

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y**

**ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**ARTÍCULO CIENTÍFICO**

**RELACIÓN ENTRE EL ENGAGEMENT Y EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA “ROYAL  
KNIT” S.A.C. – AÑO 2017**

**RELATIONSHIP BETWEEN ENGAGEMENT AND THE LABOR  
PERFORMANCE OF WORKERS IN THE COMPANY "ROYAL KNIT"**

**S.A.C. – YEAR 2017**

**PRESENTADA POR:**

**ELIZABETH LOURDES CALLA GRANDE**

**PUNO – PERÚ**

**2019**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

---

**ARTÍCULO CIENTÍFICO**

**RELACIÓN ENTRE EL ENGAGEMENT Y EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA "ROYAL  
KNIT" S.A.C. – AÑO 2017**

RELATIONSHIP BETWEEN ENGAGEMENT AND THE LABOR  
PERFORMANCE OF WORKERS IN THE COMPANY "ROYAL  
KNIT" S.A.C. – YEAR 2017

**PRESENTADA POR:  
ELIZABETH LOURDES, CALLA GRANDE**



**DIRECTOR DE TESIS:**

Dra. PAULA ANDREA AROHUANCA PERCCA

**COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN:**

Dr. ROLANDO ESTEBAN RODRIGUEZ HUAMANI

**PUNO – PERÚ**

**2019**

**RELACIÓN ENTRE EL ENGAGEMENT Y EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA “ROYAL  
KNIT” S.A.C. – AÑO 2017**

**RELATIONSHIP BETWEEN ENGAGEMENT AND THE LABOR  
PERFORMANCE OF WORKERS IN THE COMPANY "ROYAL  
KNIT" S.A.C. – YEAR 2017**

**ELIZABETH LOURDES CALLA GRANDE  
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO  
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

## **RELACIÓN ENTRE EL ENGAGEMENT Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA “ROYAL KNIT” S.A.C. – AÑO 2017**

RELATIONSHIP BETWEEN ENGAGEMENT AND THE LABOR PERFORMANCE OF WORKERS IN THE COMPANY "ROYAL KNIT" S.A.C. – YEAR 2017

Elizabeth Lourdes Calla Grande

Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, Escuela Profesional de Administración, Av. Sesquicentenario, Ciudad Universitaria, Puno, Perú. [eliz13051989@gmail.com](mailto:eliz13051989@gmail.com)

### **RESUMEN**

El trabajo de investigación titulado relación entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa “Royal Knit” S.A.C. – año 2017 dedicada al rubro textil (productos tejidos con fibra de alpaca) la problemática principal que aqueja dicha empresa es la planificación o programación de pedidos a los proveedores con que cuenta dicha empresa; esto se da porque la empresa da prioridad a los pedidos que ya están por vencer y a los que aún tienen tiempo los hace esperar y así sucesivamente convirtiéndose en un ciclo vicioso trayendo como consecuencia la presión para entregar en la fecha indicada para el personal que realiza las labores de acabado causándole así mismo estrés, fatiga y situaciones conflictivas entre ellos, dejando de lado el trabajo en equipo. El objetivo de la investigación es determinar la relación que existe entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa “Royal Knit” S.A.C. – Año 2017, en base a sus tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. El estudio se realizó mediante una metodología cuantitativa de tipo correlacional a través de un análisis transversal o transeccional - no experimental. Los resultados muestran una relación positiva fuerte entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores obteniéndose como resultado de 0.644, del coeficiente de correlación de Pearson de los objetivos específicos 1, 2 y 3 respectivamente son de 0.640, 0.572 y 0.637 demostrando así la existencia de una relación positiva en las tres hipótesis planteadas. En conclusión, el engagement tiene gran importancia en el desempeño laboral de las personas que laboran en una organización; dando así de esta manera a conocer una propuesta que ayude a aumentar el engagement de los trabajadores trayendo como resultado final un desempeño laboral eficiente en cuanto al trabajo que se realiza en la Empresa.

**Palabras Clave:** Engagement, desempeño laboral, capital humano.

## ABSTRACT

The research work entitled Relation between the engagement and the work performance of the workers in the company "Royal Knit" S.A.C. – year 2017 dedicated to the textile industry (products woven with alpaca fiber) The main problem that this company is suffering The planning or scheduling of orders to the suppliers with which the company recounts; This is because the company gives priority to orders that are already to be overcome and those who still have time makes them wait and so on becoming a vicious cycle resulting in the pressure to deliver on the date indicated for the staff that Rea The finishing work also caused stress, fatigue and conflicting situations, leaving aside teamwork. The objective of the research is to determine the relationship between the engagement and the work performance of the workers in the company "Royal Knit" S.A.C. – year 2017, based on its three dimensions: vigor, dedication and absorption. The study was carried out using a quantitative method of correlational type through a transversal or transectional-non-experimental analysis. The results show a strong positive relationship between the engagement and the labor performance of the workers obtaining as a result of 0.644, the Pearson correlation coefficient of the specific objectives 1, 2 and 3 respectively are of 0.640, 0.572 and 0.637 demonstrating the existence of a positive relationship in the three scenarios raised. In conclusion, engagement is of great importance in the work performance of the people who work in an organization; Giving this way to know a proposal that helps to increase the engagement of the workers bringing as a final result an efficient work performance in terms of the job that is done in the company.

**Key words:** Engagement, labor performance, human capital.

## INTRODUCCIÓN

Con relación al Planteamiento del Problema surge la necesidad de recurrir a trabajos de investigación similares al tema en desarrollo con la finalidad de construir un constructo teórico que permita mayor análisis y alcance en la explicación del problema. Para lo cual se menciona algunos trabajos de investigación relacionados al presente tema de investigación, tales como: Salcedo (2013), en su investigación titulada **“El papel del engagement en la dirección de una pyme”**, desarrollada en Mendoza, en la Universidad Nacional de Cuyo – Mendoza, Argentina. Así mismo Delgado y Velásquez (2018) titulado **“Influencia del Engagement en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de una Agencia Bancaria en el Distrito de Cayma – Arequipa, 2018”**, desarrollada en Arequipa, en la Universidad Católica San Pablo de Arequipa – Perú. De la misma forma Limahuaya (2015) titulada **“Relación de las políticas del**

**endomarketing y el nivel de engagement en el personal de la tienda Interbank Real Plaza Juliaca - 2015**", desarrollada en Puno, en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno – Perú. También Herrera (2016) en su investigación titulada **"La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Región San Martín, 2016"**, desarrollada en Tarapoto, en la Universidad Peruana Unión – Tarapoto, Perú. Del mismo modo Dávalos (2017) en su investigación titulada **"Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Empresa F&B Cargo, Callao – 2017"**, desarrollada en Lima, en la Universidad Cesar Vallejo – Lima, Perú. Hoy en día surge la necesidad de conocer que tan "engaged" están (Rodríguez, Larraechea, & Costagliola, 2015) con su trabajo y si este estado influye de manera positiva o negativa en el desarrollo de sus actividades en la empresa. En la actualidad el mundo laboral y las organizaciones se encuentran en un proceso de profundos cambios. Son numerosas las empresas que tratan de competir y sobrevivir mediante el recorte de costos y la reducción del número de empleados. Las organizaciones actuales necesitan empleados proactivos, que estén conectados con su trabajo y comprometidos con altos estándares de calidad (Bakker y Leiter, 2010). Con respecto a la Empresa en estudio "Royal Knit", la cual es causa de investigación; se observa que los problemas que aqueja es en relación a la planificación o programación de pedidos a los trabajadores; teniendo por consiguiente la sobrecarga para el trabajador, tiempos muy cortos para los procesos que se llevan a cabo. La persona encargada de ver el cronograma de pedidos e informar al personal no establece una buena comunicación, ello trae como resultado que el personal tenga que amanecerse, trayendo como consecuencia, desesperación y preocupación por cumplir con el pedido que se tiene establecido; lo cual se podría decir que eso solo se ve en el momento, viéndose también de que cuando no hay presión; es donde comparten momentos gratos de alegría, compartir y es así que sobrevive la empresa año tras año contando con una larga trayectoria en el tiempo. De acuerdo a lo señalado se plantea como problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el Engagement y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Empresa "ROYAL KNIT" S.A.C. 2017?, haciendo mención de la misma forma al objetivo general que es Determinar la relación que existe entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa "Royal Knit" S.A.C. – Año 2017.

## **MATERIAL Y MÉTODOS**

Se empleó el enfoque **cuantitativo** porque aplica la lógica deductiva de lo general a lo particular (de las leyes y teorías a los datos), Hernández, Fernández & Baptista (2010, pág. 11), también porque se utilizó la recolección de datos para probar la hipótesis, en base a la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de

comportamiento y probar teorías. En la presente investigación se utilizó la recolección de datos a través del cuestionario, la cual permitió probar las hipótesis a través del análisis estadístico. En esta investigación se ha respetado una serie de procesos empezando por concebir la idea en base a un tema de interés, planteando problemas y fijando objetivos e hipótesis, posteriormente se estructura un marco teórico y conceptual con la finalidad de dar mayor profundidad y explicación al tema de investigación, por último se realizó la recolección y análisis de datos y el planteamiento de las conclusiones y recomendaciones respectiva, de modo que se siguió una secuencia para probar las hipótesis planteadas.

El tipo de investigación es de alcance **descriptivo correlacional** que tiene como finalidad describir ambas variables y posteriormente conocer la relación o grado de asociación que existe entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa “Royal Knit” S.A.C., en un contexto en particular

Se consideró el diseño de investigación; que es de diseño **No experimental**, son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Y de diseño transeccional, ya que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Las técnicas e instrumentos que se utilizo fue la encuesta y el cuestionario deduciendo de la misma que para efectos de validez y confiabilidad de ambas encuestas se utilizó el **ALPHA DE CRONBACH** teniendo resultados positivos que permitieron la credibilidad para manipular dichos cuestionarios.

Para la obtención de datos se consideró a; “La población que es el conjunto de sujetos o cosas que tienen una o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo”. La población para el trabajo de investigación está conformada por 14 trabajadores que laboran más de 4 años.

El tipo de muestreo que aplico es no probabilístico por conveniencia. Hernández, Fernández & Baptista (2010) determina que “la muestra no probabilística permite obtener los casos (personas, contextos, situaciones) que interesan al investigador y que llegan a ofrecer una gran riqueza para la recolección y análisis de los datos”. En referencia a lo ya expuesto anteriormente, la muestra se ha seleccionado en forma no probabilística y por conveniencia; siendo en total 13 trabajadores; que cumplen un rol muy importante dentro de la organización.

La sistematización de los resultados fue tabulado y presentado en cuadros estadísticos y gráficos en el Programa SPSS, con su respectiva interpretación lo que conlleva al mejor entendimiento de los resultados de la investigación, permitiendo contrastar las hipótesis.

## RESULTADOS

Como resultado de la investigación cuyo propósito era evaluar la relación existente entre el Engagement y el Desempeño Laboral en la Empresa ROYAL KNIT S.A.C. Año 2017, los hallazgos se presentan para cada una de las dimensiones de la variable engagement en relación al Desempeño Laboral, determinando la correlación de una variable en la otra. Las dimensiones que se consideró son; Vigor, Dedicación y Absorción.

### RELACIÓN ENTRE EL VIGOR Y EL DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 1. Coeficiente de correlación entre el vigor y el desempeño laboral.

|                   |                        | Vigor | Desempeño Laboral |
|-------------------|------------------------|-------|-------------------|
| Vigor             | Correlación de Pearson | 1     | ,640*             |
|                   | Sig. (bilateral)       |       | ,018              |
|                   | N                      | 13    | 13                |
| Desempeño Laboral | Correlación de Pearson | ,640* | 1                 |
|                   | Sig. (bilateral)       | ,018  |                   |
|                   | N                      | 13    | 13                |

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Programa estadístico SPSS

En la tabla 1, donde se muestra la correlación entre vigor y desempeño laboral, muestra el proceso de desarrollo para determinar si existe o no asociación entre las variables, en ello se observa que el coeficiente de correlación de Pearson tiene un valor de 0.640 la que demuestra que existe una relación positiva moderada entre el vigor y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa "ROYAL KNIT" S.A.C. con un nivel de significancia de 0.018 la que evidencia que la prueba es adecuada y significativa a un nivel del 95% de confianza.

## RELACIÓN ENTRE LA DEDICACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 2 Coeficiente de correlación entre la dedicación y el desempeño laboral.

|                   |                        | Dedicación | Desempeño Laboral |
|-------------------|------------------------|------------|-------------------|
| Dedicación        | Correlación de Pearson | 1          | ,572*             |
|                   | Sig. (bilateral)       |            | ,041              |
|                   | N                      | 13         | 13                |
| Desempeño Laboral | Correlación de Pearson | ,572*      | 1                 |
|                   | Sig. (bilateral)       | ,041       |                   |
|                   | N                      | 13         | 13                |

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Programa estadístico SPSS

En la tabla 2, donde se muestra la correlación entre dedicación y desempeño laboral, muestra el proceso de desarrollo para determinar si existe o no asociación entre las variables, en ello se observa que el coeficiente de correlación de Pearson tiene un valor de 0.572 la que demuestra que existe una relación positiva moderada entre la dedicación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa "Royal Knit" S.A.C. con un nivel de significancia de 0.041 la que evidencia que la prueba es adecuada y significativa a un nivel del 95% de confianza.

## RELACIÓN ENTRE LA ABSORCIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 3 Coeficiente de correlación entre la absorción y el desempeño laboral.

|                   |                        | Absorción | Desempeño Laboral |
|-------------------|------------------------|-----------|-------------------|
| Absorción         | Correlación de Pearson | 1         | ,637*             |
|                   | Sig. (bilateral)       |           | ,019              |
|                   | N                      | 13        | 13                |
| Desempeño Laboral | Correlación de Pearson | ,637*     | 1                 |
|                   | Sig. (bilateral)       | ,019      |                   |
|                   | N                      | 13        | 13                |

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Programa estadístico SPSS

En la tabla 3, donde se muestra la correlación entre absorción y desempeño laboral, muestra el proceso de desarrollo para determinar si existe o no asociación entre las variables, en ello se observa que el coeficiente de correlación de Pearson tiene un valor de 0.637 la que demuestra que existe una

relación positiva moderada entre la absorción y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa “Royal Knit” S.A.C. con un nivel de significancia de 0.019 la que evidencia que la prueba es adecuada y significativa a un nivel del 95% de confianza.

### RELACIÓN ENTRE EL ENGAGEMENT Y EL DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 4 Coeficiente de correlación entre la engagement y el desempeño laboral.

|                   |                        | Engagement | Desempeño Laboral |
|-------------------|------------------------|------------|-------------------|
| Engagement        | Correlación de Pearson | 1          | ,644*             |
|                   | Sig. (bilateral)       |            | ,017              |
|                   | N                      | 13         | 13                |
| Desempeño Laboral | Correlación de Pearson | ,644*      | 1                 |
|                   | Sig. (bilateral)       | ,017       |                   |
|                   | N                      | 13         | 13                |

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Programa estadístico SPSS

En la tabla 4, donde se muestra la correlación entre engagement y desempeño laboral, muestra el proceso de desarrollo para determinar si existe o no asociación entre las variables, en ello se observa que el coeficiente de correlación de Pearson tiene un valor de 0.644 la que demuestra que existe una relación positiva demostrando con ello la aceptación de la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, donde; existe una relación positiva entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa “Royal Knit” S.A.C. - año 2017, con un nivel de significancia de 0.017 la que evidencia que la prueba es perfecta y significativa a un nivel del 95% de confianza.

### DISCUSIÓN

Cabe precisar que el termino Engagement está vinculado al vigor ya que tiene la voluntad y hace el esfuerzo ante las dificultades que pudieran ocurrir, la dedicación porque se siente involucrado con su trabajo y porque experimenta sensaciones emocionales, la absorción porque se encuentra totalmente concentrado y feliz con la labor encomendada y otros referentes relacionados al compromiso que asume el trabajador. Sin embargo existen diversas definiciones de Engagement en donde hasta ahora en la actualidad no se llega a definir el termino en mención; pero cada vez las empresas están tomando conciencia de lo importante que es el recurso humano en la cual se encuentre comprometido e inmerso con la empresa, pero posiblemente la más clara y concisa sea de Schaufeli, Salanova, González – Romá y Bakker: “El engagement

es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular. De igual manera se considera que el desempeño laboral es muy importante, porque guarda relación con la variable engagement, considerando que si el trabajador se encuentra con energía demostrando entusiasmo a la vez se concentra con la labor que realiza traerá como resultado un alto desempeño laboral en términos de productividad y metas. Para (Salcedo, 2013), en el estudio sobre el papel del engagement, concluye lo siguiente: En definitiva, el “engagement” en el trabajo se relaciona con los recursos disponibles, tanto personales como laborales, la salud y los resultados de la organización. Crea un crecimiento en espiral ascendente del compromiso que genera una sensación de disfrute que parece ser contagiosa y mejora la calidad de vida de las personas. Se apoya a la investigación realizada en mención de acuerdo a lo que concluye afirmando también que el engagement va mucho más allá como la persona percibe su trabajo, llegando a demostrar también mayor desempeño laboral en cuanto a la productividad esto se puede ver por la trayectoria que tiene dicha empresa y por los años que permanecen sus colaboradores; obteniendo así de esta manera fidelidad y confianza de los trabajadores llegando a formar una imagen positiva de la empresa.

Para, Delgado y Velásquez (2018), en su trabajo de investigación titulado “Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el Distrito de Cayma – Arequipa, 2018” concluye que: con un puntaje de 0.819 la correlación es significativa, por lo cual podemos inferir que el engagement si tiene influencia en la satisfacción laboral; mientras mayor sea el engagement más satisfacción laboral se puede encontrar, por el contrario a menos engagement menor puede ser el nivel de satisfacción laboral. De acuerdo con lo que afirman los autores, con respecto a mi trabajo de investigación podría decir lo mismo que cuanto más enganchados se encuentren los trabajadores, mayor será su desempeño laboral en la organización trayendo como resultado mayor cumplimiento de metas, trabajo en equipo, satisfacción tanto personal como organizacionalmente creando a la vez un ambiente laboral optimo en la organización.

Según (Limahuaya, 2015), en el estudio sobre “Relación de las políticas del endomarketing y el nivel de engagement en el personal de la tienda Interbank Real Plaza Juliaca - 2015” concluye que: Existe una relación significativa muy alta de 0.930 según el coeficiente de correlación de Pearson obtenida a través del análisis de los resultados, entre las políticas de endomarketing y el nivel de engagement en los colaboradores de

la tienda Interbank Real Plaza Juliaca. De acuerdo a la conclusión, considero que para que una persona ame lo que haga no siempre está basado por políticas, también se podría decir que esto parte del tipo de comportamiento que desarrolla la persona con respecto al entorno en el que se encuentra y la actividad que va realizar; si la persona tiene pasión o le gusta lo que hace deja de lado su entorno y se concentra en lo que está haciendo sin importar esos factores que supuestamente hagan que desarrolle un engagement alto y por ende esto traería consigo demostrar un desempeño laboral eficiente, eficaz y productivo.

Para (Herrera 2016), en el estudio “la inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín” llega a la conclusión: respecto al objetivo general planteado, se encontró que existe una relación directa significativa de 0.729 entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, es decir, cuanto más alta inteligencia emocional desarrolle el trabajador mejor será su desempeño laboral. Considero que el desempeño laboral de las personas dentro de una organización depende de muchos factores y/o circunstancias, teniendo en cuenta también los tipos de personas ya que también de eso depende el éxito de cualquier organización. Se pueden tener personas que desarrollen por si solas su inteligencia emocional como también personas que necesiten ayuda para desarrollar su inteligencia, así como en este caso para este trabajo de investigación no todos están entusiasmados con lo que hacen teniendo que ver si aplicando ya sea estrategias o métodos, etc. Se puede tener inmerso o enamorado al trabajador llegando así obtener mayor compromiso con la organización.

Según (Dávalos 2017), en su investigación titulada “Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa F&B Cargo, Callao”, determina que el clima laboral si influye en el desempeño de los trabajadores en la empresa, ya que los trabajadores no realizan su labor correctamente, y no se obtiene los objetivos correspondientes. Se apoya a la aseveración que hace el autor porque tanto el ambiente en el que se encuentre la persona o si le apasiona lo que hace, será fundamental para que la persona se desenvuelva de manera positiva logrando así cumplir con los objetivos planteados de la organización o de lo contrario si no hay un ambiente laboral positivo por más de que el trabajador se encuentre apasionado por lo que hace, traerá como resultado el repentino abandono laboral o su puesto de trabajo llegando a perder talvez personal muy bueno y eficiente para la organización.

## CONCLUSIONES

### **Primera:**

Con relación al primer objetivo específico, el cual consistió en determinar la relación existente entre la dimensión vigor y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa "Royal Knit" S.A.C., se concluye que, de acuerdo a la evidencia estadística del coeficiente de correlación de Pearson en el programa de SPSS. El resultado fue de 0,640 demostrando tener una correlación positiva moderada con un nivel de significancia de 0.018 evidenciando que la prueba es adecuada y significativa a un 95% de confianza. Por otro lado, se refiere a altos valores de energía mientras se trabaja, unido al fuerte deseo de superación de manera que cuando surjan problemas enfrente con mayor facilidad evitando de esta manera niveles de estrés que perjudiquen su trabajo.

### **Segunda:**

Con relación al segundo objetivo específico, el proceso fue el mismo, determinar la relación existente entre la dimensión dedicación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa "Royal Knit" S.A.C., se concluye que, de acuerdo a la evidencia estadística del coeficiente de correlación de Pearson en el programa de SPSS. El resultado fue de 0,572 demostrando tener una correlación positiva moderada con un nivel de significancia de 0.041 evidenciando que la prueba es adecuada y significativa a un 95% de confianza. Es decir, que el personal de la Empresa "Royal Knit S.A.C." se identifica e implica con su trabajo y la organización, llegando a convertirse en un reto para sí mismo, siendo participe en las decisiones de la institución.

### **Tercera:**

De la misma manera con el tercer objetivo específico considerando que el proceso fue el mismo, pero con la diferencia de determinar la relación existente entre la dimensión absorción y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa "Royal Knit" S.A.C., se concluye que, de acuerdo a la evidencia estadística del coeficiente de correlación de Pearson en el programa de SPSS. El resultado fue de 0,637 demostrando tener una correlación positiva moderada con un nivel de significancia de 0.019 evidenciando que la prueba es adecuada y significativa a un 95% de confianza. En este sentido, es importante que la organización destine esfuerzos y prácticas concretas para toda la organización, que apunte a mejorar el nivel de absorción de sus trabajadores, de manera que el empleado disfrute de sus labores encomendadas.

#### **Cuarta:**

Con relación al objetivo general, considerando que el proceso fue el mismo, pero con la diferencia de determinar la relación existente entre las variables del engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa "Royal Knit" S.A.C., se concluye que, de acuerdo a la evidencia estadística del coeficiente de correlación de Pearson en el programa de SPSS. El resultado fue de 0,644 demostrando tener una correlación positiva fuerte con un nivel de significancia de 0.017 evidenciando que la prueba es adecuada y significativa a un 95% de confianza. Tomando en cuenta el grado de relación del Engagement en el Desempeño Laboral, entendemos que la existencia de altos niveles de energía, resiliencia y voluntad para dedicar esfuerzos para realizar las tareas encomendadas por la organización; podrían obedecer a tener empleados más enganchados, comprometidos con su trabajo, donde suelen ser más leales a la organización en la que trabajan; con relación a empleados que no están enganchados.

#### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Arias, F. (2012). *El PROYECTO de INVESTIGACIÒN. Introducciòn a la metodologia científica*. Caracas: : EPISTEME.
- Bakker y Leiter, A. B. (2010). *Work engagement. A hadbook of essential theory and research*. Estados Unidos: autor.
- Bernal, C. (2010). *METODOLOGÌA DE LA INVESTIGACIÒN adminsitraciòn, economia, humanidades y ciencias sociales*. Colombia:: Prentice Hall.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGrawHill.
- Lind, D., Marchal, W., & Wathen, S. (2012). *Estadística aplicada a los negocios y la economía*. Mexico:: McGRAW-HILL.
- Rodriguez, M., Larraechea, R., & Costagliola, P. (2015). *ENGAGEMENT EN EL TRABAJO. ¿Que mueve el engagement en las empresas chilenas? Capital Humanos y Productividad-Innovum FCH*. (Fundaciòn Chile), 40.
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentacion. 7 pasos para una tesis exitosa. Un metodo efectivo para las ciencias empresariales*. Lima.