



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Engagement laboral y la productividad en la empresa Oxicusco, Cusco año 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Almiron Ayala Yessica (ORCID: 0000-0002-2980-5051)

Cabeza Callapiña Verónica (ORCID: 0000-0001-8702-7473)

**ASESOR:**

Dr. García Yovera Abraham José (ORCID: 0000-0002-5851-1239)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mis padres, Ventasino Almidón, Albertina Ayala, con su continuo apoyo, esfuerzo y amor incondicional que me brindaron las oportunidades para ser mejor persona en el ámbito personal y profesional, mis logros son suyos a mis hermanos, Irma Almirón, Wilder Almidón Ayala por el soporte incondicional en mi vida y aventuras. a mi tío, Jacinto Almirón que desde el cielo me cuida y protege.

Yessica

Lo más valioso que tengo en mi vida. A mi madre Guillermina, por creer siempre en mí quien fue mi fuente de apoyo, mi aliento y mayor fortaleza, le debo mi éxito a ella; Hoy he logrado un sueño de la mano de mi mayor sueño. Te amo hija Julieta Mikaela.

Verónica

## **Agradecimiento**

Agradecemos de manera muy especial al Dr. Abraham José García Yovera por su amplio conocimiento y guía para culminar con esta etapa académica, por su experticia.

Yessica & Verónica

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I.    INTRODUCCIÓN.....	1
II.   MARCO TEÓRICO .....	4
III.  METODOLOGÍA.....	10
3.1 Tipo y diseño de Investigación.....	10
3.2 Variables y operacionalización.....	10
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis .....	11
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	12
3.5 Procedimiento.....	13
3.6 Método de análisis de datos.....	13
3.7 Aspectos éticos .....	14
IV.   RESULTADOS .....	14
V.    DISCUSIÓN.....	23
VI.   CONCLUSIONES.....	25
VII.  RECOMENDACIONES .....	26
REFERENCIAS .....	27
ANEXOS .....	32

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Relación entre vigor y eficacia en la empresa Oxicusco, Cusco.....	16
<b>Tabla 2</b> Relación entre la dedicación y eficiencia en la empresa Oxicusco, Cusco .....	17
<b>Tabla 3</b> Relación entre la absorción y la adaptabilidad en la empresa Oxicusco, Cusco .....	18
<b>Tabla 4</b> Relación entre engagement laboral y productividad en la empresa Oxicusco, Cusco .....	19

## Resumen

El presente estudio tuvo por objetivo Determinar la relación del engagement laboral con la productividad en la empresa Oxicusco, Cusco 2022; en cuanto al enfoque del estudio, fue cuantitativo, de tipo aplicada con diseño no experimental y correlacional, como técnica de recolección de datos se realizó la encuesta, en la que se concluyó que, se determinó la relación del engagement laboral con un nivel de significancia de 0,000 valor menor a 0,05 lo, el engagement laboral tiene una correlación positiva alta con la productividad de los colaboradores con un valor de Rho de Spearman=0,824; se determinó la relación del vigor con la eficacia, se mantiene que el vigor tiene una correlación positiva muy alta con la eficacia de los colaboradores, con el valor de Rho de Spearman=0,901; asimismo, una relación de la dedicación con la Eficiencia con una significancia es de 0,000 la dedicación tiene una correlación positiva moderada con la eficiencia de los colaboradores, con el valor de Rho de Spearman=0,630 la dedicación con la eficiencia tiene un valor bajo en un 42,9; finalmente, se determinó la relación de la absorción con la adaptabilidad con un nivel de significancia entre ambas dimensiones es 0,000 siendo este valor menor a 0,05 lo que permite aceptar la relación, por lo tanto, se mantiene que la absorción tiene una correlación positiva alta con la adaptabilidad de los colaboradores.

**Palabras clave:** engagement laboral, productividad, dedicación

## Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between work engagement and productivity in the company Oxicusco, Cusco 2022; As for the focus of the study, it was quantitative, of an applied type with a non-experimental and correlational design, as a data collection technique the survey was carried out, in which it was concluded that the relationship of work engagement with a level of significance of 0.000 value less than 0.05 lo, work engagement has a high positive correlation with the productivity of collaborators with a value of Spearman's  $Rho=0.824$ ; the relationship between vigor and efficiency was determined, maintaining that vigor has a very high positive correlation with the efficiency of the collaborators, with the value of Spearman's  $Rho=0.901$ ; Likewise, a relationship between dedication and Efficiency with a significance of 0.000, dedication has a moderate positive correlation with the efficiency of the collaborators, with the value of Spearman's  $Rho=0.630$ , dedication with efficiency has a low value in a 42.9; Finally, the relationship between absorption and adaptability was determined, with a level of significance between both dimensions of 0.000, this value being less than 0.05, which allows the relationship to be accepted, therefore, it is maintained that absorption has a positive correlation. high with the adaptability of the collaborators.

**Keywords:** work engagement, productivity, dedication

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el engagement se ha vuelto importante dentro de las organizaciones ya que ello repercute en la productividad de los colaboradores de una determinada organización, es decir que el engagement es un constructo psicológico que significa conexión emocional, pero que hace referencia a cuán activamente se encuentra involucrado el individuo en una determinada actividad de un colaborador en una organización, influye de manera significativa en la eficiencia, eficacia y adaptabilidad del desarrollo de sus actividades y/o tareas a cumplir en su puesto de trabajo, haciendo de la productividad del sujeto la más mínima o la más efectiva en relación al trato que deban tener los empleadores con sus trabajadores.

Ballesteros (2019) tuvo por objetivo estudiar el engagement desde la percepción de los trabajadores de una organización, estudio fue de tipo cuantitativo; en dicho estudio una acción simbólica es importante para resaltar el compromiso de los trabajadores; en la investigación se concluye que, el engagement es un referente cognitivo el mismo que puede ser manifestado por acciones favorables para la organización, esto hace referencia a que sus comportamientos, así como de sus expresiones, actitudes y opiniones ya sea ésta en forma de representaciones simbólicas efectuadas mediante utilidades de las redes sociales, como de gestos corporales, actitudes o expresión de opiniones. (Ballesteros, 2019)

Lupano & Waisman (2019) en su artículo científico tuvo por objetivo explorar los conceptos del work engagement; del cual se pudo concluir que el work Engagement es el perfil laboral de los colaboradores, además hace relación al compromiso de los mismos, además, los autores indican que es el compromiso, así como su motivación para poder realizar determinadas actividades, sin embargo la mayor parte de los colaboradores indican sentirse absorbido para su trabajo, seguido de una presión laboral. (Lupano & Waisman, 2019)

Calderón, Fernández, Chango & Esparza (2019) en el artículo científico, tuvo por objetivo “determinar la productividad”; del estudio se concluyó que la ausencia de planificación organizacional tiene repercusión en la productividad de los trabajadores; es decir, los trabajadores entrar a trabajar únicamente por cumplir horarios, sin embargo, la dirección de la organización no genera



planificaciones así como no tiene los objetivos claros, por ello no se identifica una adecuada productividad. (Calderón, Fernández, Chango, & Esparza, 2019)

En el artículo científico de Fontalvo, De La Hoz & Morelos (2018) tuvo por objetivo “estudiar la productividad y sus factores”; se pudo concluir que, para una adecuada productividad es fundamental una adecuada gestión por parte de la gerencia de las organizaciones; asimismo, la productividad está determinada por diferentes factores, es decir, pueden darse de manera interna o externa, por ello, el nivel de la productividad puede variar según el comportamiento de ellos colaboradores. (Fontalvo, De La Hoz, & Morelos, 2018)

Fontalvo (2016) en su artículo tuvo por objetivo “Analizar la productividad”, se concluye que, para desarrollar una adecuada productividad de los colaboradores, se deben establecer determinados procesos de planificación para llegar a los objetivos propuestos por la organización, así como generar el adecuado seguimiento y control, además, dicha gestión, ayudará a incrementar la productividad, así como las finanzas de la organización, aumentando así el bienestar económico y social sus trabajadores. (Fontalvo, 2016)

En cuanto a estudios nacionales, se tiene el artículo científico de Charry & Solórzano (2021) denominado “Engagement en los servidores públicos de una entidad peruana”, tuvo por objetivo evaluar los niveles del engagement; se pudo concluir que el engagement califican con niveles altos, destacándose en los indicadores relevantes de fortaleza, orgullo e involucramiento con su trabajo, el vigor, se identifica niveles altos, teniendo como indicadores destacados a la fortaleza, energía. (Charry & Solórzano, 2021)

Por ello, el estudio se realizará en la empresa Oxicusco, dedicada a la producción de gases industriales y oxígeno medicinal cuenta con dos sedes, siendo la única la planta de llenado de cilindros en el distrito de Saylla - Cusco; de otro lado, la comercializadora ubicada en Av. Huayruropata 1222 de la ciudad del Cusco.

Actualmente en la empresa se han generado problemas en cuanto a la fabricación de los productos, es decir el personal de planta de dicha organización su dedicación ha disminuido en sus actividades laborales, teniendo como causa la disminución de unidades de envasado de cilindros de oxígeno, ya no se evidencia en los trabajadores; por otro lado, existe una falencia en el momento de entregar sus trabajos finales, es decir su eficiencia no genera valor dentro de la

organización, sin embargo a pesar de varias actividades de empoderamiento para conseguir un compromiso es decir un “engagement laboral “del trabajador, la gerencia general de la empresa Oxicusco no percibe adaptabilidad en su equipo de trabajo, teniendo como consecuencia una deficiencia de sus procesos.

**Problema general:** ¿en qué medida el engagement laboral se relaciona con la productividad en la empresa Oxicusco, Cusco 2022?

**Problemas específicos** son: ¿En qué medida el vigor se relaciona con la eficacia en la empresa Oxicusco, Cusco 2022?, ¿En qué medida la dedicación se relaciona con la eficiencia en la empresa Oxicusco, Cusco 2022? y ¿En qué medida la absorción se relaciona con la adaptabilidad en la empresa Oxicusco, Cusco 2022?

En cuanto a la justificación teórica del estudio, pretende utilizar la teoría descrita y plasmada por diferentes autores reconocidos en cuanto a las áreas del engagement y productividad; además que permitirá conocer el contexto real de las variables en cuanto a estudio previos y la literatura existente; de otro lado, la justificación metodológica, la investigación se desarrolló a través de técnicas y métodos de investigación, desarrollando instrumentos como el cuestionario que serán validados por expertos, a fin de obtener datos e información real y confiable con el fin de probar una hipótesis; la una justificación social, el estudio es viable, ya que se obtendrá información que permita reconocer los requerimientos de los colaboradores de la entidad donde se está llevando a cabo el estudio, a fin de generar posibles recomendaciones; obteniendo los resultados y conclusiones, estas podrían ser consideradas en futuros estudios y como una justificación práctica, el estudio generara un aporte significativo a la comunidad científica, creando un nuevo conocimiento.

**Objetivo general:** Determinar la relación del engagement laboral con la productividad en la empresa Oxicusco, Cusco 2022.

**Los objetivos específicos son:** Determinar la relación del vigor con la eficacia en la empresa Oxicusco, Cusco2022, Determinar la dedicación con la Eficiencia en la empresa Oxicusco, Cusco 2022. Determinar la relación de la absorción con la adaptabilidad en la empresa Oxicusco, Cusco 2022.

**La hipótesis general** del estudio es  $H_1$ : El engagement laboral se relaciona significativamente con la productividad en la empresa Oxicusco; la  $H_0$ : El engagement laboral no se relaciona significativamente con la productividad en la empresa Oxicusco 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se describe estudios internacionales, como es el caso de Zapara & Melo (2015) tuvo por objetivo “Describir la asociación entre el engagement y productividad” la investigación fue de método descriptivo y correlacional, con una muestra probabilística, con técnica de recolección de datos la encuesta en la que se concluyó que, los factores que determinan los resultados esperados por la organización es parte de la productividad, así como del Engagement de los colaboradores, por ello, los directivos de la organización, consideran que mantener un vínculo sentimental hacia sus responsabilidades y actividades con la organización, ya que a mayor engagement, será mayor la productividad de los trabajadores y ello es favorable para las organizaciones, en la que se ven beneficiados todos en la organización, tanto como los trabajadores, reconociéndolos por sus las labores desarrolladas. (Zapata & Melo, 2015)

Carrillo (2020) tuvo por objetivo analizar el engagement laboral en profesionales de la salud”; donde el método del estudio; el método del estudio fue de diseño transversal, con alcance descriptivo, en la que se utilizó como instrumento de recolección de datos la encuesta. Con muestra probabilística en la cual se concluyó que, el Engagement se encuentra en un nivel alto, ya que los profesionales de la salud, se encuentran comprometidos con sus actividades; a pesar de la covid-19, ponen de su parte, el compromiso y su energía, aunque se sienten desgastados emocionalmente. (Carrillo, 2020)

Chunga (2019) tuvo por objetivo “Evaluar el grado de Engagement Laboral” donde el método de la investigación fue descriptivo, de enfoque cuantitativo de diseño no experimental, donde la técnica para la recolección de datos ha sido el cuestionario, concluyendo que, el engagement tiene una asociación psicológica muy fuerte para su trabajo y responsabilidades organizacionales de los trabajadores, lo cual representa una actitud positiva, optima y autosuficiente, contando con la capacidad de resolver problemas o de manejar situaciones difíciles. (Chugá, 2019)

En el estudio de Duran & Gómez (2017) tuvo por objetivo “determinar los factores que influyen en la productividad laboral “; donde el método ha sido de tipo mixto, donde se llegó a concluir que, existe gran oportunidad de crecimiento en productividad para la zona oriente en sus productos foco, especialmente en

tarjetas de crédito activas y primas de seguros, toda vez que el beneficio no salarial que la entidad ofrece para el cumplimiento de estos dos productos es el día libre, el cual mostro un alto nivel de satisfacción para los colaboradores, Además de los beneficios no salariales ofrecidos por la entidad bancaria, se pudo validar que existen factores que influyen de manera significativa en la productividad laboral, la comunicación entre directivos y compañeros indica que es muy importante para su cumplimiento mantener un buen clima laboral. (Duran & Gómez, 2017)

Guerrero (2020) tuvo por objetivo “determinar el nivel de Engagement laboral”; cuyo método del estudio fue de enfoque cuantitativo, descriptivo y de diseño no experimental, el cual la técnica de recolección de datos ha sido la encuesta, en la que se pudo concluir que, el engagement laboral es bueno en 81% es decir es favorable; por ello los que dirigen la organización, consideran que mientras más alto mantengan el compromiso, es decir el Engagement laboral, será más adecuado la productividad del personal que labora en la organización (Guerrero, 2020)

En la investigación realizada por Cárdenas (2019) tuvo por objetivo “determinar la asociación del Engagement”; en cuanto al método, se desarrolló con el enfoque cuantitativo así como el diseño no experimental y nivel descriptivo; en relación a la técnica de recolección de datos fue los cuestionarios, en la que se pudo concluir que, se logró evidenciar un grado de correlación de las variables de estudio; además, se considera que para mejorar la productividad de los colaboradores, deben estar comprometidos con sus actividades de manera voluntaria, ello genera permanencia extensa de los colaboradores. (Cárdenas, 2019)

Caruajulca (2020) tuvo por objetivo “Aplicar una mejora continua en la productividad”; la investigación fue de enfoque cuantitativo – explicativo, la técnica para la recolectar los datos fue la técnica de la encuesta en donde el autor de la investigación concluyo que, para trabajar en la productividad, es necesario trabajar en los sentimientos de pertenencia que debe generar el trabajador, esto con base a reconocimientos y motivación por parte de los directivos de la organización, por ello, el trabajador contará con las capacidades como la motivación necesaria ara desarrollar adecuadamente sus actividades, obteniendo una adecuada productividad, lo cual representara algo positivo para la empresa.

En cuanto a estudios locales se tiene el de Valladares (2020) tuvo por objetivo “Determinar la asociación del engagement y la productividad” en la que el método fue de tipo descriptivo; de muestra censal, en la que la técnica de recolección de datos fue la encuesta y se llegó a concluir que, efectivamente se demostró el grado de asociación de las variables de estudio, ya que, si el trabajador no tiene desarrollado el adecuado Engagement tendrá una favorable productividad, es decir, el grado de eficacia y eficiencia se elevan cuando en los trabajadores se motivan la dedicación y su vigor, esto a través de demostrar el reconocimiento de su trabajo desarrollado, asimismo, alcanzar los objetivos establecidos por la empresa, no solo beneficiara a la misma, sino también a los colaboradores, ya que tendrán reconocimientos económicos por su trabajo y adecuada productividad. (Valladares, 2020)

El estudio de Sucasaca (2019) tuvo por objetivo “determinar la existencia de asociación del engagement y la productividad” en relación al método del estudio, este fue hipotético deductivo, con alcance descriptivo y correlacional, además, el estudio fue no experimental, en la que se concluyó que, mientras más bajo sea el Engagement los trabajadores no tendrán un adecuado grado de productividad, es decir cuando el Engagement es alto en la organización, se cuenta con el promedio de desarrollar una adecuada productividad, ya que el compromiso de los trabajadores influye de manera significativa en la capacidad de desarrollar sus actividades; demostrando entonces que, la absorción, así como vigor y la dedicación son indicadores importantes para desarrollar adecuadamente un Engagement laboral. (Sucasaca, 2019)

En cuanto a las definiciones, “el engagement es parte de la actitud motivacional y positiva” en ese sentido se desarrollarán experiencias de trabajo con el fin de alcanzar los objetivos de las organizaciones. (Coz & Matto , 2021)

Son las “actitudes frente a las disposiciones y responsabilidades con las que cuenta un trabajador en su cotidianidad, esto se da en la satisfacción profesional de los colaboradores, esto se verá reflejado en el desempeño de sus actividades. (Saavedra & Agüero, 2020)

Las dimensiones de la variable engagement, son el vigor: es cuando un individuo cuenta con voluntad propia, en la que invierte su dedicación y eso se evidencia en esfuerzo y la persistencia frente a distintas dificultades. (Durango, 2016)

Dedicación: es el reflejo del involucramiento en el trabajo, teniendo una dosis necesaria de inspiración y del entusiasmo de un individuo y esto se manifiesta en el desarrollo de sus actividades con una actitud positiva al momento de desempeñar sus actividades. (Durango, 2016)

Absorción: esta direccionado a la concentración al momento de realizar una actividad de un individuo, es decir, mientras mas inmerso esté con sus actividades, los niveles de alegría se incrementen, el tiempo pasa más rápido y no se siente feliz cuando deja sus actividades laborales después de haber cumplido con el horario laboral. (Calderón, Fernández, Chango, & Esparza, 2019)

De otro lado, las definiciones para la variable productividad; es la repercusión de individuos frente a actividades que se desarrollan en un horario laboral, este puede ser tecnológico y de innovación.(Ballesteros, 2019)

Para un adecuado proceso de productividad se necesita de eficacia y eficiencia con el fin de alcanzar las metas esperadas por la organización. (Robbins & Judge, 2016)

La productividad es el uso de diferentes insumos que se utilizaran para desarrollar una actividad de la manera eficaz y eficiente en una determinada organización. (Sucasaca, 2019)

Eficacia “Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera, asimismo es una capacidad de una organización para lograr los objetivos, incluyendo la eficiencia y factores del entorno”. (Rojas, Jaimes, & Valencia, 2017)

“La eficacia es la forma de medir o comprobar el logro que se ha obtenido de cualquier proceso o procedimiento”; Por otro lado, se busca realizar un trabajo es necesario lograr los objetivos propuestos, que resultaría ser eficaz. (Ayasta, 2021)

Eficiencia “implica el uso mínimo posible de recursos para la producción propuesta ya sea produciendo lo máximo posible con los recursos dados o al usar la mínima cantidad de entrada requerida por la producción”. (Deza, 2019)

Además, es la “Expresión que mide la capacidad o cualidad de la actuación de un sistema o sujeto económico para lograr el cumplimiento de un objetivo determinado, minimizando el empleo de recursos” (Rojas, Jaimes, & Valencia, 2017)

Adaptabilidad es una “estructura que debe adoptar toda organización de acuerdo al grado de complejidad ambiental que se le presenta” además responde a un esquema sistemático, que depende de cinco factores que pueden influenciar de manera significativa”. (Gómez, 2019)

### III METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

En cuanto al tipo, esta fue aplicada “está enfocada a la búsqueda de nuevos conocimientos, con el fin de recolectar datos que se toman en una realidad para absolver un determinado problema.” Carrasco (2008).

El diseño de la investigación, ha sido no experimental o conocido también como Observacional, esto debido a que no se manipularon deliberadamente las variables de estudio; en ese sentido, también fue de corte transversal porque se recolectaron en un solo año. (Aceituno, 2020)

Asimismo, el alcance fue descriptivo, ya que el estudio buscó esclarecer propiedades fundamentales del fenómeno que se analizó, como es y cómo se manifestaron las variables y sus componentes; de otro lado tuvo un nivel correlacional porque se observó el grado de asociación entre las variables de estudio. (Hernandez & Mendoza, 2018).

#### **Figura 1**

*Figura de correlación de las variables*

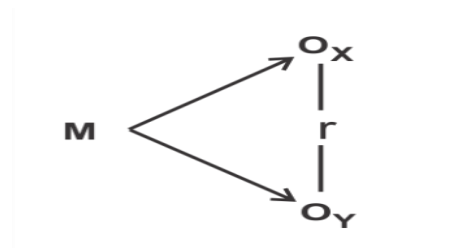
**Donde:**

**M:** Muestra de estudio

**Ox:** Engagement Laboral

**Oy:** Productividad

**r:** Relación entre las variables de estudio



#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable 1:** Engagement Laboral

**Definición conceptual:** En cuanto a las definiciones, “el engagement es parte de la actitud motivacional y positiva” en ese sentido se desarrollarán



experiencias de trabajo con el fin de alcanzar los objetivos de las organizaciones.  
(Coz & Matto , 2021)

**Definición operacional:** Para medir la variable engagement laboral, según su teoría se realizará con base a las dimensiones vigor, absorción y dedicación, las mismas que cuentan con tres indicadores; las mismas que serán medidas con una

**Escala de medición:** Ordinal

**Dimensiones:**

**vigor:** es cuando un individuo cuenta con voluntad propia, en la que invierte su dedicación y eso se evidencia en esfuerzo y la persistencia frente a distintas dificultades. (Durango, 2016)

**Dedicación:** es el reflejo del involucramiento en el trabajo, teniendo una dosis necesaria de inspiración y del entusiasmo de un individuo y esto se manifiesta en el desarrollo de sus actividades con una actitud positiva al momento de desempeñar sus actividades. (Durango, 2016)

**Absorción:** esta direccionado a la concentración al momento de realizar una actividad de un individuo, es decir, mientras mas inmerso esté con sus actividades, los niveles de alegría se incrementen, el tiempo pasa más rápido y no se siente feliz cuando deja sus actividades laborales después de haber cumplido con el horario laboral. (Calderón, Fernández, Chango, & Esparza, 2019)

**Variable 2:** Productividad

**Definición conceptual:** De otro lado, las definiciones para la variable productividad; es la repercusión de individuos frente a actividades que se desarrollan en un horario laboral, este puede ser tecnológico y de innovación.. (Sucasaca, 2019)

**Definición operacional:** Para medir la variable productividad según la teoría de (Sucasaca, 2019) se realizará con las dimensiones de eficacia y la eficiencia, en cuanto a las actividades, la generación de valor y lo descrito en los indicadore; las mismas que serán medidas con una escala ordinal.

**Escala de medición:** Ordinal

**Dimensiones:**

**Eficacia:** “Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera, asimismo es una capacidad de una organización para lograr los objetivos, incluyendo la eficiencia y factores del entorno”. (Sucasaca, 2019)

**Eficiencia:** “implica el uso mínimo posible de recursos para la producción propuesta ya sea produciendo lo máximo posible con los recursos dados o al usar la mínima cantidad de entrada requerida por la producción”. (Sucasaca, 2019)

**Adaptabilidad:** es una “estructura que debe adoptar toda organización de acuerdo al grado de complejidad ambiental que se le presenta” además responde a un esquema sistemático, que depende de cinco factores que pueden influenciar de manera significativa”. (Sucasaca, 2019)

### **3.3. Población y muestra**

La población es el conjunto de todos los elementos de un fenómeno, hecho y caso. Conjunto de individuos o elementos a observar y medir por una característica o atributo.” (Aceituno, 2020); por ello la población está constituida por 42 colaboradores de la empresa Oxicusco de la ciudad del Cusco.

La muestra es el tamaño de muestra del presente trabajo de investigación es de tipo censal; “puesto que la muestra abarca a toda la población de estudio; la población de estudio es el total del marco muestral en caso de poblaciones finitas.” (Aceituno, Silva, & Cruz, 2020), por ello se trabajará con la cantidad de 42 trabajadores.

La unidad de análisis del presente estudio, corresponde a un total de 42 colaboradores de la empresa Oxicusco, ello con el fin del desarrollo del estudio.

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

Para el estudio, se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta, porque “recogió información de los sujetos a partir de la formulación de preguntas, a través de una entrevista personal, por correo o por teléfono. (Hernandez & Mendoza, 2018)

El cuestionario como instrumento, ya que “es un instrumento de recopilación de información compuesto de un conjunto limitado de preguntas

mediante el cual el sujeto proporciona información sobre si mismo y sobre su entorno” (Aceituno, 2020)

Por otro lado, para a la validez se contará con el juicio de expertos, ya que los instrumentos se someterán a la evaluación rigurosa de los mismos a fin de conseguir la aplicabilidad de los cuestionarios con los que se pretende medir las variables del presente estudio. (Hernandez & Mendoza, 2018)

En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos aplicados se optó por utilizar el alfa de Cronbach, considerando que un valor del coeficiente Alfa de Cronbach mayor o igual a 0.7 indicando que el instrumento es confiable, pero si el valor del coeficiente Alfa de Cronbach es menor a 0.7 se considera que el instrumento no es fiable. (Aceituno, 2020)

### **3.5. Procedimientos**

El proceso estadístico es el conjunto de etapas o fases que deben completarse para realizar una investigación basada en información cuantitativa y obtener unos resultados fieles a la realidad estudiada (Hernandez & Mendoza, 2018)

Es decir, una vez obtenida la información recolectada a través de los instrumentos, se procedió a procesar los datos de las variables de estudio, en el Excel y luego se utilizará el software SPSS para realizar la prueba estadística, así mismo los datos se presentarán en tablas y figuras para una mejor comprensión.

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

El análisis de datos consiste en someter los datos a la realización de operaciones, esto se hace con la finalidad de obtener conclusiones precisas que nos ayudarán a alcanzar nuestros objetivos, dichas operaciones no pueden definirse previamente ya que la recolección de datos puede revelar ciertas dificultades. (Pino, 2007)

Una vez obtenida la información recolectada a través de los instrumentos, se procedió a procesar los datos de las variables de estudio, en el Excel y luego se utilizará el software SPSS para realizar la prueba estadística, así mismo los datos se presentarán en tablas y figuras para una mejor comprensión.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los aspectos aportan el conocimiento de modernos procedimientos y avances en la medicina, por una parte, conllevan un sinnúmero de beneficios para las personas sanas o enfermas; pero, por otra, surgen de las investigaciones que se realizan en seres humanos diversos dilemas éticos, como producto, en determinadas ocasiones, del no cumplimiento de normas, códigos o reglamentación en la investigación experimental. (Pino, 2007)

La investigación ha cumplido los siguientes aspectos éticos: en cuanto a la aplicación de los instrumentos, se hizo una solicitud previa a la entidad donde se realizó el estudio, solicitando una carta de consentimiento informado; además, los instrumentos que fueron adaptados para este estudio, han sido correctamente citados, reconociendo la autoría de los autores y respetando la propiedad intelectual de cada uno de ellos.

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo específico 1:** Determinar la relación del vigor con la eficacia en la empresa Oxicusco, Cusco 2022.

**H1:** Existe relación entre el vigor y la eficacia en la empresa Oxicusco, Cusco 2022.

**Ho:** No existe relación entre el vigor y la eficacia en la empresa Oxicusco, Cusco 2022.

**Tabla 1**

*Relación entre vigor y eficacia en la empresa Oxicusco, Cusco*

			Vigor			Total	Correlación
			Bajo	Regular	Alto		
Eficacia	Bajo	% del total	54,8%	0,0%	0,0%	54,8%	Rho de Spearman ,901  Sig (bilateral) ,01
	Regular	% del total	0,0%	28,6%	0,0%	28,6%	
	Alto	% del total	0,0%	0,0%	16,7%	13,8%	
Total		% del total	54,8%	28,6%	16,7%	100,0%	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### **Interpretación:**

La tabla 1 muestra una correlación de Rho de Spearman de 0,901. que indica que el vigor tiene una correlación positiva muy alta con la eficiencia de los colaboradores, se visualiza que la eficacia con el vigor tiene un valor bajo en un 54,8%, en tanto son altos en 16,7%. Así mismo la significancia es de 0,01, siendo este valor menor a 0,05 lo que permite aceptar la relación de ambas dimensiones, es decir se acepta la hipótesis alterna y se rechaza nula,

**Objetivo específico 2:** Determinar la relación de la dedicación con la Eficiencia en la empresa Oxicusco, Cusco 2022

**H1:** Existe relación entre la dedicación y la eficiencia en la empresa Oxicusco, Cusco 2022

**Ho:** No existe relación entre la dedicación y la eficiencia en la empresa Oxicusco, Cusco 2022

**Tabla 2**

*Relación entre la dedicación y eficiencia en la empresa Oxicusco, Cusco*

			Dedicación			Total	Correlación
			Bajo	Regular	Alto		
Eficiencia	Bajo	% del total	42,9%	0,0%	0,0%	42,9%	Rho de Spearman ,630
	Regular	% del total	23,8%	19,0%	2,4%	45,2%	
	Alto	% del total	2,4%	4,8%	4,8%	11,9%	
Total		% del total	69,0%	23,8%	7,1%	100,0%	Sig (bilateral) ,000

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:**

La tabla 2 muestra una correlación de Rho de Spearman de 0,630 lo que mantiene que la dedicación tiene una correlación positiva moderada con la eficiencia de los colaboradores, se visualiza que la dedicación con la eficiencia tiene un valor bajo en un 42,9%, mientras que son regular en 19%, finalmente son alto en 4,8%. Asi mismo la significancia es de 0,000 siendo este valor menor a 0,05 lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula,

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación de la absorción con la adaptabilidad en la empresa Oxicusco, Cusco, año 2022.

**H1:** Existe relación entre la absorción y la adaptabilidad en la empresa Oxicusco, Cusco, año 2022

**Ho:** No existe relación entre la absorción y la adaptabilidad en la empresa Oxicusco, Cusco, año 2022

**Tabla 3**

*Relación entre la absorción y la adaptabilidad en la empresa Oxicusco, Cusco*

			Absorción			Total	Correlación
			Bajo	Regular	Alto		
Adaptabilidad	Bajo	% del total	16,7%	21,4%	2,4%	40,5%	Rho de Spearman ,738  Sig (bilateral) ,000
	Regular	% del total	0,0%	31,0%	2,4%	33,3%	
	Alto	% del total	2,4%	2,4%	21,4%	26,2%	
Total		% del total	19,0%	54,8%	26,2%	100,0%	

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:**

La tabla 3 muestra una correlación de Rho de Spearman de 0,738 lo que permite mantener que la absorción tiene una correlación positiva alta con la adaptabilidad de los colaboradores, se visualiza que ambas dimensiones tienen 21,4% en la categoría alto, lo mismo que se replica en bajo y regular. Así mismo el nivel de significancia entre ambas dimensiones es 0,000 siendo este valor menor a 0,05 lo que permite aceptar la relación.

**Objetivo general:** Determinar la relación del engagement laboral con la productividad en la empresa Oxicusco, Cusco, año 2022.

**H<sub>1</sub>:** El engagement laboral se relaciona significativamente con la productividad en la empresa Oxicusco

**H<sub>0</sub>:** El engagement laboral no se relaciona significativamente con la productividad en la empresa Oxicusco año 2022.

**Tabla 4**

*Relación entre engagement laboral y productividad en la empresa Oxicusco, Cusco*

		ENGAGEMENT			Total	Correlación
		Bajo	Regular	Alto		
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	Bajo	% del total 50,0%	2,4%	0,0%	52,4%	Rho de Spearman ,824
	Regular	% del total 7,1%	38,1%	0,0%	45,2%	
	Alto	% del total 0,0%	0,0%	2,4%	2,4%	
	Total	% del total 57,1%	40,5%	2,4%	100,0%	Sig (bilateral) ,000

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:**

Como se observa en la tabla 4 existe una correlación de Rho de Spearman de 0,82 lo que permite mantener que el engagement laboral tiene una correlación positiva alta con la productividad de los colaboradores, en tanto la tabla permite visualizar que un en un 50% la productividad y el engagement son bajos. Así mismo el nivel de significancia es 0,000 valor menor a 0,05 lo que permite aceptar la hipótesis alterna de investigación.



## V. DISCUSIÓN

En cuanto a una discusión por objetivos, el presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación del engagement laboral con la productividad en la empresa Oxicusco, Cusco, año 2022; asimismo los objetivos específicos, fueron determinar la relación con la eficacia en la empresa Oxicusco, determinar la dedicación con la eficiencia en la empresa Oxicusco, determinar la relación de la absorción con la adaptabilidad en la empresa Oxicusco, los mismo que tienen coincidencia con la investigación de Valladares (2020), quien tuvo por objetivo determinar la relación del engagement y la productividad laboral de los colaboradores en el área de logística, otro estudio relacionado a los objetivos de la presente investigación es el de Sucasaca (2019) quien tuvo por objetivo determinar si existe una relación significativa entre el engagement y la productividad laboral, ambas investigaciones muestran una relación significativa entre engagement y la productividad enfatizando que a mayor engagement mayor será el nivel de productividad en los colaboradores.

De otro lado, en función a la metodología; la presente investigación fue de tipo aplicada, alcance descriptivo, diseño no experimental, la población estuvo conformada por 42 colaboradores, se consideró una muestra de tipo censal, la técnica empleada fue la encuesta, el instrumento utilizado fue el cuestionario; en ese entender, el estudio de Zapara & Melo (2015) en relación a las variables de estudio como el engagement y la productividad organizacional de alcance descriptivo correlacional, los mismos que aplicaron la técnica de la encuesta. De la misma forma Carrillo (2020) en cuanto a la variable engagement laboral, cuyo estudio fue de alcance descriptivo, el mismo que empleó la técnica de la encuesta. Por otro lado, el estudio de Chunga (2019) en cuanto a la variable nivel de engagement laboral, fue de alcance descriptivo, enfoque cuantitativo, y el instrumento utilizado fue el cuestionario. De igual manera en la investigación de Guerrero (2020) en relación a la variable nivel de engagement laboral, fue de enfoque cuantitativo, descriptivo, diseño no correlacional, para lo cual aplicaron la técnica de la encuesta.

En cuanto a los resultados evidenciados en el presente estudio no pueden generalizarse con otras empresas ya que pertenecen a diferentes rubros, así mismo cada una de ellas no tienen la misma organización administrativa ni

estructural, cabe resaltar que el propósito de toda investigación es validar los resultados obtenidos más no brindar informaciones que no sean certeras.

Habiéndose ejecutado el capítulo de resultados, se menciona que los datos de la investigación para la variable engagement laboral y productividad fueron recolectados a través de dos cuestionarios virtuales para los colaboradores de la empresa Oxicusco, los cuales fueron enviados al correo institucional de cada uno de los colaboradores. Los instrumentos de recolección de datos, fueron tomados de investigaciones previas, es decir los instrumentos ya estaban validados por expertos en la materia, cabe mencionar que la confiabilidad varía en cada investigación puesto cada una tiene características diferentes, es así que se realizó la confiabilidad del instrumento en el software SPSS a través del coeficiente alfa de Cronbach, para lo cual se tomó el 20% del tamaño de muestra es decir a 9 colaboradores, se pudo determinar que el instrumento es confiable para recolectar los datos objetivamente.

En la literatura de los estudios recientes, se evidenció que el estudio de Carillo (2020), analizó la variable engagement laboral en profesionales de salud del primer nivel de atención. La conclusión muestra que el engagement laboral en relación al compromiso, energía y motivación es alto para los profesionales médicos y obstetras, sin embargo, fue de nivel medio a los técnicos y auxiliares. Una de las coincidencias con el trabajo de investigación es con respecto a los indicadores de energía, involucramiento y entusiasmo de tareas, se visualiza que los colaboradores tienen estos indicadores entre un nivel bajo a regular debido a la falta de vocación o al vínculo que existe con la empresa.

En cuanto a Guerrero (2020), su investigación determinó el nivel de Engagement laboral en los colaboradores de la Gerencia Regional de la Educación de Lambayeque, Chiclayo – 2019, el nivel de engagement laboral es alto con un 81%, la dimensión vigor es alta en 78% y media 22%, la dimensión dedicación obtuvo 67% alto y 33% medio, la dimensión absorción obtuvo que 70% es alto y 30% medio. Respecto a los hallazgos encontrados por el autor relacionado con los hallazgos encontrados en este estudio queda indicar que ambos difieren ya que en este estudio halló un engagement laboral alto, mientras que en la investigación desarrollada se evidencio un engagement bajo con un nivel

de vigor alto en 16,7%, regular en 54,8%, la dedicación con nivel alto de 7,1% y medio con un nivel de 23,8%, seguido de la absorción con nivel alto de 26,2% y regular en 54,8%.

Para Chunga (2019), cuyo objetivo fue evaluar el nivel de Engagement Laboral de los trabajadores, concluye que el nivel de Engagement Laboral presente en los trabajadores se encuentra en el rango alto de los puntajes normalizados este resultado confirma la presencia de individuos con una fuerte vinculación psicológica hacia su trabajo. En relación a los hallazgos encontrados existe diferencias puesto que los colaboradores de la empresa Oxicusco tienen niveles bajos o medios en cuanto a engagement esto debido en mayor medida a la falta de comunicación y entorno laboral, así mismo ambas investigaciones tienen similitudes en cuanto al enfoque cuantitativo, el diseño no experimental y la técnica de recolección de datos es decir el cuestionario

Asimismo, el estudio de Duran & Gómez (2017) determinó los factores que influyen en la productividad laboral de una entidad bancaria de la zona oriente de Colombia. La conclusión muestra que existe oportunidad de crecimiento en productividad para la zona oriente en sus productos, además resalta que el beneficio no salarial es el día libre el cual mostró un alto nivel de satisfacción para los colaboradores, así mismo la comunicación activa que es de vital importancia para un óptimo clima organizacional. Una de las similitudes con el trabajo de investigación es que tienen como variable de interés la productividad, en tanto se concuerda en que la productividad se ve influenciado por beneficios no salariales como lo son el ambiente laboral, eficacia de comunicación y metas presupuestarias

En cuanto a Valladares (2020) quien determinó la relación del engagement y la productividad laboral de los colaboradores en el área de logística, empresa Backus S.A.A. – Talara 2019, concluye que existe relación significativa y directa entre el vigor de los colaboradores y la productividad laboral, es decir en cuanto realizan mayor esfuerzo alcanzarán mejores niveles de productividad incluyendo en esfuerzo la eficacia, eficiencia y sinergia en el trabajo. Esta investigación por naturaleza tiene muchas características en común con el presente estudio, es así que ambos estudios evidencian relación significativa directa entre ambas variables, se entiende que a mayor engagement mayor será el nivel de

productividad y a menor engagement menor será el nivel de productividad como lo evidencian los resultados de la presente investigación indican que el nivel de engagement de los colaboradores es bajo lo que se refleja en una productividad de nivel medio a bajo, idea que ayuda a reforzar que el vigor, la absorción y la dedicación son características fundamentales para la incrementar la productividad.

Por otro lado, el estudio de Sucasaca (2019), quien tuvo por objetivo determinar si existe una relación significativa entre el engagement y la productividad laboral, el objetivo de este estudio coincide con la investigación realizada, así mismo la investigación de Sucasaca fue de alcance descriptivo, correlacional, y la investigación presente es de alcance descriptivo, en cuanto a la conclusión se muestra que dentro de los resultados obtenidos se comprobó que existe una relación significativa de las dos variables estudiadas, es decir si los colaboradores cuentan con un nivel alto de engagement influye de manera positiva en su productividad, es decir que es alta, caso contrario si su nivel de engagement es bajo influye de manera negativa en su productividad, es decir es bajo, de igual forma se utilizó las dimensiones para medir la variable engagement como la dedicación, vigor y absorción y cómo estas influyen de manera positiva en la variable productividad.

De otro lado, la comparación con los resultados obtenidos en la presente investigación coinciden con el estudio realizado de Sucasaca (2019) ya se acepta la hipótesis alterna, quiere decir que existe una relación entre las variables engagement laboral y la productividad; por otro lado, se utilizó las mismas dimensiones como el vigor, la absorción y la dedicación y se correlaciono con las dimensiones de la variable productividad, en las que también se aceptó la hipótesis alterna, quiere decir que si existe relación entre ellas.

En función al objetivo específico 1, se determinó relación del vigor con la eficacia en la empresa Oxicusco, Cusco 2022; la investigación de Sucasaca (2019) cuenta con la misma dimensión de la presente investigación cuenta con una relevancia científica, puesto que se obtuvieron datos reales; así mismo se entiende que vivimos en una sociedad muy volátil en cuanto al vigor, por lo que estos datos nos pueden servir en un tiempo presente mas no en un tiempo futuro,

sin embargo, este estudio servirá como una investigación previa. Es así que este estudio aporta un nuevo conocimiento tanto en las ciencias.

De otro lado, el objetivo específico 2 fue determinar la relación de la dedicación con la Eficiencia en la empresa Oxicusco, Cusco 2022; en la que se aprobó la H1: Existe relación entre la dedicación y la eficiencia en la empresa Oxicusco, Cusco 2022 con una correlación de Rho de Spearman de 0,630 lo que mantiene que la dedicación tiene una correlación positiva moderada con la eficiencia de los colaboradores, se visualiza que la dedicación con la eficiencia; Asimismo la significancia es de 0,000 siendo este valor menor a 0,05 lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula, el estudio de Durango (2016) quien contó con la dimensión dedicación está relacionado a comportamientos de estados de animo para una adecuada gestión, puesto que nos permite tener conocimiento sobre la conducta del ser humano con respecto al contexto donde se encuentre; de igual modo, la misma manera esta investigación desarrollada conlleva una relevancia social, ya que faculta tener un conocimiento y comprensión del actuar humano en cuanto al engagement laboral y la productividad, así mismo fortalece las falencias encontradas.

Finalmente, en función al objetivo específico 3: Determinar la relación de la absorción con la adaptabilidad en la empresa Oxicusco, Cusco, año 2022; en la que existe relación entre la absorción y la adaptabilidad en la empresa Oxicusco, Cusco, año 2022; con una correlación de Rho de Spearman de 0,738 lo que permite mantener que la absorción tiene una correlación positiva alta con la adaptabilidad de los colaboradores, con un nivel de significancia entre ambas dimensiones es 0,000 siendo este valor menor a 0,05 lo que permite aceptar la relación; en ese sentido el estudio de Durango (2016) con los hallazgos encontrados ayudarán a sugerir recomendaciones que sean adecuadas con base a la absorción, la misma que será favorable para las empresas como colaboradores; por un lado, contribuirá a las empresas, a que se propongan objetivos a corto, mediano y largo plazo y puedan cumplirlos; y por el otro va ayudar a los colaboradores a mejorar o aumentar su productividad.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación del engagement laboral con la productividad en la empresa Oxicusco, Cusco, año 2022} con un nivel de significancia de 0,000 valor menor a 0,05 lo que permite aceptar la hipótesis alterna de investigación, por lo tanto, se mantiene que el engagement laboral tiene una correlación positiva alta con la productividad de los colaboradores. Con el valor de Rho de Spearman = 0,824. evidenciando que un en un 50% la productividad y el engagement son bajos.
2. Se determinó la relación del vigor con la eficacia en la empresa Oxicusco, Cusco, año 2022; con una significancia de 0,01, siendo este valor menor a 0,05 lo que permite aceptar la relación de ambas dimensiones, es decir se acepta la hipótesis alterna y se rechaza nula, se mantiene que el vigor tiene una correlación positiva muy alta con la eficiencia de los colaboradores, con el valor de Rho de Spearman = 0,901. Se evidencia que la eficacia con el vigor tiene un valor bajo en un 54,8%, en tanto son altos en 16,7%.
3. Se determinó la relación de la dedicación con la Eficiencia en la empresa Oxicusco, Cusco, año 2022, con una significancia es de 0,000 siendo este valor menor a 0,05 lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula, se mantiene que la dedicación tiene una correlación positiva moderada con la eficiencia de los colaboradores, con el valor de Rho de Spearman = 0,630. Así mismo se evidencia que la dedicación con la eficiencia tiene un valor bajo en un 42,9%, mientras que son regular en 19%, finalmente son alto en 4,8%.
4. Se determinó la relación de la absorción con la adaptabilidad en la empresa Oxicusco, Cusco, año 2022; el nivel de significancia entre ambas dimensiones es 0,000 siendo este valor menor a 0,05 lo que permite aceptar la relación, por lo tanto, se mantiene que la absorción tiene una correlación positiva alta con la adaptabilidad de los colaboradores. Con el valor de Rho de Spearman = 0,738. Así mismo se evidencia que ambas dimensiones tienen 21,4% en la categoría alto, lo mismo que se replica en bajo y regular.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primero: Se recomienda a la empresa Oxicusco, trabajar en la fuerza y energía de los colaboradores a fin de explotar su vigor, buscando una eficacia en las actividades desarrolladas; asimismo, el involucramiento del mismo que fomenten el engagement en la organización.

Segundo: Se recomienda a la empresa Oxicusco trabajar con los colaboradores, partiendo de su energía como parte del vigor del colaborador, buscando líderes, éstos, serán escogidos para la eficacia en la utilización de recursos, comunicación y desarrollo de problemas en equipo reconociendo el valor de sus compañeros.

Tercero: Se recomienda a la empresa Oxicusco, trabajar en los colaboradores los indicadores de absorción, generando el efecto cascada, en la que contagie su compromiso con el resto de los trabajadores; trabajando así el concepto adecuado de un engagement laboral, incrementando los niveles de eficiencia, es decir la concentración e involucramiento con el desarrollo de sus actividades

Cuarto: Se recomienda a la empresa Oxicusco diseñar un programa de acompañamiento, sobre su motivación, con base a la dedicación, buscando la adaptabilidad de los trabajadores orientada hacia los cambios; por ello se deberá contar con evaluaciones para medir el progreso de los colaboradores, dosificando la carga laboral cumpliendo con los plazos de entrega con productos finales de mejor calidad, confiables y oportunos.

## REFERENCIAS

- Aceituno, C. (2020). *Trucos y Secretos de la Práxis Cuantitativa*. Cusco: Recursos para la Investigación.
- Aceituno, C., Silva, R., & Cruz, R. (2020). *Mitos y realidades de la investigación científica*. Cusco: Recursos para la investigación.
- Álvarez, B., Freire, D., & Gutierrez, B. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas Chilenas*. Universidad de Concepción - Escuela de ciencias Tecnológica. Obtenido de <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2495/3/%c3%81lvarez%20-%20Freire%20-%20Guti%a9rrez.pdf>
- Arévalo, S. (2018). *Análisis de un programa de motivación intrínseca y su impacto de la productividad en los colaboradores de la empresa E.P.S Seda Loreto – Yurimaguas, 2018*. Universidad Peruana Unión - Facultad de Ciencias Empresariales. Obtenido de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1591/Sindy\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2018.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1591/Sindy_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Ayasta, G. (2021). *La eficacia de las medidas correctivas para la erradicación de barreras burocráticas en la constitución de empresas privadas en el Perú*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mongrovejo. Obtenido de [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4239/1/TL\\_AyastaCasta%c3%b1edaGhilia.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4239/1/TL_AyastaCasta%c3%b1edaGhilia.pdf)
- Ballesteros, C. (2019). *Digital representation of engagement: towards a perception of commitment through symbolic actions*. Madrid: Revista de Comunicación - Scielo. doi:<http://dx.doi.org/10.26441/RC18.1-2019-A11>
- Belcher, J. (1991). *Productividad Total I: Como aprovechar los recursos para obtener ventaja competitiva*. Obtenido de <http://www.metricas.unam.mx/librunam.libro.php?rec=000604716>
- Calderón, Y., Fernández, T., Chango, C., & Esparza, F. (2019). *Métodos para mejorar la productividad empresarial a través de la planificación en dotación de repuestos críticos*. Ecuador: Revista eumednet - Observatorio de la economía Latinoamericana. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/06/productividad-empresarial.html>
- Carajulca, J. (2020). *Aplicación de la mejora continua y su impacto en la productividad de*. Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56469/Carajulca\\_MJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56469/Carajulca_MJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- Cárdenas, Z. (2019). *Engagement y empowerment en los trabajadores de Resonar Diagnóstico Engagement y empowerment en los trabajadores de Resonar Diagnóstico*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Carrillo, P. (2020). *Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena - Ecuador*. Quito: Universidad Internacional del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4098/1/T-UIDE-2312.pdf>
- Charry, J., & Solórzano, J. (2021). *Engagement in the public servers of a peruvian military entity*. Lima: Universidad San Martín de Porres. doi:<https://doi.org/10.24265/iggp.2021.v8n1.03>
- Chugá, B. (2019). *Evaluación del nivel de Engagement Laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Tulcán Ltda. Agencia Quito Centro, en el periodo septiembre 2018 – febrero 2019*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Contreras, C. (2015). *Determination of the level of work engagement among employees of an oil and gas facility offshore in Me*. Ciencia & Trabajo. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n52/art08.pdf>
- Cook, S. (2008). *The Essential Guide to employee engagement*. London and Philadelphia: Kogan Page.
- Coz, M., & Matto, G. (2021). *Relación entre satisfacción laboral y engagement en colaboradores administrativos de empresas en Lima Metropolitana*. Lima – Perú: Universidad de Lima - Facultad de Psicología. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/14352/Relaci%C3%B3n%20entre%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20y%20engagement.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Deza, J. (2019). *Análisis de la eficiencia y productividad*. Huancayo: Universidad Continental.
- Díaz, D. (2021). *Efectos del engagement en el Perú 2010 - 2020*. Pimentel-Perú: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8763/D%C3%ADaz%20Cuzcano%20David%20Orlando.pdf?sequence=1>
- Duran, Y., & Gómez, S. (2017). *Productividad laboral y grado de satisfacción con los beneficios no salariales que ofrece una entidad bancaria de la zona oriente de Colombia*. Santander- Colombia: Universidad Autónoma de Bucaramanga.
- Durango, B. (2016). *Bienestar Psicológico como elemento principal para el engagement*. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales.
- Espinosa, J. (2017). *El Engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios*. Lima. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10757/622703>
- Espinosa, J. L. (2017). *El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

- Fontalvo, T. (2016). *Productivity analysis for certified and uncertified companies in the Business Ant i-Smuggling Coalition (BASC) in the city of Cartagena, Colombia*. Colombia: Revista chilena de ingeniería. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052016000100011>
- Fontalvo, T., De La Hoz, E., & Morelos, J. (2018). *Productivity and its factors: impact on organizational improvement*. Dimensión Empresarial - Scielo. doi:<http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>
- Gómez, F. (2019). *Modelo de liderazgo basado en la motivación y adaptabilidad*. Colombia: Universidad Externado de Colombia. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/289257637.pdf>
- Granados, C. (2015). *Engagement laboral en la dirección de gestión de talento humano de la Contraloría General de la República*. Universidad Nacional Abierta a Distancia UNAD - Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de negocios en gestión pública. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/3464/40394610.pdf;jsessionid=4C03A09DF8FA585FB4E4F7FBAE838B16.jvm1?sequence=1>
- Guerrero, M. (2019). *Nivel de engagement laboral en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque, Chiclayo-2019*. Universidad Señor Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7135/Guerrero%20L%c3%b3pez%20Merly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guerrero, M. (2020). *Nivel de engagement laboral en los colaboradores de la gerencia regional de educación de Lambayeque, Chiclayo*. Pimentel - Perú: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7135/Guerrero%20L%C3%B3pez%20Merly.pdf?sequence=1>
- Hernández, F. (2019). *Servicio de análisis del impacto de la productividad científica del Instituto de Investigaciones Jurídicas*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/61741/1/Impactoproductividad.pdf>
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Kahn, W. (1990). "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work". *Academy of Management Journal*, vol. 33 (4), p. 692-724.
- La Gestión. (21 de 11 de 2015). *El engagemente en el Perú*. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>
- Lorenzo, E. (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017*. Lima: César Vallejo.

- Lupano, M., & Waisman, S. (2019). *Work engagement and its relation to performance and job satisfaction*. Palermo: Dialnet - Psicodebate. Psicología, Cultura y Sociedad. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.18682/pd.v18i2.808>
- Maldonado, J. (2020). *Engagement labroal en los colaboradores de una empresa de ventas corporativas de telecomunicaciones*. Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10021/1/2020\\_Maldonado%20Palomino.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10021/1/2020_Maldonado%20Palomino.pdf)
- Marx, K. (1980). *El Capital Tomo I/ Vol. 2, Cap. XV*. México: Siglo XXI editores.
- Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *The Truth about Burnout*. San Francisco: Jossey Bass.
- Robbins, S., & Judge, T. (2016). *Comportamiento Organizacional*. Obtenido de [https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2017). *Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo*. Revista Espacios. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Ron, A. (2015). *Estudio de la remuneración variable para ventas corporativas de la CNT EP. y su impacto en la productividad del área comercial, año 2015*. Unievrnsidad Internacional SEK. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1535/1/TESIS%20MBA%20-%20Adriana%20Alexandra%20Ron%20Torres.pdf>
- Roncillo, A., & Roqueme, L. (2021). *Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral en una Entidad Estatal*. Bogotá DC: Universidad del Rosario. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/32488/RoncilloD%C3%ADaz-Almalsabel-RoquemeQui%C3%B1onez-LauraMarcela-2021.pdf?sequence=1>
- Saavedra, D., & Aguero, E. (2020). *Engagement y desempeño de los colaboradores del Banco de Credito del Perú*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Schaufeli, S. (2003). *Wilmarschaufeli*. Wilmarschaufeli. Obtenido de [https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_E](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_E)
- Schaufeli, W. (2010). *Engagement laboral, una concepción científica*. Entrevista con Wilmar Schaufeli. (A. J. García, Entrevistador).
- Smith, A. (1958). *“Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones”*. México D.F: Fondo de Cultura Económico. Obtenido de [https://www.marxists.org/espanol/smith\\_adam/1776/riqueza/index.htm](https://www.marxists.org/espanol/smith_adam/1776/riqueza/index.htm)
- Sucasaca, A. (2019). *Engagement y productividad laboral de la empresa Ricos Pan de la ciudad de Juliaca*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12741/Sucasaca\\_Sanca\\_Ana\\_Luz.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12741/Sucasaca_Sanca_Ana_Luz.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Toscano, C., Vesga, J., & Avendaño-, B. (2019). *Quality of life at work and its relationship with engagement*. Colombia: Universidad Católica de Colombia. doi:<http://www.dx.doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.6>
- Valladares, N. (2020). *Relación del engagement y la productividad laboral de los colaboradores en el área de logística, empresa Backus S.A.A. - Talara 2019* . Lima: Universidad César Vallejo.
- Vara, A. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa: Desde la idea inicial hasta la sustentacion* . Lima - Perú: Facultad de Ciencias Empresariales y Recursos Humanos.
- Vargas, L., & Estrada, W. (2016). *Engagement: theory and notions*. Revista Valor Agregado Revista Científica de Administración. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v3i1.1264>
- Villa, E. (2020). *La gestión del proyecto y su impacto en la productividad de la empresa*. Universidad César Vallejo - Escuela de Posgrado . Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50573/Villa\\_DEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50573/Villa_DEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zapata, N., & Melo, R. (2015). *Engagement y productividad en las empresas*. Bogota - Colombia: Universidad del Rosario. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11562/MeloCamacho-RafaelAndres-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## ANEXOS

### Anexo 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VERABLES

Título: Engagement Laboral y la productividad en la empresa Oxicusco, Cusco año 2022.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de medición
<b>Engagement Laboral</b>	Son las actitudes hacia las responsabilidades y disposiciones que refleja en colaborador, habitualmente, en la satisfacción profesional, la responsabilidad organizacional, el desempeño en sus tareas, la baja posibilidad de abandonar la organización y hasta en la salud de ellos mismos, reduciendo el nivel de estrés y tensión. (Saavedra & Agüero, 2020)	Para medir la variable engagement laboral, según su teoría se realizará con base a las dimensiones vigor, absorción y dedicación, las mismas que cuentan con tres indicadores.	Vigor	Fuerza.	Ordinal
				Energía.	
				Eficacia.	
			Absorción	Concentración	
				Involucración de tareas	
				preocupación	
			Dedicación	Entusiasmo	
				Orgullo	
				Inspiración	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de medición
Productividad	La productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia. Una compañía de negocios es eficaz cuando alcanza sus metas de ventas o de participación de mercado, pero su productividad también depende de lograr esas metas de manera eficiente. (Robbins & Judge, 2016)	La variable de productividad se medirá con las dimensiones eficacia, eficiencia y adaptabilidad.	Eficacia	Eficacia en la utilización de recursos	Ordinal
				Eficacia al realizar sus actividades	
				Eficacia en la comunicación	
				Eficacia en el desarrollo de problemas	
			Eficiencia	Eficiencia en su manejo de recursos	
				Eficiencia en cuanto al tiempo	
				Eficiencia en el ambiente laboral	
				Eficiencia en la meta presupuestaria	
				Eficiencia en las capacitaciones brindadas	
Adaptabilidad	Capacidad del trabajador				

orientada hacia los cambios

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Engagement Laboral y la productividad en la empresa Oxicusco, Cusco 2022.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODO
¿En qué media el engagement se relaciona con la productividad en la empresa Oxicusco, Cusco 2022?	Determinar la relación del engagement con la productividad en la empresa Oxicusco, Cusco 2022.	H1: El engagement se relaciona significativamente con la productividad en la empresa Oxicusco; la H0: El engagement no se relaciona significativamente con la productividad en la empresa Oxicusco 2022.	Engagement Laboral	Vigor	Fuerza Energía Eficacia	Enfoque: cuantitativo
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		Absorción	Concentración Involucración de tareas Preocupación Entusiasmo	Tipo: aplicada Diseño: no experimental
				Dedicación	Orgullo Inspiración	Técnica: encuesta
				Eficacia	Eficacia en la utilización de recursos Eficacia al realizar sus actividades Eficacia en la comunicación. Eficacia en el desarrollo de problemas	Población: 42 trabajadores de la empresa Oxicusco. Muestra: Censal 42 trabajadores de la empresa Oxicusco.
(a) ¿En qué media el vigor se relaciona con la eficacia en la empresa Oxicusco Cusco 2022?  (b) ¿En qué media la absorción se relaciona con la eficiencia en la empresa Oxicusco, Cusco 2022?  (c) ¿En qué media la dedicación se relaciona con la adaptabilidad en	a) determinar la relación del vigor con la eficacia en la empresa Oxicusco, Cusco 2022.  (b) determinar la relación de la absorción con la eficiencia en la empresa Oxicusco Cusco 2022.  (c) determinar la relación de la dedicación con la adaptabilidad en la	(a) H1: El vigor se relaciona significativamente con la eficacia en la empresa Oxicusco Cusco 2022, H0: El vigor no se relaciona significativamente con la eficacia en la empresa Oxicusco Cusco 2022.  (b) la absorción se relaciona significativamente con la eficiencia en la empresa Oxicusco Cusco 2022. H0: La absorción no se relaciona significativamente con la eficiencia en la empresa Oxicusco Cusco 2022.  (c) La dedicación se relaciona significativamente con la adaptabilidad en	productividad	Eficiencia	Eficiencia en su manejo de recursos Eficiencia en el ambiente laboral. Eficiencia en la meta presupuestaria. Eficiencia en las capacitaciones brindadas.	

la empresa Oxicusco, Cusco 2022?	empresa Oxicusco, Cusco 2022.	la empresa Oxicusco Cusco 2022. H0: La dedicación no se relaciona significativamente con la adaptabilidad en la empresa Oxicusco Cusco 2022.		Adaptabilidad	Capacidad del trabajador orientada hacia los cambios	
----------------------------------	-------------------------------	--	--	---------------	--	--



## ANEXO 2 CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**CUESTIONARIO SOBRE:** “Engagement Laboral y la productividad en la empresa Oxicusco, Cusco - 2022”

### INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) cliente, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de: Engagement Laboral y la productividad en la empresa Oxicusco, Cusco - 2022

### INDICACIONES:

- Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responda con sinceridad
- Lea determinadamente coma ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una “X”.
- El significado de cada número es:

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

### Instrumento de engagement laboral

ÍTEMS	5	4	3	2	1
<b>Vigor</b>					
<b>Fuerza</b>					
1. ¿La fuerza física que pone a su trabajo es muy bien reconocida por la organización?					
2. ¿La fuerza mental que pone a su trabajo es muy bien reconocida por la organización?					
<b>Energía</b>					
3. ¿Realiza sus actividades con mucha energía durante la jornada de su trabajo?					
4. ¿su energía transmite en su ambiente de trabajo?					
5. ¿Cuándo las cosas no van bien, continúa trabajando?					
<b>Eficacia</b>					
6. ¿Su experiencia le permite realizar mejor y más rápido su trabajo?					
7. ¿Tiene la capacidad de alcanzar un objetivo en el trabajo y produce el efecto esperado?					
<b>Absorción</b>					
<b>Concentración</b>					
8. ¿Concentra su atención durante las actividades laborales?					
9. ¿El tiempo pasa rápido cuando está en su trabajo?					
<b>Involucración de tareas</b>					

10. ¿usted se siente relacionado con las actividades dentro del trabajo, a fin de alcanzar las metas propuestas?					
11. ¿Se siente feliz por el trabajo que realiza?					
<b>Preocupación</b>					
13. ¿Es feliz cuando se concentra en su trabajo?					
14. ¿Siente que el trabajo le permite cumplir sus aspiraciones?					
<b>Dedicación</b>					
<b>Entusiasmo</b>					
15. ¿Su trabajo es retador?					
16. ¿Le gusta proponer cambios y alternativas frente algún problema?					
<b>Orgullo</b>					
17. ¿El trabajo que realiza tiene sentido y un propósito?					
<b>Inspiración</b>					
18. ¿Está entusiasmado con su trabajo?					

### Instrumento de productividad

ÍTEMS	5	4	3	2	1
<b>EFICACIA</b>					
<b>Eficacia en la utilización de recursos</b>					
19. ¿El personal optimiza los recursos en el desarrollo de sus actividades?					
<b>Eficacia al realizar sus actividades</b>					
20. ¿El personal hace el uso eficiente de los materiales y equipos con los que cuenta la organización?					
21. ¿El personal cumple en el tiempo establecido sus actividades o metas asignadas con el mínimo uso de los recursos de la organización?					
22. ¿Se hace un uso racionalizado de los recursos durante el trabajo realizado en su área?					
<b>Eficacia en la comunicación</b>					
23. ¿Los procedimientos de comunicación que la empresa ha implementado están normados para su óptimo cumplimiento?					
24. ¿Se generan errores y/o pérdida de documentos en el desarrollo de las actividades laborales?					
<b>Eficacia en el desarrollo de problemas</b>					
25. ¿La empresa proporciona los equipos y elementos adecuados para el desempeño de las funciones del personal?					
26. ¿La infraestructura de la empresa limita las actividades laborales del personal, pues los espacios son reducidos?					
27. ¿Existe plena participación del colaborador en cuanto al cumplimiento global de los objetivos del área?					
<b>EFICIENCIA</b>					
<b>Eficiencia en su manejo de recursos</b>					
29. ¿Los resultados esperados son de acuerdo a los planificados?					
30. ¿Existe una relación social laboral entre los colaboradores y superiores dentro de la organización?					

<b>Eficiencia en cuanto al tiempo</b>					
31. ¿La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas?					
<b>Eficiencia en el ambiente laboral</b>					
32. ¿El personal se involucra en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción?					
<b>Eficiencia en la meta presupuestaria</b>					
33. ¿La calidad de la producción está garantizada en la empresa por el buen control presupuestario de cada uno de sus procesos de parte de los colaboradores?					
34. ¿La seguridad laboral está garantizada en la empresa por lo que la productividad está en crecimiento?					
<b>Eficiencia en las capacitaciones brindadas</b>					
35. ¿La empresa incrementa su productividad por la calidad de los trabajadores que reciben capacitación constante?					
36. ¿La empresa capacita constantemente a su persona?					
<b>Adaptabilidad</b>					
<b>Capacidad del trabajador orientada a los cambios</b>					
37. ¿El personal se adapta rápidamente a los cambios que ocurren dentro de la organización?					
38. ¿El personal se resiste a los cambios propuestos por la organización?					

Anexo 3: Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ENGAGEMENT LABORAL

ÍTEM	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Vigor</b>							
<b>Fuerza</b>	X		X		X		
1. ¿La fuerza física que pone a su trabajo es muy bien reconocida por la organización?	X		X		X		
2. ¿La fuerza mental que pone a su trabajo es muy bien reconocida por la organización?	X		X		X		
<b>Energía</b>	X		X		X		
3. ¿Realiza sus actividades con mucha energía durante la jornada de su trabajo?	X		X		X		
4. ¿su energía transmite en su ambiente de trabajo?	X		X		X		
5. ¿Cuándo las cosas no van bien, continúa trabajando?	X		X		X		
<b>Eficacia</b>	X		X		X		
6. ¿Su experiencia le permite realizar mejor y más rápido su trabajo?	X		X		X		
7. ¿Tiene la capacidad de alcanzar un objetivo en el trabajo y produce el efecto esperado?	X		X		X		
<b>Absorción</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>Concentración</b>	X		X		X		
8. ¿Concentra su atención durante las actividades laborales?	X		X		X		
9. ¿El tiempo pasa rápido cuando está en su trabajo?	X		X		X		
<b>Involucración de tareas</b>	X		X		X		
10. ¿usted se siente relacionado con las actividades dentro del trabajo, a fin de alcanzar las metas propuestas?	X		X		X		
11. ¿Se siente feliz por el trabajo que realiza?	X		X		X		
<b>Preocupación</b>	X		X		X		
13. ¿Es feliz cuando se concentra en su trabajo?	X		X		X		
14. ¿Siente que el trabajo le permite cumplir sus aspiraciones?	X		X		X		
<b>Dedicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>Entusiasmo</b>	X		X		X		
15. ¿Su trabajo es retador?	X		X		X		
16. ¿Le gusta proponer cambios y alternativas frente algún problema?	X		X		X		
<b>Orgullo</b>	X		X		X		
17. ¿El trabajo que realiza tiene sentido y un propósito?	X		X		X		
<b>Inspiración</b>	X		X		X		
18. ¿Está entusiasmado con su trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Lima, 04 de abril del 2022.

Apellidos y nombres del juez validador: Heredia Llatas Flor Delicia   DNI: 41365424  
Especialidad del validador: Lic. Administración / Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

  
-----  
Firma del Experto

ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Vigor</b>							
<b>Fuerza</b>	X		X		X		
1. ¿La fuerza física que pone a su trabajo es muy bien reconocida por la organización?	X		X		X		
2. ¿La fuerza mental que pone a su trabajo es muy bien reconocida por la organización?	X		X		X		
<b>Energía</b>	X		X		X		
3. ¿Realiza sus actividades con mucha energía durante la jornada de su trabajo?	X		X		X		
4. ¿su energía transmite en su ambiente de trabajo?	X		X		X		
5. ¿Cuándo las cosas no van bien, continúa trabajando?	X		X		X		
<b>Eficacia</b>	X		X		X		
6. ¿Su experiencia le permite realizar mejor y más rápido su trabajo?	X		X		X		
7. ¿Tiene la capacidad de alcanzar un objetivo en el trabajo y produce el efecto esperado?	X		X		X		
<b>Absorción</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>Concentración</b>	X		X		X		
8. ¿Concentra su atención durante las actividades laborales?	X		X		X		
9. ¿El tiempo pasa rápido cuando está en su trabajo?	X		X		X		
<b>Involucración de tareas</b>	X		X		X		
10. ¿usted se siente relacionado con las actividades dentro del trabajo, a fin de alcanzar las metas propuestas?	X		X		X		
11. ¿Se siente feliz por el trabajo que realiza?	X		X		X		
<b>Preocupación</b>	X		X		X		
13. ¿Es feliz cuando se concentra en su trabajo?	X		X		X		
14. ¿Siente que el trabajo le permite cumplir sus aspiraciones?	X		X		X		
<b>Dedicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>Entusiasmo</b>	X		X		X		
15. ¿Su trabajo es retador?	X		X		X		
16. ¿Le gusta proponer cambios y alternativas frente algún problema?	X		X		X		
<b>Orgullo</b>	X		X		X		
17. ¿El trabajo que realiza tiene sentido y un propósito?	X		X		X		
<b>Inspiración</b>	X		X		X		
18. ¿Está entusiasmado con su trabajo?	X		X		X		

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

Lima, 04 de abril del 2022.

**Apellidos y nombres del juez validador:** Villanueva Villacorta Jorge Robinson   **DNI:** 40226875

**Especialidad del validador:** Lic. Administración MBA – Administración de Negocios

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

  
 -----  
**Firma del Experto**

ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Vigor</b>							
<b>Fuerza</b>	X		X		X		
1. ¿La fuerza física que pone a su trabajo es muy bien reconocida por la organización?	X		X		X		
2. ¿La fuerza mental que pone a su trabajo es muy bien reconocida por la organización?	X		X		X		
<b>Energía</b>	X		X		X		
3. ¿Realiza sus actividades con mucha energía durante la jornada de su trabajo?	X		X		X		
4. ¿su energía transmite en su ambiente de trabajo?	X		X		X		
5. ¿Cuándo las cosas no van bien, continúa trabajando?	X		X		X		
<b>Eficacia</b>	X		X		X		
6. ¿Su experiencia le permite realizar mejor y más rápido su trabajo?	X		X		X		
7. ¿Tiene la capacidad de alcanzar un objetivo en el trabajo y produce el efecto esperado?	X		X		X		
<b>Absorción</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>Concentración</b>	X		X		X		
8. ¿Concentra su atención durante las actividades laborales?	X		X		X		
9. ¿El tiempo pasa rápido cuando está en su trabajo?	X		X		X		
<b>Involucración de tareas</b>	X		X		X		
10. ¿usted se siente relacionado con las actividades dentro del trabajo, a fin de alcanzar las metas propuestas?	X		X		X		
11. ¿Se siente feliz por el trabajo que realiza?	X		X		X		
<b>Preocupación</b>	X		X		X		
13. ¿Es feliz cuando se concentra en su trabajo?	X		X		X		
14. ¿Siente que el trabajo le permite cumplir sus aspiraciones?	X		X		X		
<b>Dedicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>Entusiasmo</b>	X		X		X		
15. ¿Su trabajo es retador?	X		X		X		
16. ¿Le gusta proponer cambios y alternativas frente algún problema?	X		X		X		
<b>Orgullo</b>	X		X		X		
17. ¿El trabajo que realiza tiene sentido y un propósito?	X		X		X		
<b>Inspiración</b>	X		X		X		
18. ¿Está entusiasmado con su trabajo?	X		X		X		

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

Lima, 04 de abril del 2022.

**Apellidos y nombres del juez validador:** Ramos Farroñan Emma Verónica   **DNI:** 40545530

**Especialidad del validador:** Lic. Administración Dra. En Ciencias de la Educación

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dra. Emma Verónica Ramos Farroñan  
 CCABAP 15066 - Región Lambayeque  
**JUEZ - EXPERTO**

## VALIDACIÓN DE EXPERTOS DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

ITEMS EFICACIA	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	SI	No	SI	No	SI	No	
<b>Eficacia en la utilización de recursos</b>	X		X		X		
19. ¿El personal optimiza los recursos en el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		
<b>Eficacia al realizar sus actividades</b>	X		X		X		
20. ¿El personal hace el uso eficiente de los materiales y equipos con los que cuenta la organización?	X		X		X		
21. ¿El personal cumple en el tiempo establecido sus actividades o metas asignadas con el mínimo uso de los recursos de la organización?	X		X		X		
22. ¿Se hace un uso racionalizado de los recursos durante el trabajo realizado en su área?	X		X		X		
<b>Eficacia en la comunicación</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
23. ¿Los procedimientos de comunicación que la empresa ha implementado están normados para su óptimo cumplimiento?	X		X		X		
24. ¿Se generan errores y/o pérdida de documentos en el desarrollo de las actividades laborales?	X		X		X		
<b>Eficacia en el desarrollo de problemas</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
25. ¿La empresa proporciona los equipos y elementos adecuados para el desempeño de las funciones del personal?	X		X		X		
26. ¿La infraestructura de la empresa limita las actividades laborales del personal, pues los espacios son reducidos?	X		X		X		
27. ¿Existe plena participación del colaborador en cuanto al cumplimiento global de los objetivos del área?	X		X		X		
<b>EFICIENCIA</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
<b>Eficiencia en su manejo de recursos</b>	X		X		X		
29. ¿Los resultados esperados son de acuerdo a los planificados?	X		X		X		
30. ¿Existe una relación social laboral entre los colaboradores y superiores dentro de la organización?	X		X		X		
<b>Eficiencia en cuanto al tiempo</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
31. ¿La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas?	X		X		X		
<b>Eficiencia en el ambiente laboral</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
32. ¿El personal se involucra en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción?	X		X		X		
<b>Eficiencia en la meta presupuestaria</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
33. ¿La calidad de la producción está garantizada en la empresa por el buen control presupuestario de cada uno de sus procesos de parte de los colaboradores?	X		X		X		
34. ¿La seguridad laboral está garantizada en la empresa por lo que la productividad está en crecimiento?	X		X		X		
<b>Eficiencia en las capacitaciones brindadas</b>	X		X		X		
35. ¿La empresa incrementa su productividad por la calidad de los trabajadores que reciben capacitación constante?	X		X		X		
36. ¿La empresa capacita constantemente a su persona?	X		X		X		
<b>Adaptabilidad</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
<b>Capacidad del trabajador orientada a los cambios</b>	X		X		X		
37. ¿El personal se adapta rápidamente a los cambios que ocurren dentro de la organización?	X		X		X		
38. ¿El personal se resiste a los cambios propuestos por la organización?	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir  No aplicable

Lima, 04 de Abril del 2022.

**Apellidos y nombres del juez validador:** Heredia Llatas Flor Delicia    **DNI:** 41365424

**Especialidad del validador:** Lic. Administración / Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

  
 -----  
**Firma del Exerto**

ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>EFICACIA</b>							
Eficacia en la utilización de recursos	X		X		X		
19. ¿El personal optimiza los recursos en el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		
Eficacia al realizar sus actividades	X		X		X		
20. ¿El personal hace el uso eficiente de los materiales y equipos con los que cuenta la organización?	X		X		X		
21. ¿El personal cumple en el tiempo establecido sus actividades o metas asignadas con el mínimo uso de los recursos de la organización?	X		X		X		
22. ¿Se hace un uso racionalizado de los recursos durante el trabajo realizado en su área?	X		X		X		
Eficacia en la comunicación	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
23. ¿Los procedimientos de comunicación que la empresa ha implementado están normados para su óptimo cumplimiento?	X		X		X		
24. ¿Se generan errores y/o pérdida de documentos en el desarrollo de las actividades laborales?	X		X		X		
Eficacia en el desarrollo de problemas	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
25. ¿La empresa proporciona los equipos y elementos adecuados para el desempeño de las funciones del personal?	X		X		X		
26. ¿La infraestructura de la empresa limita las actividades laborales del personal, pues los espacios son reducidos?	X		X		X		
27. ¿Existe plena participación del colaborador en cuanto al cumplimiento global de los objetivos del área?	X		X		X		
<b>EFICIENCIA</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Eficiencia en su manejo de recursos	X		X		X		
29. ¿Los resultados esperados son de acuerdo a los planificados?	X		X		X		
30. ¿Existe una relación social laboral entre los colaboradores y superiores dentro de la organización?	X		X		X		
Eficiencia en cuanto al tiempo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
31. ¿La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas?	X		X		X		
Eficiencia en el ambiente laboral	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
32. ¿El personal se involucra en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción?	X		X		X		
Eficiencia en la meta presupuestaria	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
33. ¿La calidad de la producción está garantizada en la empresa por el buen control presupuestario de cada uno de sus procesos de parte de los colaboradores?	X		X		X		
34. ¿La seguridad laboral está garantizada en la empresa por lo que la productividad está en crecimiento?	X		X		X		
Eficiencia en las capacitaciones brindadas	X		X		X		
35. ¿La empresa incrementa su productividad por la calidad de los trabajadores que reciben capacitación constante?	X		X		X		
36. ¿La empresa capacita constantemente a su persona?	X		X		X		
<b>Adaptabilidad</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Capacidad del trabajador orientada a los cambios	X		X		X		
37. ¿El personal se adapta rápidamente a los cambios que ocurren dentro de la organización?	X		X		X		
38. ¿El personal se resiste a los cambios propuestos por la organización?	X		X		X		

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

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson DNI: 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración MBA – Administración de Negocios

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 04 de abril del 2022.

  
Firma del Experto



ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>EFICACIA</b>							
<b>Eficacia en la utilización de recursos</b>	X		X		X		
19. ¿El personal optimiza los recursos en el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		
<b>Eficacia al realizar sus actividades</b>	X		X		X		
20. ¿El personal hace el uso eficiente de los materiales y equipos con los que cuenta la organización?	X		X		X		
21. ¿El personal cumple en el tiempo establecido sus actividades o metas asignadas con el mínimo uso de los recursos de la organización?	X		X		X		
22. ¿Se hace un uso racionalizado de los recursos durante el trabajo realizado en su área?	X		X		X		
	X		X		X		
<b>Eficacia en la comunicación</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
23. ¿Los procedimientos de comunicación que la empresa ha implementado están normados para su óptimo cumplimiento?	X		X		X		
24. ¿Se generan errores y/o pérdida de documentos en el desarrollo de las actividades laborales?	X		X		X		
<b>Eficacia en el desarrollo de problemas</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
25. ¿La empresa proporciona los equipos y elementos adecuados para el desempeño de las funciones del personal?	X		X		X		
26. ¿La infraestructura de la empresa limita las actividades laborales del personal, pues los espacios son reducidos?	X		X		X		
27. ¿Existe plena participación del colaborador en cuanto al cumplimiento global de los objetivos del área?	X		X		X		
<b>EFICIENCIA</b>							
<b>Eficiencia en su manejo de recursos</b>	X		X		X		
29. ¿Los resultados esperados son de acuerdo a los planificados?	X		X		X		
30. ¿Existe una relación social laboral entre los colaboradores y superiores dentro de la organización?	X		X		X		
<b>Eficiencia en cuanto al tiempo</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
31. ¿La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas?	X		X		X		
<b>Eficiencia en el ambiente laboral</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
32. ¿El personal se involucra en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción?	X		X		X		
<b>Eficiencia en la meta presupuestaria</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
33. ¿La calidad de la producción está garantizada en la empresa por el buen control presupuestario de cada uno de sus procesos de parte de los colaboradores?	X		X		X		
	X		X		X		
34. ¿La seguridad laboral está garantizada en la empresa por lo que la productividad está en crecimiento?	X		X		X		
	X		X		X		
<b>Eficiencia en las capacitaciones brindadas</b>	X		X		X		
35. ¿La empresa incrementa su productividad por la calidad de los trabajadores que reciben capacitación constante?	X		X		X		
36. ¿La empresa capacita constantemente a su persona?	X		X		X		
<b>Adaptabilidad</b>							
<b>Capacidad del trabajador orientada a los cambios</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
37. ¿El personal se adapta rápidamente a los cambios que ocurren dentro de la organización?	X		X		X		
38. ¿El personal se resiste a los cambios propuestos por la organización?	X		X		X		

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

Lima, 04 de abril del 2022.

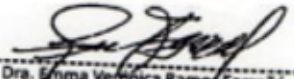
**Apellidos y nombres del juez validador:** Ramos Farroñan Emma Verónica    DNI: 40545530

**Especialidad del validador:** Lic. Administración Dra. En Ciencias de la Educación

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Dra. Emma Verónica Ramos Farroñan  
CLAB Nº 51066 - Región La Libertad  
JUEZ - EXPERTO

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

## ANEXO: 4

### Prueba de fiabilidad

Escala: Engagement laboral

		<b>N</b>	<b>%</b>
Casos	Válido	97	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	97	100.0

Escala: Productividad

		<b>N</b>	<b>%</b>
Casos	Válido	94	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	94	100.0

### Prueba de confiabilidad

Para determinar la prueba de confiabilidad de los respectivos instrumentos se realizó primeramente una prueba piloto a 10 colaboradores de la entidad, para poder sacar el Alfa de Cronbach e identificar si ambas variables son confiables para aplicar el instrumento, así lo evidenciamos en la siguiente tabla.

#### Alfa de Cronbach de la variable Engagement laboral

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Engagement laboral	0,761	18

Fuente: aplicación de prueba piloto

Nota: Como se evidencia en la Tabla 1, los instrumentos de ambas variables son confiables, así que puede ser aplicados; entendiéndose que, el valor mínimo aceptable para el coeficiente Alfa de Cronbach es de 0,70 en ese sentido se entiende que los instrumentos cuentan con la fiabilidad favorable, por ello, la variable Engagement laboral tuvo un valor de 0,761, es decir el instrumento es confiable.

#### *Alfa de Cronbach de la variable Productividad*

Variables	Alpha de Cronbach	N° de elementos
Productividad	0,752	19

Fuente: aplicación de prueba piloto

Nota: Como se evidencia en la Tabla 2, los instrumentos de ambas variables son confiables, así que pueden ser aplicados; entendiéndose que, el valor mínimo aceptable para el coeficiente Alfa de Cronbach es de 0,70 en ese sentido se entiende que los instrumentos cuentan con la fiabilidad favorable; por ello, la variable productividad tuvo un valor de 0,752, es decir el instrumento es confiable.

#### **Prueba de validez**

Para tener una validez de ambos instrumentos de la investigación, y poder recoger los datos respectivos se tuvo que someter los instrumentos a juicios de expertos, quienes serán profesionales expertos en el tema de investigación y en metodología, los mismos que darán su aprobación para que los instrumentos sean aplicados a la muestra de estudio, en la siguiente tabla se evidencia a los profesionales que dieron su aprobación.

#### *Expertos validadores*

Expertos validadores	Opiniones
Dra. Flor Heredia Llatas	Aplicable
Dra. Emma Ramos Ferroñan	Aplicable
Lic. Jorge Villanueva Villacorta	Aplicable
Valoración total	Aplicable

Fuente: Juicio de expertos

Nota: Como se observa en la tabla 2, los tres expertos que evaluaron los instrumentos de ambas variables dieron su opinión favorable para poder ser aplicados los cuestionarios.

## Prueba de normalidad

Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

Valor de Rho / Rango de Coeficiente	Significado / Relación
- 0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
- 0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
- 0.51 a – 0.75	Correlación negativa considerable
- 0.11 a – 0.50	Correlación negativa media
- 0.01 a – 0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+ 0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
+ 0.11 a + 0.50	Correlación positiva media
+ 0.51 a + 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 0.91 a + 1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: (González, 2018)

## Prueba de normalidad

	ENGAGEMENT	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PRODUCTIVIDAD	Bajo	,519	24	,000	,393	24	,000
	Regular	,537	17	,000	,262	17	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

b. PRODUCTIVIDAD es constante cuando ENGAGEMENT = Alto. Se ha omitido.

Para la presente investigación se utiliza la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, puesto que el número de muestra de estudio no supera a las 50 unidades de estudio, asimismo, se utilizará el Rho de Spearman

*Baremación de las dimensiones y variable Engagement*

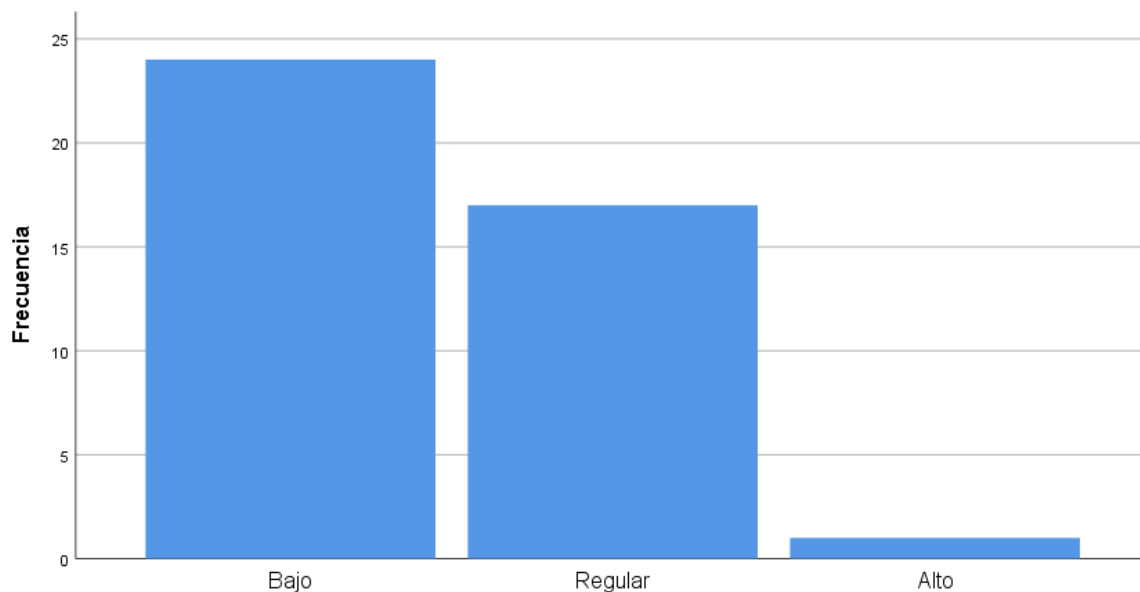
DIMENSIONES/VARIABLES	ITEMS	BAJO	MEDIO	ALTO
Vigor	6	6 - 15	16 - 22	23 - 30
Dedicación	5	5 - 12	13 - 19	20 - 25
Absorción	6	6 - 15	16 - 22	23 - 30
Engagement	17	17 - 42	45 - 63	66 - 85

*Baremación de las dimensiones y variable Productividad*

DIMENSIONES/VARIABLES	ITEMS	BAJO	MEDIO	ALTO
Eficacia	9	9 - 24	25 - 35	36 - 45
Eficiencia	8	8 - 20	21 - 31	32 - 40
Adaptabilidad	2	2 - 3	4 - 7	8 - 10
Productividad	19	19 - 47	50 - 73	76 - 95

Frecuencia de la variable Engagement

Engagement					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	57,1	57,1	57,1
	Regular	17	40,5	40,5	97,6
	Alto	7	2,4	2,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

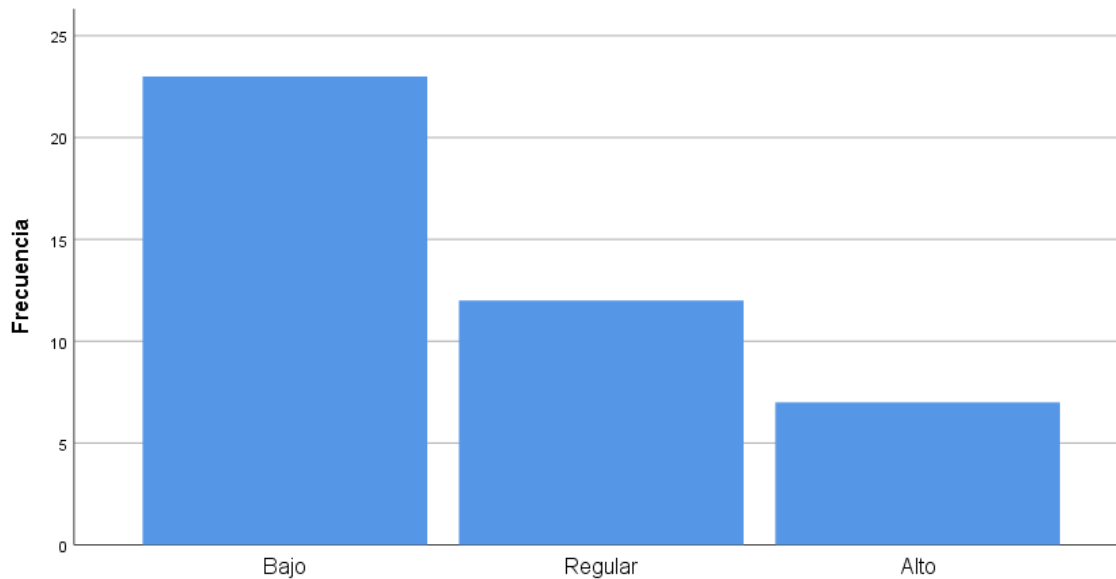


**Interpretación:**

Los resultados de la tabla 8 corresponden a los resultados de la variable engagement, se aprecia que el 57,1% es decir 24 colaboradores tienen un nivel bajo de engagement, esto debido en mayor proporción a la poca dedicación de los colaboradores, en tanto el 40,5% tiene un nivel regular y finalmente el 2,4% es decir 7 colaboradores mostraron tener un alto nivel de engagement.

Frecuencia de la dimensión vigor

		Vigor			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	54,8	54,8	54,8
	Regular	12	28,6	28,6	83,3
	Alto	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

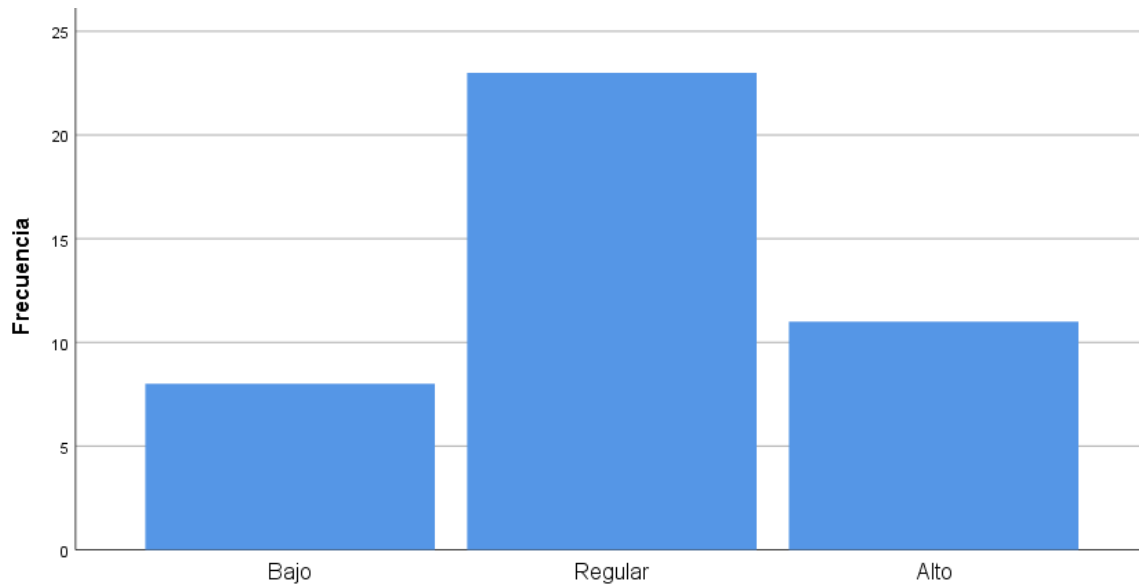


### Interpretación:

Los resultados de la tabla 9 corresponden a los resultados de la dimensión vigor, que se entiende como el nivel de energía y resistencia mental, se aprecia que el 54,8% mostro tener un nivel bajo de vigor, seguido del 28,6% que indico tener un nivel regular, sin embargo, el 16,7% es decir 7 colaboradores manifestaron tener un nivel alto de vigor.

### Frecuencia de la dimensión absorción

Absorción					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	19,0	19,0	19,0
	Regular	23	54,8	54,8	73,8
	Alto	11	26,2	26,2	100,0
	Total	42	100,0	100,0	



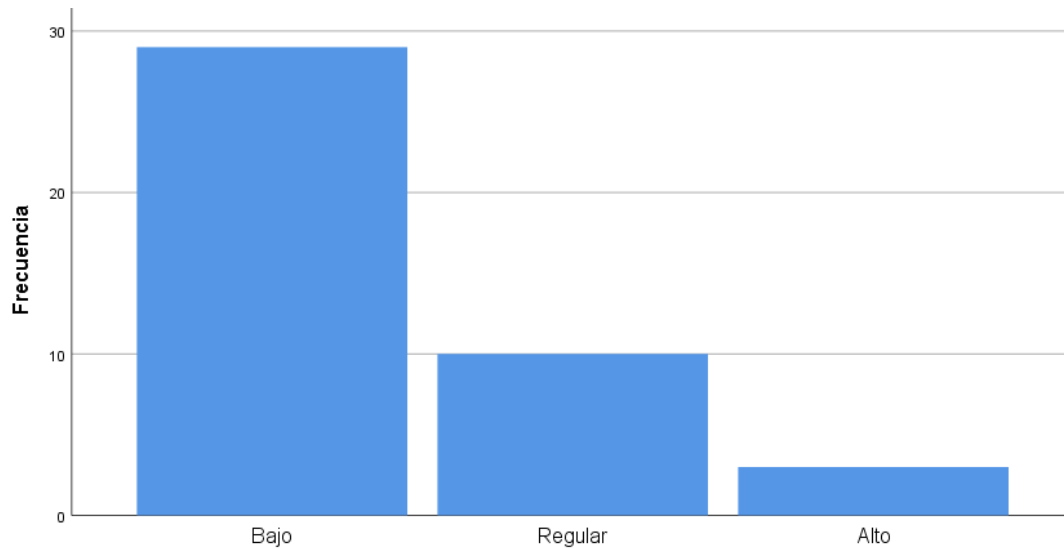
**Interpretación:**

La tabla 10 muestra los resultados de la dimensión absorción que hace referencia a la concentración en el entorno laboral, los datos muestran que más del 50% tienen un nivel regular, es decir el 54,8% dato representativo de 23 colaboradores tiene un nivel de absorción regular, seguido del 26,2% que tienen un nivel alto, finalmente el 19% tiene un nivel bajo es decir 8 colaboradores tiene problemas de concentración en el trabajo

Frecuencia de la dimensión dedicación

		Dedicación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	29	69,0	69,0	69,0
	Regular	10	23,8	23,8	92,9
	Alto	3	7,1	7,1	100,0
Total		42	100,0	100,0	



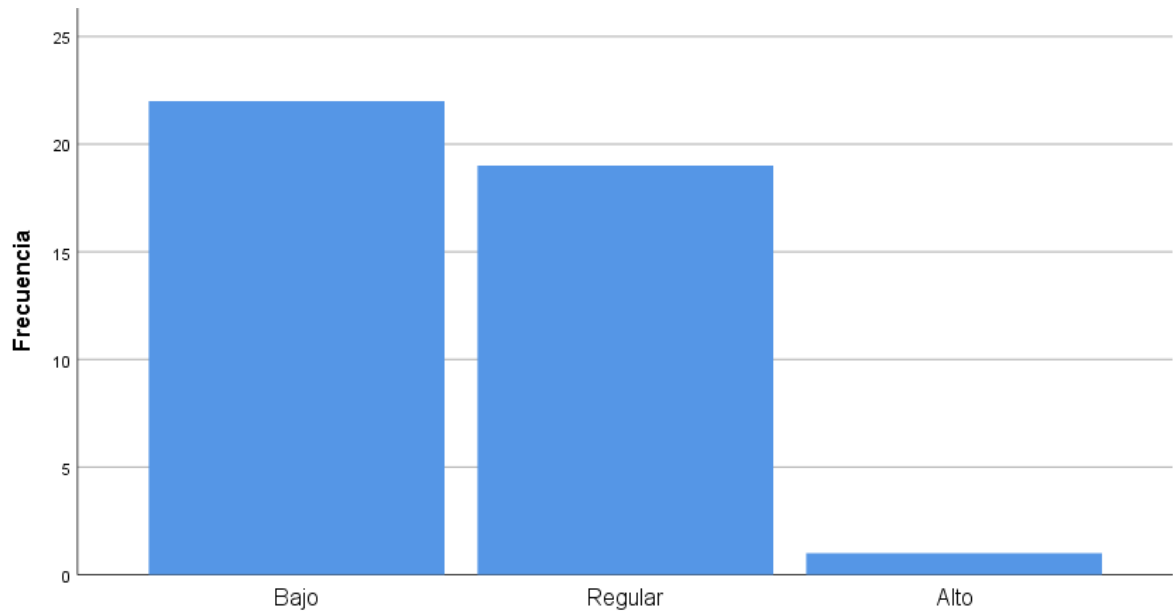


**Interpretación:**

Los resultados de la tabla 11 hacen referencia a la dimensión dedicación que se entiende como la implicación laboral, se visualiza que en gran medida los colaboradores carecen de esta característica pues solo el 7,1% tiene un nivel alto, sin embargo, el 69% tiene un nivel bajo, en tanto el 23,8% tienen un nivel regular de dedicación

Frecuencia de la variable Productividad

PRODUCTIVIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	52,4	52,4	52,4
	Regular	19	45,2	45,2	97,6
	Alto	1	2,4	2,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

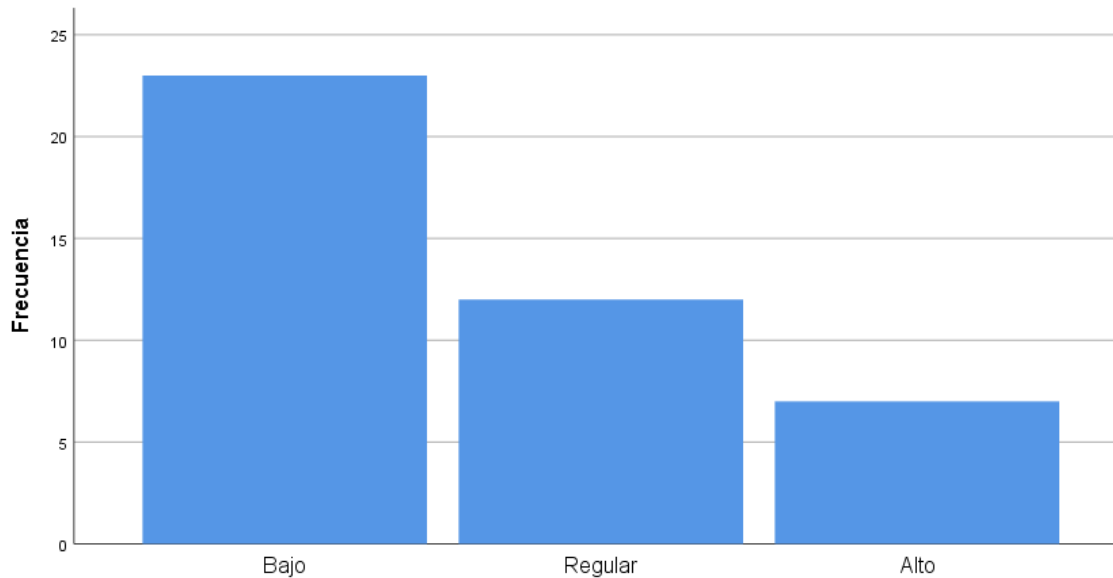


**Interpretación:**

La tabla 12 hace referencia a los resultados de la variable productividad, donde se evidencia que el 52,4% de los encuestados tiene un nivel bajo esto debido en gran medida al bajo nivel de eficacia, seguidamente se tiene que el 45,2% manifestó tener un nivel regular, finalmente solo el 2,4% mostro tener un nivel alto.

Frecuencia de la dimensión eficacia

		Eficacia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	54,8	54,8	54,8
	Regular	12	28,6	28,6	83,3
	Alto	7	16,7	16,7	100,0
Total		42	100,0	100,0	

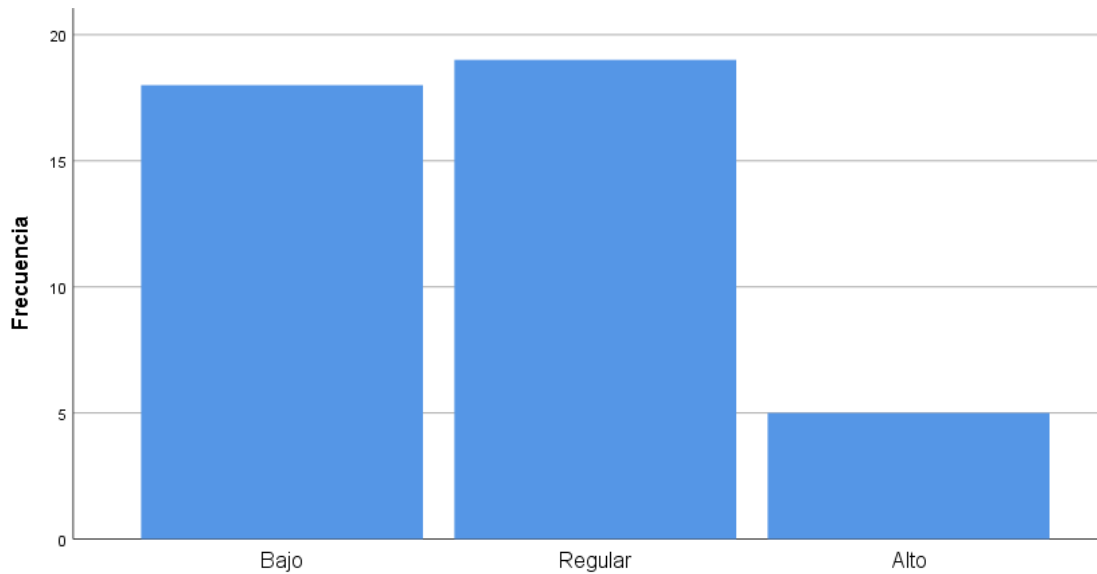


**Interpretación:**

Los resultados de la dimensión eficacia se muestra en la presente tabla, en la que se evidencia que el 54,8% de los colaboradores tiene un nivel bajo, seguido del 28,6% que indican tener un nivel regular, finalmente solo el 16,7% mostro tener un nivel alto de eficacia

Frecuencia de la dimensión eficiencia

Eficiencia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	18	42,9	42,9	42,9
	Regular	19	45,2	45,2	88,1
	Alto	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

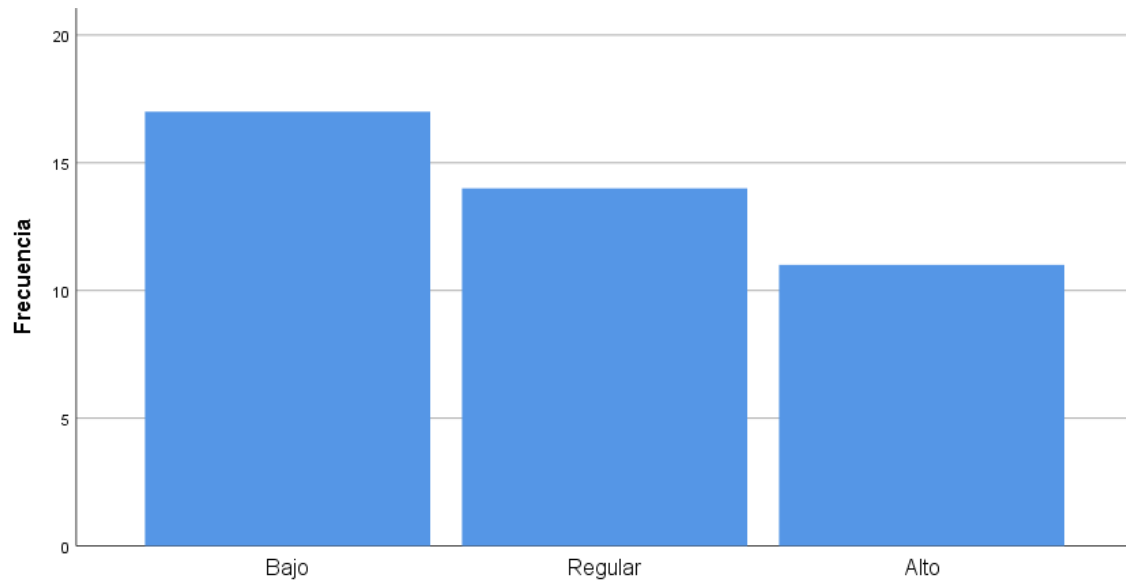


**Interpretación:**

Los resultados de la tabla 14 corresponde a la dimensión eficiencia que se entiende como la capacidad de ejecutar adecuadamente una función, se muestra que el 42,9% de los colaboradores tiene un nivel bajo, seguido del 45,2% que tiene un nivel regular, finalmente el 11,9% manifestó tener un nivel alto de eficiencia.

Frecuencia de la dimensión adaptabilidad

Adaptabilidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	40,5	40,5	40,5
	Regular	14	33,3	33,3	73,9
	Alto	11	26,2	26,2	100,0
	Total	42	100,0	100,0	



**Interpretación:**

Los resultados de la tabla 15 corresponde a la dimensión adaptabilidad, donde se visualiza que el 40,5 tiene un nivel bajo, seguido del 33,3% que indica tener un nivel regular, finalmente el 26,2 tiene un nivel alto de adaptabilidad, cabe mencionar que la adaptabilidad es una característica que va más allá de las destrezas y aptitudes en el entorno laboral.

## CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO



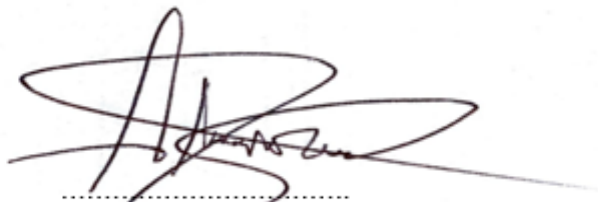
### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Antonio Salazar Gerente de la entidad de producción y venta de gases industriales ubicada en Av. Huayrupata 1222, Cusco 08002, declaro libre y voluntariamente que acepto participar en el estudio titulado: Engagement Laboral y la productividad en la empresa Oxicusco, Cusco año 2022. La misma que autorizo la publicación de los datos y resultados del mismo.

El mismo, se desarrollará en la empresa Oxicusco, Se me ha explicado que el estudio consiste en: realizar la técnica de la encuesta a los colaboradores de la empresa

Es de mi conocimiento que estoy en libertad de abandonar el estudio cuando así lo considere adecuado. Que ni el abandono, ni la participación en el estudio influirán en mi relación profesional con los investigadores responsables; que estoy en libertad de solicitar información adicional acerca de los riesgos y beneficios, así como los resultados derivados de mi participación en este estudio.

Por ello autorizo a los estudiantes Yessica Almirón Ayala y Verónica Cabeza Calapiña para el levantamiento de datos correspondientes.



Gerente General