tabla 4

Interpretación: De la tabla 4 y figura 1, se observa el 61.1% de los trabajadores de la empresa Pañales Kids E.I.R.L., manifestó que no es considerada la variable engagement, mientras que el 25.0% manifiesta que a veces es considerada y el 13.9% manifestó que sí.

Tabla 5
Frecuencia de la dimensión vigor

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	2	75.0%
A veces	1	16.7%
Si	0	8.3%
Total	3	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS. V22

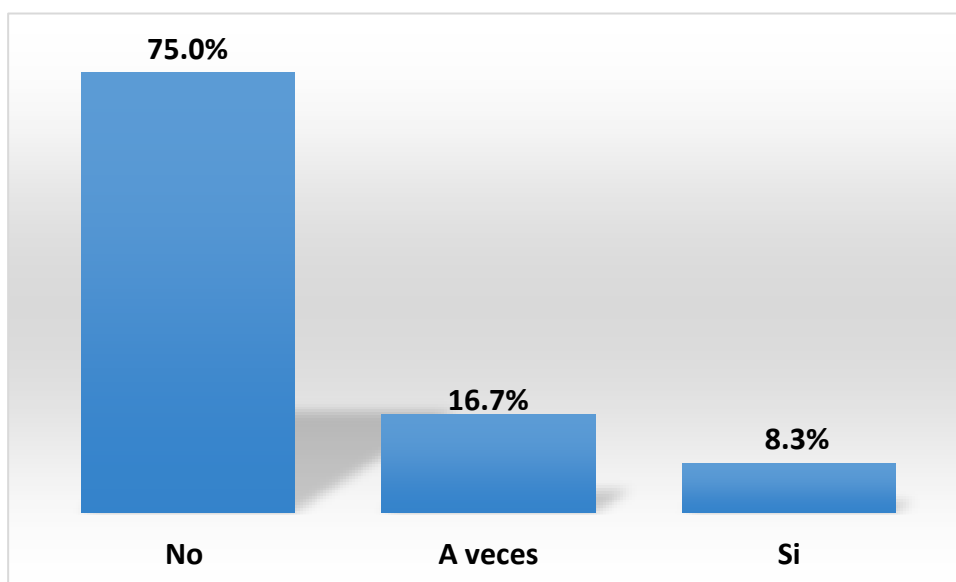


Figura 2 Frecuencia de la dimensión vigor
Fuente: Tabla 5

Interpretación: De la tabla 5 y figura 2, se observa el 75.0% de los trabajadores de la empresa Pañales Kids E.I.R.L., manifestó que no es considerada la dimensión vigor, mientras que el 16.7% manifiesta que a veces es considerada y el 8,3% manifestó que sí.

Tabla 6
Frecuencia de la dimensión dedicación

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	2	58.3%
A veces	1	25.0%
Si	1	16.7%
Total	3	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

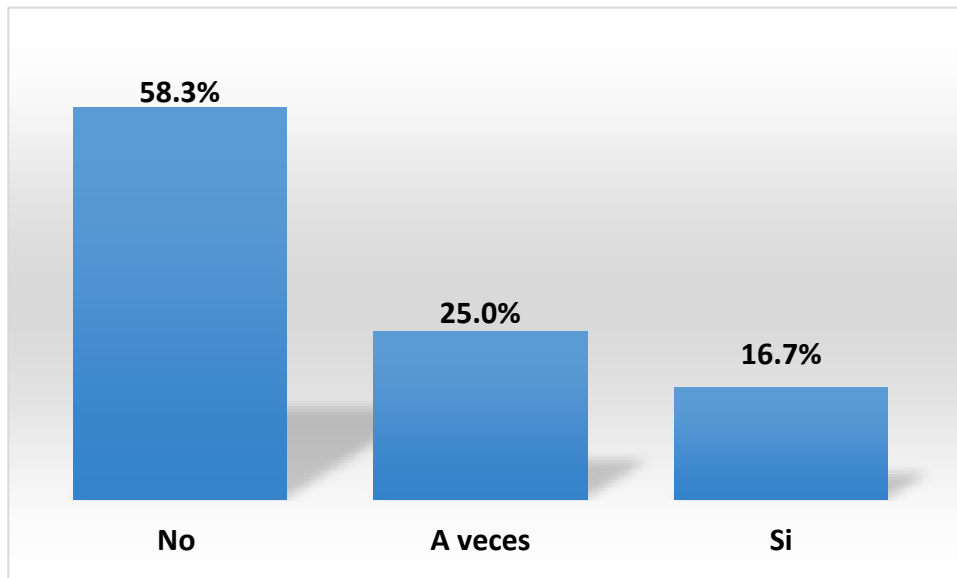


Figura 3 Frecuencia de la dimensión dedicación

Fuente: Tabla 6

Interpretación: De la tabla 6 y figura 3, se observa el 58.3% de los trabajadores de la empresa Pañales Kids E.I.R.L., manifestó que no es considerada la dimensión dedicación, mientras que el 25.0% manifiesta que a veces es considerada y el 16.7% manifestó que sí.

Tabla 7
Frecuencia de la dimensión absorción

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	2	58.5%
A veces	1	30.0%
Si	0	11.5%
Total	3	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

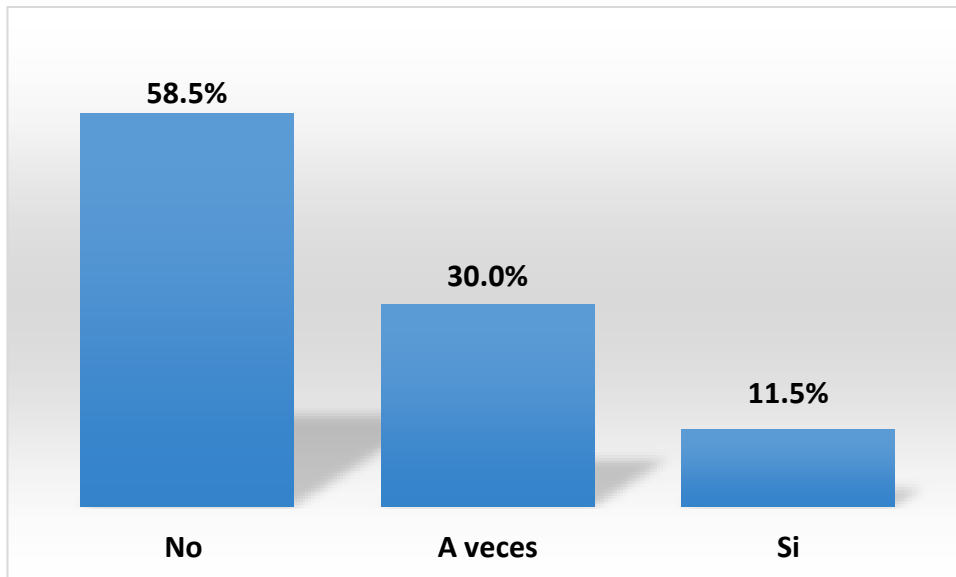


Figura 4 Frecuencia de la dimensión absorción
Fuente: Tabla 7

Interpretación: De la tabla 7 y figura 4, se observa el 58.5% de los trabajadores de la empresa Pañales Kids E.I.R.L., manifestó que no es considerada la dimensión absorción, mientras que el 30.0% manifiesta que a veces es considerada y el 11.5% manifestó que sí.

Variable 2: Desempeño laboral

Tabla 8
Frecuencia de la variable desempeño laboral

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	2	55.6%
A veces	14	25.0%
Si	12	19.4%
Total	3	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

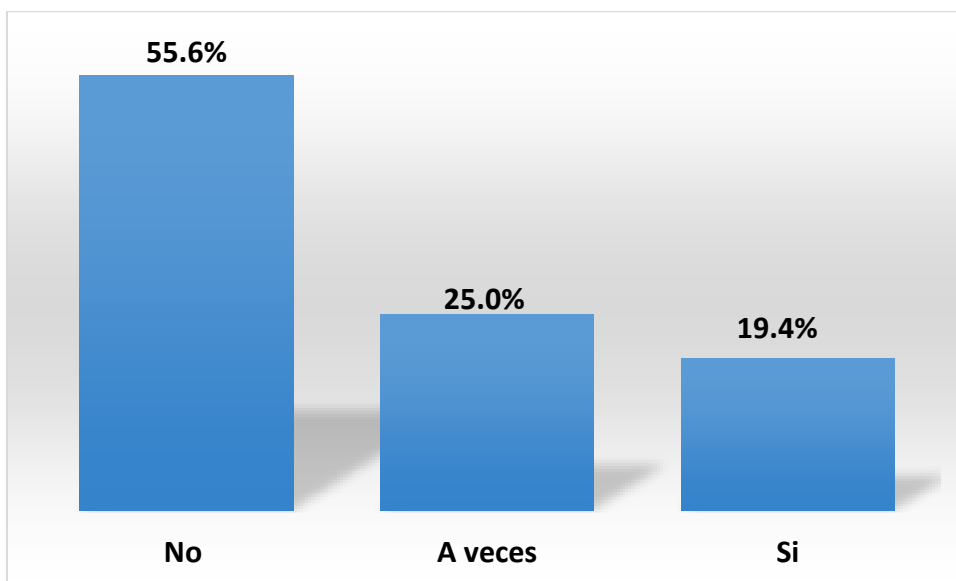


Figura 5 Frecuencia de la variable desempeño laboral

Fuente: Tabla 8

Interpretación: De la tabla 8 y figura 5, se observa el 55.6% de los trabajadores de la empresa Pañales Kids E.I.R.L., manifestó que no es considerada la variable desempeño laboral, mientras que el 25.0% manifiesta que a veces es considerada y el 19.4% manifestó que sí.

Tabla 9
Frecuencia de la dimensión habilidades laborales

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	2	58.3%
A veces	1	25.0%
Si	1	16.7%
Total	3	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

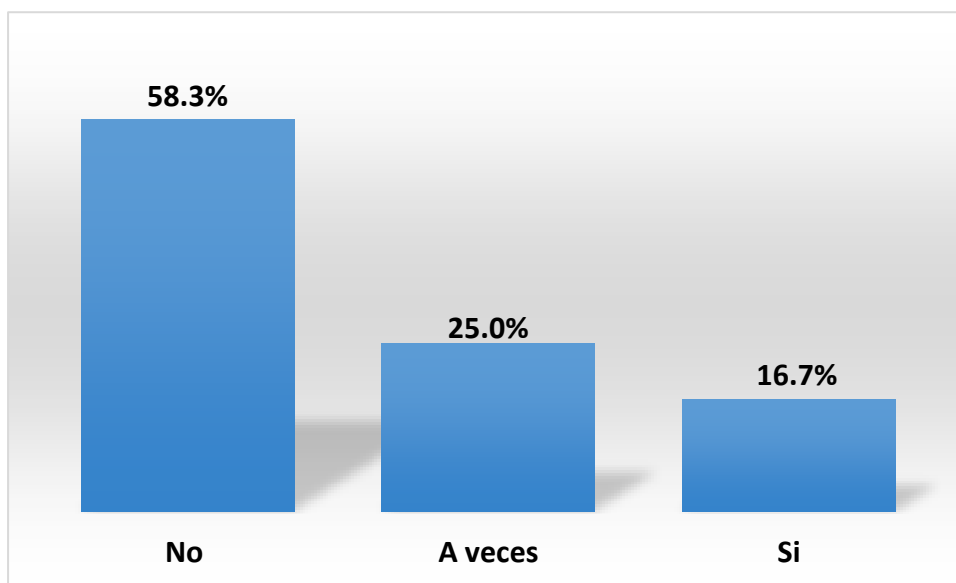


Figura 6 Frecuencia de la dimensión habilidades laborales
Fuente: Tabla 9

Interpretación: De la tabla 9 y figura 6, se observa el 58.3% de los trabajadores de la empresa Pañales Kids E.I.R.L., manifestó que no es considerada la dimensión habilidades laborales, mientras que el 25.0% manifiesta que a veces es considerada y el 16.7% manifestó que sí.

Tabla 10
Frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	2	58.3%
A veces	1	25.0%
Si	1	16.7%
Total	3	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

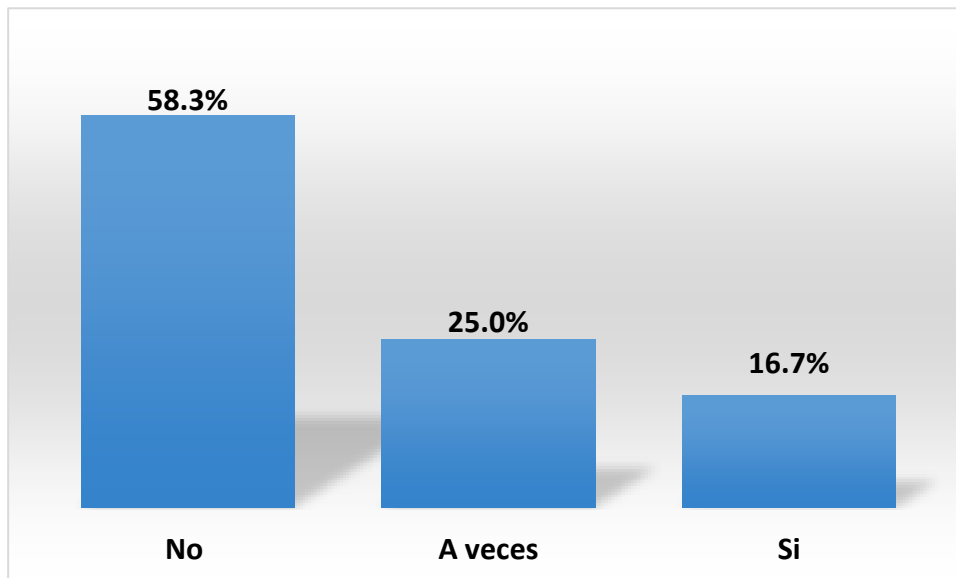


Figura 7 Frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales
Fuente: Tabla 10

Interpretación: De la tabla 10 y figura 7, se observa el 58.3% de los trabajadores de la empresa Pañales Kids E.I.R.L., manifestó que no es considerada la dimensión relaciones interpersonales, mientras que el 25.0% manifiesta que a veces es considerada y el 16.7% manifestó que sí.

Tabla 11
Frecuencia de la dimensión motivación

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	2	50.0%
A veces	1	25.0%
Si	1	25.0%
Total	3	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

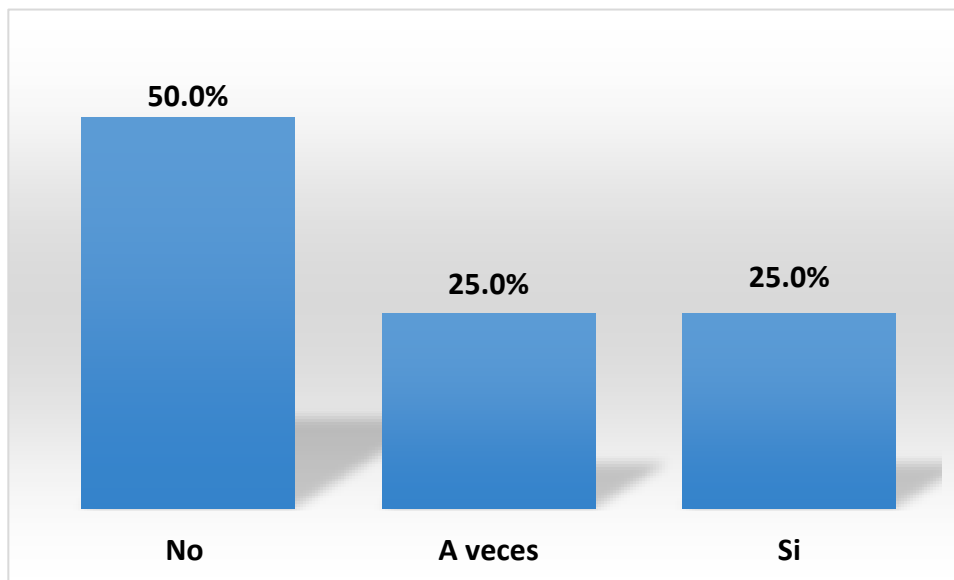


Figura 8 Frecuencia de la dimensión motivación
Fuente: Tabla 11

Interpretación: De la tabla 11 y figura 8, se observa el 50.0% de los trabajadores de la empresa Pañales Kids E.I.R.L., manifestó que no es considerada la dimensión motivación, mientras que el 25.0% manifiesta que a veces es considerada y el 25.0% manifestó que sí.

4.1.1. Prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

Tabla 12

Prueba Shapiro – Wilk para la variable Engagement y sus Dimensiones

		V1	D1	D2	D3
N		3	3	3	3
Parámetros normales ^{a,b}	Media	38,57	14,26	15,74	17,54
	Desv. Desviación	4,538	2,955	1,674	2,532
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,135	,231	,153	,205
	Positivo	,155	,236	,176	,168
	Negativo	-,235	-,379	-,115	-,255
Estadístico de prueba		-,238	-,372	-,246	-,204
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación: En la tabla 12, se aplicó la Prueba de Normalidad, para la variable engagement y sus dimensiones: Vigor, Dedicación y Absorción. Por tratarse de una muestra de 3 elementos, se consideró la prueba Shapiro – Wilk. Se concluye que la distribución muestral es Normal, porque Sig. = 0.000 < 0.05. Por tanto, se utilizará un estadígrafo paramétrico, el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 13

Prueba de Shapiro – Wilk para la variable desempeño laboral y sus Dimensiones

		V2	D1	D2	D3
N		3	3	3	3
Parámetros normales ^{a,b}	Media	51,75	13,44	12,98	18,76
	Desv. Desviación	4,687	1,568	1,668	2,378
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,178	,169	,179	,166
	Positivo	,157	,124	,195	,158
	Negativo	-,134	-,157	-,188	-,177
Estadístico de prueba		,122	,158	,199	,184
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación: En la tabla 13, se aplicó la Prueba de Normalidad, para la variable desempeño laboral y sus dimensiones: Habilidades laborales, Relaciones interpersonales y Motivación. Por tratarse de una muestra de 3 elementos, se consideró la prueba Shapiro – Wilk. Se concluye que la distribución muestral es Normal, porque Sig. = 0.000 < 0.05. Por tanto, se utilizará un estadígrafo paramétrico, el coeficiente de correlación de Pearson.

A continuación, se realiza la correlación y confrontación de las hipótesis. El Engagement se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023.

En lo referente a las hipótesis estadísticas:

Ha: El Engagement se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023.

H₀: El Engagement no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023.

Tabla 14
Correlación entre engagement y desempeño laboral

Correlaciones			
		Engagement	Desempeño laboral
Engagement	Correlación de Pearson	1	,755*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	3	3
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,755*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	3	3

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

Interpretación: En la Tabla 14, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula. El engagement se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023. Con un valor $r = 0.755$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

En lo referente a la hipótesis específica 1: El Vigor se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023.

Tabla 15
Correlación entre vigor y desempeño laboral

		Correlaciones	
		<i>Vigor</i>	<i>Desempeño laboral</i>
<i>Vigor</i>	Correlación de Pearson	1	,722
	Sig. (bilateral)		,000
	N	3	3
<i>Desempeño laboral</i>	Correlación de Pearson	,722	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	3	3

Interpretación: En la Tabla 15, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula. El vigor se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023. Con un valor $r = 0.722$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

En lo referente a la hipótesis específica 2: La Dedicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023.

Tabla 16
Correlación entre dedicación y desempeño laboral

Correlaciones			
		Dedicación	Desempeño laboral
Dedicación	Correlación de Pearson	1	,715
	Sig. (bilateral)		,000
	N	3	3
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,715	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	3	3

Interpretación: En la Tabla 16, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula. La dedicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023. Con un valor $r = 0.715$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

En lo referente a la hipótesis específica 3: La Absorción se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023.

Tabla 17

Correlación entre eficiencia absorción y desempeño laboral

		Correlaciones	
		Absorción	Desempeño laboral
Absorción	Correlación de Pearson	1	,765
	Sig. (bilateral)		,000
	N	3	3
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,765	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	3	3

Interpretación: En la Tabla 17, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula. La absorción operativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023. Con un valor $r = 0.765$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

4.2. DISCUSION

La investigación demostró que engagement se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023.

Esta hipótesis coincide con los resultados de Zuñiga (2018) en la relación de sus variables Motivación y el Desempeño Laboral en la empresa Taca S.A., indica que se deben de crear políticas de desarrollo que permitan el progreso del personal dentro de la organización buscando que el colaborador se involucre con la empresa. De la misma forma la empresa deberá de proyectar este objetivo con el fin de demostrar el valor del clima laboral y el desarrollo personal.

Asimismo, Calla (2017), que concluye que los colaboradores de la empresa Royal Knit S.A.C., en su relación entre el Engagement y el 75 Desempeño Laboral. Dan a conocer que los altos niveles de energía, resiliencia y voluntad para dedicar esfuerzos en las funciones a realizar dentro de la empresa, podría garantizar a contar con empleados más enganchados, comprometidos con su trabajo, los cuales pueden ser más leales, con relación a empleados que no estén atraídos.

Finalmente, Mendoza & Gutiérrez (2017), encuentran la relación del Engagement y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, un alto grado de Engagement, lo que determina que los trabajadores demuestran una armoniosa pasión, mejorando la satisfacción en la labor realizada, el cual genera en cada uno de ellos un mejor desempeño en sus labores como colaboradores, aun cuando la situación es difícil por lo que todos demuestran un compromiso a cada una de las actividades que realizan.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- El engagement se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023. Con un valor $r = 0.755$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- El vigor se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023. Con un valor $r = 0.712$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- La dedicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023. Con un valor $r = 0.755$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- La absorción se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023. Con un valor $r = 0.765$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda mejorar el engagement para un buen desempeño laboral, confiando en los empleados, disponer de entornos de trabajo seguro, hacer comun las metas de la empresa, fomentar el trabajo en equipo y adecuar los insentivos a las necesidades de los trabajadores.
- Se recomienda mejorar el vigor para un buen desempeño laboral, a traves motivacion al equipo de trabajo, reconocimiento del trabajo realizado, buen ambiente laboral y promover la comunicación entre miembros del equipo de trabajo.
- Se recomienda mejorar la dedicación de capital para un buen desempeño laboral, esto se logra mediante una coordinación adecuadamente el trabajo interno de la empresa, eliminando las reuniones innecesarias para lograr eficiencia en el trabajo y priorizando el trabajo en función de los resultados clave.
- Se recomienda mejorar la absorción operativa para un buen desempeño laboral, mediante el desarrollo la fuerza de voluntad, trabajando en los momentos más productivos, estimulando la mente y no intentando hacer varias tareas a la vez.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Afocx, L. y Afocx, Gin. (2022). Desempeño laboral y calidad de atención en la Clínica Monte Horeb de Pucallpa, 2022. TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN. FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES. ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN. UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI. Pucallpa. Perú.
- Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M., & Taris, T. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organizations*, 22(3), 187-200.
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement. A handbook of essential theory and research*. Estados Unidos: autor.
- Calla, E. (2017). *Relación entre el Engagement y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Royal Knit S.A.C. Puno: Universidad Nacional del Antiplano*.
- Camacho, Y. (13 de octubre de 2019). *La tercerización laboral en la salud, se paga con vidas. (A. d. Laboral, Entrevistador)*
- Campbell, J. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. En Dunnette, M., Hough, L (eds.); *Handbook of industrial and organizational psychology*. (687-732). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press
- Cárdena, T. (2014). *Engagement (ilusión por el trabajo). un modelo teórico-conceptual*. Primera Edición: febrero del 2014. Editado en México ISBN: 9786079063207 Editor: Red Durango de Investigadores Educativos A. C. Coeditores: Instituto Universitario Anglo Español Centro de Actualización del Magisterio (Durango).

- Cerda, H. y Parada, M. (2018). Clima laboral y Engagement aplicado en la empresa COOPELAN LTDA. Universidad de Concepción Campus Los Ángeles, PCE de Ingeniería Comercial con Mención en Control de Gestión. Los Ángeles – Chile.
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento Organizacional. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Espinosa, J. (2017). El Engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios. PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS ESCUELA DE POSTGRADO PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- Hernández et al. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta edición por Mc GRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*(4), 33, 692-724.
- López, K. (2022). Engagement y desempeño laboral de los colaboradores del área de beneficios de la empresa Pacífico Seguros, San Isidro – 2022. PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. Universidad Autónoma del Perú. Lima. Perú.
- Mendoza, B., & Gutiérrez, M. (2017). Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del Personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. Puerto Maldonado: Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.
- Mondy, W. y Noé, R. (2014). Administración de recursos humanos. 9na edition. Download Free PDF.

- Moya, F., Simón, A. y Zegarra, C. (2019). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, 2017. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables. Escuela Profesional de Administración. Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa. Perú.
- Palaci, F. (2005). Psicología de la Organización. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Pedraza, E., Amaya, G., Conde, M. (2010). "Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia. ". Revista de Ciencias Sociales. 16 (3), 493-505. Recuperado de <https://bit.ly/387E6VK>
- Pena, M., & Extremera, N. (2012). Inteligencia emocional percibida en el profesorado de Primaria y su relación con los niveles de burnout e ilusión por el trabajo (engagement). Revista de Educación (359), 604-627.
- Proaño, J. (2020). El Engagement en el trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, año 2020. Tesis de grado previo a la obtención del Título de Máster en Gestión del Talento Humano. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. Esmeraldas - Ecuador
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. 7ma. Edición. México: Prentice Hall.
- Rojas, M. y Cruz, E. (2021). "Relación entre el Engagement y el Desempeño Laboral en la Empresa Andoriña Tours S.R.L. Arequipa, 2019". Para obtener el título profesional en Licenciadas en Administración de Empresas. Universidad Tecnológica del Perú. Facultad de Administración y Negocios Administración de Empresa. Arequipa. Perú.
- Salanova, M., Martínez, I., Llorens, S., (2005). Psicología organizacional positiva. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.

- Salanova, M. & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. Recuperado de <http://www.cop.es/papeles>
- Schaufeli, W., Taris, T., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A., & De Jonge, J. (2001). Does work make happy. In search of the engaged worker. (Vol. 36)
- Schaufeli, W., Taris, T., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A., & De Jonge, J. (2001). Does work make happy. In search of the engaged worker. (Vol. 36).
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). Utrecht Work Engagement Scale UWES. Utrecht University.
- Schaufeli, W. (2011). Giornate Nazionale di Psicologia Positiva VEdizione: Work engagement: A key concept of a positive occupational health psychology. (Societa Italiana di Psicologia Positiva) Obtenido de Youtube Canale di Psicologia Posita Work Engagement2: <https://www.youtube.com/watch?v=5-v-HYtN4sU>
- Terán, A. (2019). Engagement como factor que influye en el desempeño laboral de un área comercial de una institución de educación superior de la ciudad de Quito. (Tesis de pregrado). Universidad de las Américas, Quito.
- Zevallos, R. (2021). Cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos en la Universidad Nacional de Ucayali, 2020. TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestro en Gestión Pública. ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA. Universidad César Vallejo. Lima. Perú.
- Zuñiga, K. (2018). Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Trans American Airlines. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
<p>GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación del Engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar la relación del Engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>El Engagement se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Engagement, que tiene como dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vigor 2. Dedicación 3. Absorción 	<p>El diseño de investigación es no experimental.</p> <p>El tipo de investigación es correlacional.</p> <p>El método de investigación es deductivo.</p> <p>El enfoque de la investigación es cuantitativo</p> <p>Población: 3 trabajadores</p> <p>Muestreo no probabilístico</p> <p>Muestra: 3 trabajadores</p> <p>Técnicas: La encuesta</p> <p>Instrumento: El cuestionario</p> <p>Técnicas para el procesamiento de datos</p> <p>Se hará uso del análisis descriptivo, para la tabulación de los datos se utilizará como soporte el programa Excel científico y para el procesamiento de los datos el software SPSS Versión (Programa de estadística para ciencias sociales).</p>
<p>ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es la relación del Vigor y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023? 2. ¿Cuál es la relación de la Dedicación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023? 3. ¿Cuál es la relación de la Absorción y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023? 	<p>ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la relación del Vigor y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023. 2. Determinar la relación de la Dedicación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023. 3. Determinar la relación de la Absorción y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023. 	<p>ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El Vigor se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023. 2. La Dedicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023. 3. La Absorción se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023. 	<p>Variable 2:</p> <p>Desempeño laboral, que tiene como dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Habilidades laborales 2. Relaciones interpersonales 3. Motivación 	

ANEXO 2: INSTRUMENTOS ELABORADOS

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: Si = 3, A veces=2, No= 1, según corresponda a la realidad.

N.º	Preguntas	No	A veces	Si
VARIABLE: ENGAGEMENT				
1	¿Considera que tiene el deseo de invertir más energía en el trabajo?	1	2	3
2	¿Considera que tener energía para laborar depende de la motivación que tenga para el trabajo?	1	2	3
3	¿Considera que es resistente y persistente en el trabajo?	1	2	3
4	¿Considera que a pesar de las dificultades y complicaciones muestra resistencia para trabajar?	1	2	3
5	¿Considera que se prepara con entusiasmo para asistir al trabajo?	1	2	3
6	¿Considera que llega al trabajo con entusiasmo para laborar?	1	2	3
7	¿Considera que usted brinda mucha dedicación a su trabajo?	1	2	3
8	¿Considera que usted se identifica con su trabajo y le presta mucha dedicación?	1	2	3
9	¿Considera que usted acude a su centro de trabajo con un sentimiento de felicidad?	1	2	3
10	¿Considera que usted se concentra en sus labores mostrando un sentimiento de afecto a su trabajo?	1	2	3
11	¿Considera usted que cuando inicia sus actividades se concentra en el mismo?	1	2	3
12	¿Considera que la concentración en su trabajo es una experiencia de corta duración?	1	2	3

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: Si = 3, A veces = 2, No = 1, según corresponda a la realidad.

N.º	Preguntas	No	A veces	Si
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL				
1	¿Los trabajadores muestran comportamientos adecuados para el trabajo?	1	2	3
2	¿Los trabajadores muestran profesionalismo en su comportamiento?	1	2	3
3	¿Los trabajadores muestran habilidades en su desempeño?	1	2	3
4	¿Considera que las habilidades de los trabajadores son indispensables para realizar sus labores?	1	2	3
5	¿Existe iniciativa y muestra emociones para el compañero de trabajo?	1	2	3
6	¿Considera que transmitir emociones es parte de la habilidad para influir en el grupo de trabajo?	1	2	3
7	¿La empresa realiza constantemente actividades sociales para los trabajadores?	1	2	3
8	¿Considera que la identificación de los trabajadores mejoraría con actividades sociales?	1	2	3
9	¿Considera que su motivación interna para el trabajo es intensa?	1	2	3
10	¿Considera que la motivación interna le transmite curiosidad o aceptación para nuevos desafíos?	1	2	3
11	¿Considera que la motivación externa le permite buscar recompensas en el trabajo?	1	2	3
12	¿Considera que la motivación externa refuerza positivamente su comportamiento para el trabajo?	1	2	3

ANEXO 3: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Variable 01: ENGAGEMENT

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach * otra prueba que considere	Ítems
0.825	3

Fuente: Base de datos

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.825, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Variable 02: DESEMPEÑO LABORAL

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach * otra prueba que considere	Ítems
0.864	3

Fuente: Base de datos

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.864, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, agosto del 2023



Validador
Hugo Vicente Flores Bonifacio

* Se debe hacer el informe por cada instrumento acompañando la base datos que ha trabajado.

ANEXO 4: BASE DE DATOS

VARIABLE 1: ENGAGEMENT

	D1. VIGOR					D2. DEDICACION					D3. ABSORCION					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	1	1	4	1	2	1	3	7	1	2	3	1	7	18
E2	1	3	1	2	7	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	19
E3	1	1	1	2	5	1	1	3	1	6	1	1	2	3	7	18

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

	D1. HABILIDADES LABORALES					D2. RELACIONES INTERPERSONALES					D3. MOTIVACION					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	3	1	3	8	2	2	3	1	8	1	2	3	3	9	25
E2	1	1	2	1	5	1	1	1	3	6	1	1	3	2	7	18
E3	1	2	1	2	6	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	16

BASE DE DATOS DE LA CONFIABILIDAD

VARIABLE 1: ENGAGEMENT

	D1. VIGOR					D2. DEDICACION					D3. ABSORCION					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	1	1	4	1	2	1	3	7	1	2	3	1	7	18
E2	1	3	1	2	7	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	19
E3	1	1	1	2	5	1	1	3	1	6	1	1	2	3	7	18

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

	D1. HABILIDADES LABORALES					D2. RELACIONES INTERPERSONALES					D3. MOTIVACION					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	3	1	3	8	2	2	3	1	8	1	2	3	3	9	25
E2	1	1	2	1	5	1	1	1	3	6	1	1	3	2	7	18
E3	1	2	1	2	6	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	16

ANEXO 5: MATRIZ DE VALIDACIÓN

Tesis: “Engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023”

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Engagement	Vigor	Energía	¿Considera que tiene el deseo de invertir más energía en el trabajo?				X		X		X		X		
			¿Considera que tener energía para laborar depende de la motivación que tenga para el trabajo?				X		X		X		X		
		Resistencia	¿Considera que es resistente y persistente en el trabajo?				X		X		X		X		
			¿Considera que a pesar de las dificultades y complicaciones muestra resistencia para trabajar?				X		X		X		X		
	Dedicación	Entusiasmo	¿Considera que se prepara con entusiasmo para asistir al trabajo?				X		X		X		X		
			¿Considera que llega al trabajo con entusiasmo para laborar?				X		X		X		X		
		Dedicación	¿Considera que usted brinda mucha dedicación a su trabajo?				X		X		X		X		
			¿Considera que usted se identifica con su trabajo y le presta mucha dedicación?				X		X		X		X		
	Absorción	Sentimiento	¿Considera que usted acude a su centro de trabajo con un sentimiento de felicidad?				X		X		X		X		
			¿Considera que usted se concentra en sus labores mostrando un sentimiento de afecto a su trabajo?				X		X		X		X		
		Concentración	¿Considera usted que cuando inicia sus actividades se concentra en el mismo?				X		X		X		X		
			¿Considera que la concentración en su trabajo es una experiencia de corta duración?				X		X		X		X		

Pucallpa, julio del 2023

NOMBRE COMPLETO: *Dr. Econ. HUGO VICENTE FLORIS BONIFACIO*
DNI: 28 457230

Hugo Bonifacio
.....
Firma del validador

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Desempeño laboral	Habilidades laborales	Comportamientos	¿Los trabajadores muestran comportamientos adecuados para el trabajo?				X		X		X		X			
			¿Los trabajadores muestran profesionalismo en su comportamiento?				X		X		X		X			
		Habilidades	¿Los trabajadores muestran habilidades en su desempeño?				X		X		X		X			
			¿Considera que las habilidades de los trabajadores son indispensables para realizar sus labores?				X		X		X		X			
	Relaciones interpersonales	Emociones	¿Existe iniciativa y muestra emociones para el compañero de trabajo?				X		X		X		X			
			¿Considera que transmitir emociones es parte de la habilidad para influir en el grupo de trabajo?				X		X		X		X			
		Actividades sociales	¿La empresa realiza constantemente actividades sociales para los trabajadores?				X		X		X		X			
			¿Considera que la identificación de los trabajadores mejoraría con actividades sociales?				X		X		X		X			
	Motivación	Interna	¿Considera que su motivación interna para el trabajo es intensa?				X		X		X		X			
			¿Considera que la motivación interna le transmite curiosidad o aceptación para nuevos desafíos?				X		X		X		X			
		Externa	¿Considera que la motivación externa le permite buscar recompensas en el trabajo?				X		X		X		X			
			¿Considera que la motivación externa refuerza positivamente su comportamiento para el trabajo?				X		X		X		X			

Pucallpa, julio del 2023

NOMBRE COMPLETO: *Dr. Econ. Hugo Vicente Flores Bonifacio*
 DNI: *85457230*

Hugo Flores Bonifacio

Firma del validador

Tesis: “Engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023”

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Engagement	Vigor	Energía	¿Considera que tiene el deseo de invertir más energía en el trabajo?				X		X		X		X		
			¿Considera que tener energía para laborar depende de la motivación que tenga para el trabajo?				X		X		X		X		
		Resistencia	¿Considera que es resistente y persistente en el trabajo?				X		X		X		X		
			¿Considera que a pesar de las dificultades y complicaciones muestra resistencia para trabajar?				X		X		X		X		
	Dedicación	Entusiasmo	¿Considera que se prepara con entusiasmo para asistir al trabajo?				X		X		X		X		
			¿Considera que llega al trabajo con entusiasmo para laborar?				X		X		X		X		
		Dedicación	¿Considera que usted brinda mucha dedicación a su trabajo?				X		X		X		X		
			¿Considera que usted se identifica con su trabajo y le presta mucha dedicación?				X		X		X		X		
	Absorción	Sentimiento	¿Considera que usted acude a su centro de trabajo con un sentimiento de felicidad?				X		X		X		X		
			¿Considera que usted se concentra en sus labores mostrando un sentimiento de afecto a su trabajo?				X		X		X		X		
		Concentración	¿Considera usted que cuando inicia sus actividades se concentra en el mismo?				X		X		X		X		
			¿Considera que la concentración en su trabajo es una experiencia de corta duración?				X		X		X		X		

Pucallpa, julio del 2023

NONBRES Y APELLIDOS:

DNI: 44447986

FIRMA:


 C.P.C. Ricardo Pérez
 Número de Colegista
 COLEG 16-783

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño laboral	Habilidades laborales	Comportamientos	¿Los trabajadores muestran comportamientos adecuados para el trabajo?				X		X		X		X		
			¿Los trabajadores muestran profesionalismo en su comportamiento?				X		X		X		X		
		Habilidades	¿Los trabajadores muestran habilidades en su desempeño?				X		X		X		X		
			¿Considera que las habilidades de los trabajadores son indispensables para realizar sus labores?				X		X		X		X		
	Relaciones interpersonales	Emociones	¿Existe iniciativa y muestra emociones para el compañero de trabajo?				X		X		X		X		
			¿Considera que transmitir emociones es parte de la habilidad para influir en el grupo de trabajo?				X		X		X		X		
		Actividades sociales	¿La empresa realiza constantemente actividades sociales para los trabajadores?				X		X		X		X		
			¿Considera que la identificación de los trabajadores mejoraría con actividades sociales?				X		X		X		X		
	Motivación	Interna	¿Considera que su motivación interna para el trabajo es intensa?				X		X		X		X		
			¿Considera que la motivación interna le transmite curiosidad o aceptación para nuevos desafíos?				X		X		X		X		
		Externa	¿Considera que la motivación externa le permite buscar recompensas en el trabajo?				X		X		X		X		
			¿Considera que la motivación externa refuerza positivamente su comportamiento para el trabajo?				X		X		X		X		

Pucallpa, julio del 2023

NONBRES Y APELLIDOS:

DNI: 44447096

FIRMA:


 CP.CC. Rolando Pineda
 Noriega Monte
 COLEG. 18-783

Tesis: “Engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023”

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Engagement	Vigor	Energía	¿Considera que tiene el deseo de invertir más energía en el trabajo?				X		X		X		X		
			¿Considera que tener energía para laborar depende de la motivación que tenga para el trabajo?				X		X		X		X		
		Resistencia	¿Considera que es resistente y persistente en el trabajo?				X		X		X		X		
			¿Considera que a pesar de las dificultades y complicaciones muestra resistencia para trabajar?				X		X		X		X		
	Dedicación	Entusiasmo	¿Considera que se prepara con entusiasmo para asistir al trabajo?				X		X		X		X		
			¿Considera que llega al trabajo con entusiasmo para laborar?				X		X		X		X		
		Dedicación	¿Considera que usted brinda mucha dedicación a su trabajo?				X		X		X		X		
			¿Considera que usted se identifica con su trabajo y le presta mucha dedicación?				X		X		X		X		
	Absorción	Sentimiento	¿Considera que usted acude a su centro de trabajo con un sentimiento de felicidad?				X		X		X		X		
			¿Considera que usted se concentra en sus labores mostrando un sentimiento de afecto a su trabajo?				X		X		X		X		
		Concentración	¿Considera usted que cuando inicia sus actividades se concentra en el mismo?				X		X		X		X		
			¿Considera que la concentración en su trabajo es una experiencia de corta duración?				X		X		X		X		

Pucallpa, julio del 2023



Firma del validador
 Nombres y Apellidos: Mg Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
 DNI: 44795562

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño laboral	Habilidades laborales	Comportamientos	¿Los trabajadores muestran comportamientos adecuados para el trabajo?				X		X		X		X		
			¿Los trabajadores muestran profesionalismo en su comportamiento?				X		X		X		X		
		Habilidades	¿Los trabajadores muestran habilidades en su desempeño?				X		X		X		X		
			¿Considera que las habilidades de los trabajadores son indispensables para realizar sus labores?				X		X		X		X		
	Relaciones interpersonales	Emociones	¿Existe iniciativa y muestra emociones para el compañero de trabajo?				X		X		X		X		
			¿Considera que transmitir emociones es parte de la habilidad para influir en el grupo de trabajo?				X		X		X		X		
		Actividades sociales	¿La empresa realiza constantemente actividades sociales para los trabajadores?				X		X		X		X		
			¿Considera que la identificación de los trabajadores mejoraría con actividades sociales?				X		X		X		X		
	Motivación	Interna	¿Considera que su motivación interna para el trabajo es intensa?				X		X		X		X		
			¿Considera que la motivación interna le transmite curiosidad o aceptación para nuevos desafíos?				X		X		X		X		
		Externa	¿Considera que la motivación externa le permite buscar recompensas en el trabajo?				X		X		X		X		
			¿Considera que la motivación externa refuerza positivamente su comportamiento para el trabajo?				X		X		X		X		

Pucallpa, julio del 2023



Firma del validador
Nombres y Apellidos: Mg Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
DNI: 44795562

ANEXO 6: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

OGyT - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Jean Jamil Bartra Rengifo, Luis Gilberto Oroche Iglesias y Malberta Espinoza Grados autor(es) de la tesis de pregrado titulada:

Engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales

En la Facultad: Ciencias Contables y Administrativas

Escuela Profesional: Administración de Negocios

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio Institucional solo la caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite el VRI UPP.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio Institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Pucallpa (<http://repositorio.upp.edu.pe/>), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Privada de Pucallpa licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UPP, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Privada de Pucallpa y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 25/09/2023


Jean Jamil Bartra Rengifo
DNI: 70980011


Luis Gilberto Oroche Iglesias
DNI: 72143275


Malberta Espinoza Grados
DNI: 40651605

<http://repositorio.upp.edu.pe/>
repositorio@upp.edu.pe

ANEXO 7: INFORME DE CONFORMIDAD DEL ASESOR

INFORME N° 0012-2023-UPP-AMSR-ASESOR

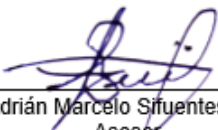
A : Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Decano de la Facultad
Asunto : Conformidad del informe de tesis
Fecha : Pucallpa, 02 de setiembre de 2023.

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD** de la tesis de investigación, denominado: **Engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023** perteneciente a **Jean Jamil Bartra Rengifo, Luis Gilberto Oroche Iglesias y Malberta Espinoza Grados** de la Escuela Profesional **Administración De Negocios**, en calidad de **ASESOR**.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del proyecto de tesis para continuar con la revisión del docente revisor.

Es todo lo que le puedo informar por el momento a usted señor Decano

Atentamente,


Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales
Asesor

ANEXO 8: INFORME DE CONFORMIDAD DEL DOCENTE REVISOR

INFORME N° 0023-2023-UPP-HVFB-REVISOR

A : Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales
Decano de la FCCF

Del : Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Revisor del Informe de Tesis

Asunto : Conformidad del Informe de Tesis

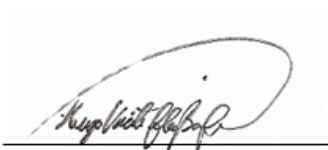
Fecha : Pucallpa, 04 de setiembre de 2023

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD** del Informe de Tesis, denominado: **“Engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Pañales Kids E.I.R.L., Ucayali 2023”** perteneciente a los bachilleres **Jean Jamil Bartra Rengifo, Luis Gilberto Oroche Iglesias y Malberta Espinoza Grados** de la Escuela Profesional de Administración de Negocios, en calidad de **REVISOR**.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del Informe de Tesis.

Es todo lo que le puedo informar por el momento a usted señor Decano.

Atentamente,



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Revisor

ANEXO 9: FOTOGRAFÍAS



