



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**El engagement de una empresa agroexportadora en la ciudad de
Casma 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

Licenciado en administración

AUTORES:

Cárdenas López, Yanella Alexandra (orcid.org/0000-0002-0037-1595)

Sanchez Reyes, Gary Raúl (orcid.org/0000-0003-4784-1942)

ASESOR:

Dr. Salazar Llanos, Juan Francisco (orcid.org/0000-0001-8314-2634)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE — PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación, se lo dedicamos a nuestros padres, por su inmenso amor, su apoyo incondicional, su sacrificio por todos estos años y por alentarnos a ser mejores personas cada día.

A nuestros docentes, por sus saberes y su apoyo en estos años de estudio.

Cárdenas López, Yanella Alexandra

Sanchez Reyes, Gary Raúl

Agradecimiento

Agradecemos a nuestros padres por motivarnos a seguir adelante, a mejorar cada día, a no rendirnos y a mostrar una sonrisa ante la adversidad.

Agradecemos a nuestros queridos abuelos, por brindarnos siempre sus consejos y su gran cariño.

Agradecemos a Dr. Salazar Llanos Juan Francisco por sus asesorías en la elaboración y ejecución de nuestra tesis.

A todas las personas que nos apoyaron durante nuestra vida académica.

Cárdenas López, Yanella Alexandra

Sanchez Reyes, Gary Raúl

Índice de contenidos

Caratula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
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, unidad de análisis	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN	19
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES.....	24
REFERENCIAS.....	25
ANEXOS	32

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Nivel de engagement de una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma.</i>	15
Tabla 2: <i>Nivel de la dimensión vigor de los colaboradores en una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma.</i>	16
Tabla 3: <i>Nivel de la dimensión dedicación de los colaboradores en una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma.</i>	17
Tabla 4: <i>Nivel de la dimensión absorción de los colaboradores en una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma.</i>	18

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: <i>Diseño de investigación.</i>	10
Figura 2: <i>Nivel de engagement de una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma</i>	15
Figura 3: <i>Nivel de vigor en una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma</i>	16
Figura 4: <i>Nivel de dedicación en una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma</i>	17
Figura 5: <i>Nivel de absorción en una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma</i>	18

Resumen

La presente tesis titulada “El engagement de una empresa agroexportadora en la ciudad de Casma 2021” tiene como objetivo general analizar el nivel de engagement de una empresa agroexportadora en la ciudad de Casma. La metodología es de tipo aplicada, de diseño experimental, transversal - descriptivo, se aplicó un cuestionario a toda la población la cual estuvo comprendida por los 60 trabajadores de la empresa agroexportadora en la ciudad de Casma.

Los resultados fueron que el 68.3% de los colaboradores manifiesta que el nivel del engagement es medio, lo cual significa que los trabajadores no están tan dedicados a sus funciones y se muestran poco inspirados. Se concluyó que el nivel de engagement de una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma es medio porque los trabajadores no están tan dedicados a sus funciones y se muestran poco inspirados, no trabajando de manera proactiva en sus actividades y están moderadamente comprometidos con su organización. Siendo la dimensión vigor la más crítica demostrando trabajadores con una energía ciertamente moderada en el trabajo.

Palabras clave: Engagement, vigor, dedicación, absorción.

Abstract

The present thesis entitled "The engagement of an agro-export company in the city of Casma 2021" has the general objective of analyzing the level of commitment of an agro-export company in the city of Casma. The methodology is of an applied type, experimental design, cross-descriptive, a questionnaire was applied to the entire population which was comprised of the 60 workers of the agro-export company in the city of Casma.

The results were that 68.3% of the collaborators stated that the level of commitment is medium, which means that the workers are not so dedicated to their functions and are not very inspired. It was concluded that the level of commitment of an agro-export company in the city of Casma is medium because the workers are not so dedicated to their functions and they are uninspired, they do not work proactively in their activities and they are moderately committed to their organization. The vigor dimension being the most critical, showing workers with certainly moderate energy at work.

Keywords: Engagement, vigor, dedication, absorption.

I.INTRODUCCIÓN

Las empresas agroexportadoras cuentan con trabajadores que realizan diversas actividades en distintas áreas de la organización, parte del trabajo elaborado por el personal cuenta con estándares de calidad permitiendo que la producción esté de manera óptima y en las mejores condiciones.

Estas organizaciones son parte fundamental de la riqueza de numerosos países en un gran porcentaje del cual se obtienen ingresos, ya que estos realizan diversas exportaciones de productos agrícolas, así mismo deben contar con una estructura operativa apropiada, y lo más importante con un capital humano comprometido que realice los procedimientos adecuados para tener el máximo rendimiento.

De acuerdo al informe Workforce of 2020 de Oxford Economics muestra que en las empresas a nivel internacional solo el 13% de los trabajadores están comprometidos con sus organizaciones lo que denota un nivel muy bajo de engagement, lo que conlleva a un bajo desempeño y tener pérdidas de productividad (Capell, 2019). Parte de las grandes empresas encuestadas revelan que contar con empleados comprometidos con su trabajo mejoran la rentabilidad y su desempeño en un 21% conforme a las encuestas realizadas (Harter,2018).

A nivel nacional el 50% de los gerentes declara que la falta de engagement es muy significativo para el buen funcionamiento de las organizaciones, actualmente el empleado está obligando al empleador a mejorar las formas de trabajar y ante esta situación las empresas reaccionan de manera lenta haciendo deficiente el desarrollo de destrezas (Gestión,2015).

Las empresas agroexportadoras no siempre muestran trabajadores implicados con sus actividades y su organización ,el cual es un aspecto importante, esto se debe a que estas cuentan con colaboradores que no se sienten identificados con los objetivos que se trazan ni con los valores que se establecen y en muchos casos porque no tienen un concepto claro y preciso de lo que la empresa desea alcanzar ,es por ello que no se involucran tanto con la empresa y se limitan a hacer lo que se les asigna mas no alguna otra actividad que pueda ayudar al desarrollo y crecimiento de la empresa, otros factores que también influyen de manera directa con este problema son los salarios y beneficios que obtiene el personal y que

muchas veces no consideran que son los más justos por lo cual no se sienten valorados ni reconocidos por el trabajo que ejecutan, desde otro punto de vista un clima de trabajo poco confiable es otro factor que disminuye aún más el compromiso que puede tener un colaborador con la empresa.

Esto afecta el desempeño laboral de estas lo cual es vital para el cumplimiento de los objetivos que se proyectan , esto se ve reflejado en la forma de ejecutar los procesos y actividades, así mismo la manera de como usan los recursos por parte de los colaboradores ; por este motivo es fundamental el hecho de contar con personas comprometidas con un interés común , que se sientan cómodos en el espacio donde laboran para que generen un mayor desarrollo y que puedan trabajar mejor , esforzándose al máximo , volviendo así a las empresas agroexportadoras más competitivas logrando resultados extraordinarios.

En la región Ancash se cuenta principalmente con 7 empresas agroexportadoras de las cuales los productos que tienen mayor demanda y se exportan son las uvas, mangos, paltas, arándanos y espárragos. Estas realizan capacitaciones constantes en la cual brindan instrucciones de cómo se da el manejo de las actividades en cada área para optimizar la producción.

Las convocatorias y contrataciones del personal siempre se dan por temporadas, esto es algo muy común en este tipo de empresas, se ha visualizado el nivel de compromiso y de cómo se desempeñan los trabajadores que ingresan como los que ya tienen un cierto tiempo laborando.

Hoy en día, debido a la pandemia las empresas del sector agro se han visto afectadas y por lo mismo han tenido que tomar decisiones como la reducción de personal y el sueldo el cual ha generado que sus empleados se muestren menos comprometidos e involucrados.

Es por ello que surgió la necesidad de esta investigación ya que es un factor importante en cualquier empresa, la cual permite la realización adecuada de actividades, la calidad que brindan y por lo tanto define el comportamiento de los empleados que como consecuencia contribuirán al éxito de las organizaciones.

En este trabajo en base a la problemática se formuló la siguiente interrogante, ¿Cómo se presenta el engagement en una empresa agroexportadora?

La presente investigación es acerca del engagement de una empresa agroexportadora con la finalidad de que los trabajadores alcancen un compromiso adecuado hacia su trabajo y se desenvuelvan bien en el lugar donde laboran trayendo consigo un sinfín de beneficios entre los cuales permita lograr un mejor trabajo y motivación destacando sus buenas acciones.

El objetivo general del proyecto de investigación fue analizar el nivel de engagement en una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma.

Los objetivos específicos que se establecieron fueron; identificar el nivel de la dimensión vigor de los colaboradores en una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma, identificar el nivel de la dimensión dedicación de los colaboradores en una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma, identificar el nivel de la dimensión absorción de los colaboradores en una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma y elaborar una propuesta de mejora para la variable engagement.

II. MARCO TEÓRICO

Mediante los trabajos previos que se sustentaron en el actual trabajo de investigación mencionamos los siguientes:

Lambert et al. (2021) en su trabajo de investigación se llegó a la conclusión que un buen nivel de engagement influye en el gran desempeño de las tareas en la organización ya que el colaborador se muestra apasionadamente comprometido y participativo.

Tkalac (2021); Chen et al. (2020), concluyeron en su investigación que un alto nivel de engagement de los colaboradores se expresa cuando ellos se muestran emocionalmente relacionados con su organización y se encuentra un nivel de comunicación interna adecuada con ellos.

Saks (2021) en su investigación obtuvo como resultado que el alto nivel de engagement de los colaboradores de la empresa se da por una gestión de recursos humanos óptimo lo cual permite que se involucren en varios roles aparte de su trabajo ya establecido.

Barreiro y Treglown (2020) expusieron en su trabajo de investigación acorde a los resultados conseguidos que un nivel alto de engagement se da en trabajadores que muestran felices y entusiastas en el trabajo lo que facilita su compromiso con la compañía.

Orbegoso (2020) en su investigación llegó a la conclusión de acuerdo a los datos obtenidos que el alto nivel de engagement de los trabajadores está asociado con las aspiraciones que muestran, la energía que ejercen en cada acción y la actitud positiva que tienen lo que promueve ese compromiso con su organización.

Agurto et al. (2020); en su trabajo de investigación acorde a los resultados obtenidos se encontró que un nivel promedio de engagement se ve reflejado en los trabajadores ya que se implican más con la organización, encontrando más grato la realización de sus actividades. Confirmando así que los trabajadores con un buen nivel de compromiso realizaran trabajos excelentes con el fin de cumplir los objetivos de la organización.

Rameshkumar (2019) en su trabajo de investigación manifestó de acuerdo a los resultados que se recolectaron en base al cuestionario que se aplicó, se obtuvo que la mitad de los trabajadores manifestaban un nivel medio de engagement mostrando un compromiso parcial con su organización y de sus funciones a cargo, por su parte la otra mitad mostro un engagement bajo ya que se sentían desconectados y no había un vínculo con su lugar de trabajo.

Tiwari y Lenka (2019) indicaron en su investigación que el compromiso aumenta sus niveles de acuerdo a factores como la comunicación interna de la organización, la retroalimentación, el aprendizaje constante que tienen los colaboradores y la satisfacción comunicativa. Se concluyó que el alto compromiso de los empleados ayuda a desarrollar la imagen de la organización como marca de empleador.

Ayres et al. (2018) en su investigación concluyen que un buen nivel de engagement es muy importante y que los trabajadores tengan una vida profesional sana es relevante para ello, ya que la relación que se tiene entre organizaciones y trabajadores tendrá efecto en el éxito o no de estas.

Los investigadores Marsollier y Expósito (2017); González et al. (2014) concluyeron en su investigación que el compromiso tiene relación con variables personales, en el cual las personas presentan un nivel medio de engagement en la dimensión dedicación, expresando que hay mayor entrega en las labores y de acuerdo a la edad mientras mayor sea su antigüedad, el nivel de engagement de los trabajadores también aumentará.

Sharma et al. (2017) puntualizaron en su investigación acorde a sus resultados que los trabajadores muestran un nivel alto de engagement en relación a la alta educación que tienen ya que se refleja en la participación que tienen en la empresa.

En su trabajo de investigación se obtuvo como resultado la experiencia de work engagement, en la cual se manifestó que el compromiso de la organización contaba con un mayor porcentaje en la dimensión de absorción, en relación con los factores psicosociales. Indicando que había trabajadores más concentrados en sus labores. (López et al., 2015)

Breevaart et al. (2015) en su investigación basándose en sus datos recolectados se demostró que un alto nivel de engagement de los empleados incita a que estén más comprometidos con sus actividades y realicen un mejor trabajo.

Anitha (2014) en su investigación llegó a la conclusión que el nivel de engagement de los colaboradores es detallado por los factores determinantes que permiten un buen compromiso, estos elementos son el ambiente de trabajo, el equipo y la relación entre compañeros los cuales contribuyeron a que el compromiso de los trabajadores sea bueno y se refleje en sus actividades. Muestra que garantizar la participación de los empleados es importante y denota un buen nivel de desempeño demostrando eficiencia en el trabajo.

Silva de Carvalho et al. (2019) detallaron en su investigación que el compromiso de los empleados es beneficioso para las organizaciones, ya que teniendo un nivel alto de engagement contribuye a la participación del personal en las decisiones de las empresas lo que posibilita la mejora de resultados y a su vez que se desempeñen mejor de acuerdo a su rol laboral.

Los autores Gil- Beltran et al. (2020); Silva et al. (2019); en su investigación, haciendo uso de un cuestionario para recolectar los datos correspondientes, indicaron que la variable engagement tiene un nivel alto precisamente en la dimensión vigor, el cual muestra en los colaboradores el esfuerzo y la persistencia que demuestran en sus puestos y en sus ocupaciones.

Hanaysha (2016); Kaliannan y Adjovu (2015) de acuerdo a los datos conseguidos en su trabajo de investigación, expusieron que el engagement de los empleados era positivo a causa del efecto favorable que tenía el ambiente de trabajo permitiendo que estén involucrados en su lugar de trabajo.

Stephanie y Gustomo (2015) en su investigación de acuerdo a los resultados obtenidos, mostraron que el engagement de los empleados se encontraba en un nivel medio, revelando que el factor bienestar era el más significativo afectando el compromiso de los colaboradores el cual involucraba los beneficios, el reconocimiento y la comunicación que permitía un mejor desarrollo de estos en la organización.

Bedarkar y Pandita (2014) puntualizaron en su investigación que un nivel bueno de engagement permite darle la libertad a los colaboradores que su trabajo sea emocionante, creando así un entorno de trabajo comprometido para cumplir las metas y objetivos.

Boz et al. (2014) en su trabajo de investigación concluyeron que un nivel alto de engagement se da por un factor significativo el cual es la sensibilidad hacia las expresiones de los demás lo que repercute a que el empleado muestre más dedicación a sus actividades.

Se presentó a continuación las bases teóricas que sustentaran la variable de engagement:

Kahn (1990) fue la persona que inició la hipótesis de la expresión "engagement" identificado con el trabajo, comenzó a examinar las asociaciones y sus individuos, presumiendo que aquellos representantes que se relacionaban con su trabajo en la asociación y las personas que tenían un vínculo sólido con su trabajo, eran considerados como trabajadores conectados (con engagement).

En el engagement, las personas utilizan y se exponen de manera genuina, intelectual, sincera e intelectualmente durante el desarrollo de sus roles". (Kahn, 1990, p.694)

Maslach y Leiter (1997) precisaron el engagement como la contraparte del burnout. Las variables halladas en este fenómeno son el cinismo, el agotamiento y la ineficiencia. Totalmente opuesto a las variables del engagement las cuales son: la energía, la eficiencia y el compromiso. En el momento en que el lugar de trabajo no es ideal ni cómodo para los representantes, la condición de agotamiento comienza a crearse en los representantes. Ante la eventualidad de que los pedidos de la obra sean abundantes y solicitantes, el representante comienza a sentir un violento cansancio que acabará debilitándolo. Después de un tiempo, el asociado comienza a trabajar de manera inconsciente, no está interesado en su circunstancia actual y es indiferente con la sociedad, produciendo cinismo en él.

De acuerdo a Maslach y Leiter (1997) explican que el engagement se establece por tres variables; por altos niveles de energía, la participación y eficacia, notoriamente opuestos a las variables del burnout. (p.17)

Por su parte Schaufeli y Bakker (2003) tomaron en cuenta al engagement como una concepción con personalidad propia, representado por vigor, dedicación y absorción. (p.6)

García-Renedo et al. (2006) remarcan que la palabra engagement, se caracteriza por ser un estado mental positivo conectado a innegables grados de energía, vigor, dedicación y entusiasmo; liberando un ángulo persuasivo innato coordinado para la satisfacción de los objetivos. (p. 389)

Aguillón et al. (2015, p. 53) describen que el engagement alude al desarrollo ideal de los empleados, recalcando la inspiración, la obligación, el involucramiento con la asociación y la proactividad.

Schaufeli et al. (2002) conceptualizaron el engagement como una mentalidad positiva de plenitud introducida en el mundo del trabajo, impulsado por el vigor, la dedicación y la absorción. Este estado de plenitud se eleva por encima de ocasiones y metas individuales o explícitas, convirtiéndose en una experiencia psicológica tenaz y llena de sentimientos.

El vigor se percibe como la manifestación de un individuo con innegables grados de energía actual, una resistencia mental sorprendente y un afán por continuar con la satisfacción de sus capacidades o emprendimientos a pesar de los impedimentos y desafíos que surgen. Por su parte la dedicación alude al grado de asociación que tiene un individuo con su trabajo que lo impulsa a sentirse contento por lo que hace, lo cual es significativo para su ambiente actual y una ilusión por proceder a cumplir con los supuestos que se le imponen, así como a superar los propios. Y finalmente, la absorción es el nivel de enfoque que tiene un individuo con su trabajo traído al mundo de la sensación de alegría por hacer sus emprendimientos, en este estado el tiempo parece acelerarse y es posible descuidar las cosas que no se identifican con el trabajo.

De las definiciones dadas en esta parte, este es el que tiene un mayor respaldo y reconocimiento, ya que se toma como premisa de la mayoría de las investigaciones identificadas con el engagement. Por lo tanto, para la variable engagement estos serán los autores bases para la presente investigación.

El engagement cuenta con tres dimensiones primordiales, las cuales encontraremos en el cuestionario de engagement, estas son:

Vigor, esta subvariable es reconocida por el hecho de que los representantes tienen importantes grados de imperatividad en el ambiente de trabajo, una energía donde las asignaciones de trabajo, en el horario de todos los días; en cualquier caso, al mostrar rapidez a pesar de problemas, esta dimensión cuenta con indicadores los cuales permitirán mostrar el nivel que presenta los cuales son; altos niveles de energía, resistencia mental, persistencia en el rol laboral, optimista entusiasmo por ir al trabajo. Dedicación, alude a la energía en los mandados del trabajo. Para el representante, esta variable muestra que están completamente asociados con su espacio de trabajo y un trabajador elaborado sugiere grados innegables de eficiencia; los indicadores que se muestran en esta dimensión son; inspirador, retador, comprometido, entusiasmo en el trabajo y orgulloso por el puesto de trabajo. Y por último absorción, esto se muestra de manera que los asociados estén completamente al día con los planes para hacer el trabajo y el tiempo que tienen pasa rápidamente, por lo que presenta problemas para desconectarse de estos emprendimientos debido al gran grado de fijación y deleite. Esta variable se particulariza por la concentración del trabajador; los indicadores presentes en esta dimensión son; inmerso en el trabajo, felicidad cuando trabajo y difícil desconectarse del trabajo.

El objetivo del engagement trata de puntualizar, determinar y descubrir el manejo satisfactorio de los trabajadores en el trabajo, así como crecer y mejorar la prosperidad psicosocial y el derecho a la vida cercana al hogar y laboral (Salanova et al., 2014).

De esta forma, un participante con reveladores niveles de engagement nos dará como consecuencia, cualidades efectivas en las actividades y con la empresa a los cuales convertirá en compañeros inquebrantables de la organización del trabajo; sin ignorar la inspiración para probar y aprender cosas nuevas, para afrontar las dificultades laborales teniendo una presentación fructífera y grados de eficacia innegables.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Fue aplicada. La investigación se aplica en función de que permite abordar un tema pendiente de la información generada a partir de un informe exacto (CONCYTEC, 2018). La investigación une cualquier esfuerzo organizado para abordar problemas que puedan surgir en algún momento aleatorio (Aguirre et al., 2013).

Diseño de investigación: El diseño de la investigación fue no experimental, transversal. En este diseño de investigación las variables no son manipuladas y los datos fueron recolectados en un espacio y tiempo determinados (Corona, 2016).

El estudio fue de nivel descriptivo. Su objetivo es especificar peculiaridades, medir o recopilar datos de forma autónoma o conjunta sobre las concepciones o variables a los que se aluden (Hernández et al., 2014).

Esquema:

Figura 1

Diseño de investigación.



Donde:

M: Muestra en quienes se realizó el estudio.

O: Observación de la variable Engagement.

3.2. Variables y operacionalización

Se tomó como variable independiente al Engagement de naturaleza cualitativa.

Definición conceptual: Schaufeli et al. (2002) conceptualizaron el engagement como una mentalidad positiva de plenitud introducida en el mundo del trabajo, impulsado por el vigor, la dedicación y la absorción. Este estado de plenitud se eleva por encima de ocasiones y metas individuales o explícitas, convirtiéndose en una experiencia psicológica tenaz y llena de sentimientos.

Definición operacional: El engagement se midió en base a las siguientes dimensiones: vigor, dedicación y absorción.

Indicadores: Altos niveles de energía, resistencia mental, persistente en el rol laboral, optimista, entusiasmo por ir al trabajo, persistente en el trabajo, inspirador, retador, comprometido, entusiasmo en el trabajo, orgulloso por el puesto del trabajo, inmerso en el trabajo, felicidad cuando trabajo, difícil desconectarse del trabajo.

Escala de medición: La escala de medición fue ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población de la investigación estuvo constituida por los 60 trabajadores de una empresa agroexportadora.

Es un grupo de personas, artículos, componentes o fenómenos en las que hay cualidades concluyentes que se pueden considerar (Ventura, 2017).

Criterios de Inclusión: Estuvo conformado por todo el personal administrativo y de producción de la empresa agroexportadora.

Criterios de Exclusión: No se consideró al personal que tenga menos de 8 meses laborando en la empresa agroexportadora.

Muestra: Se trabajó con toda la población, es decir, con los 60 trabajadores de una empresa agroexportadora.

Muestreo: El muestreo fue censal ya que se consideró a toda la población por ser pequeña, la cual estuvo conformada por los 60 trabajadores de una empresa agroexportadora. Para Balestri en el 2006 (como se mencionó en Durán et al., 2019) quien expone que la muestra censal es como la selección de toda la población al considerarla como varios componentes razonables para examinar.

Unidad de análisis: Trabajadores que laboran en la empresa agroexportadora.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: La técnica que se empleó para esta investigación fue la encuesta. La encuesta es una forma adecuada de realizar una consulta para obtener información (La Red, 2017).

Instrumento: Para la variable engagement se hizo uso del cuestionario. Se define al cuestionario como un listado estructurado y ordenado de consultas dirigidas específicamente a la unidad de análisis con el objetivo de obtener datos para el estudio (López y López, 2015).

Validez: Este trabajo de investigación quedó sujeto a una prueba llamada juicio de expertos, realizado por un profesional capacitado en metodología y dos expertos temáticos que aprobaron y autorizaron el instrumento. Radica en requerir un juicio de especialistas que valúen y aprueban el cuestionario; con las dimensiones a estimar (Galicía et al., 2017).

Confiabilidad: En la presente investigación se ejecutó una prueba piloto que estuvo conformado por 10 trabajadores de una empresa agroexportadora aplicando el coeficiente de alfa de Cronbach para determinar la seguridad del estudio. La confiabilidad del instrumento tiene el deber de expandir independientemente los puntajes de la prueba (Reidl, 2013). La prueba piloto tuvo un alfa de Cronbach de 0.807 para la variable engagement, significando que el instrumento es bueno.

3.5. Procedimientos

La información fue recolectada de una población de registro elegida para el estudio, considerando la situación actual, se trabajó bajo una metodología virtual en cuanto a la utilización del instrumento de la variable engagement para la obtención de información; para la investigación se manejó un cuestionario, considerando la técnica correspondiente.

Los investigadores recopilaron información directamente de la unidad de estudio, se pactaron los días y horas favorables para recopilar los datos, posteriormente se planificó la encuesta virtual y quedó lista para la aplicación resultante.

El instrumento fue diseñado mediante un Google Drive lo que permitió un mejor acopio de información, se generó un link que fue compartido con la población en estudio mediante sus redes sociales o correo electrónico, se visualizaron preguntas, ítems vinculados a la variable en estudio, engagement, culminando así con el procesamiento de la data mediante el programa SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

Estadística Descriptiva: Se generaron tablas estadísticas y gráficas que fueron presentados por frecuencias y porcentajes extraídos comprobando datos de la variable en estudio, mediante el programa estadístico SPSS.

La estadística descriptiva es la parte de las mediciones que ayuda a comprender el diseño de la información, razón por la cual resume la información en tablas, figuras o diagramas (Rendón et al., 2016).

Estadística Inferencial: Se investigó y descifró la variable mediante el programa SPSS, con la finalidad de evaluar la variable en estudio.

Carrasco en el 2014 (como se citó en Aliaga, 2018) asevera en que es derivar la conducta de la población completa dependiendo de los resultados adquiridos de las muestras para obtener impresiones, apoyado de los datos matemáticos de la muestra.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se realizó bajo las normas éticas de la Universidad César Vallejo, que controla el beneficio extraordinario de los expertos para comprobar la veracidad y la obligación de los responsables de dar validez en la obtención de información, interpretación y ordenación del informe de la investigación hasta sus resultados y su transmisión; de igual manera se cumplirá con las normativas de American Psychological Association (APA). En la resolución de consejo universitario N.º 0126-2017/UCV, señala en el artículo N.º 15 que la copia literaria es replicar obras ajenas, mostrándolas como propias, para intentar no caer en la falsificación es vital citar y referenciar a los creadores de la investigación (UCV, 2017). Del mismo

modo, se cumplió los principios del APA, y para acreditar el proyecto de investigación, se envió al Turnitin.

Las reglas éticas que se utilizaron para asegurar la naturaleza moral de la investigación fueron por una causa noble ya que tuvo una legitimidad lógica que hizo avanzar la prosperidad de los miembros en el proyecto de investigación, así como consintiendo el mal por la forma que a través de las estrategias de investigación, los implicados no sufrirán ningún daño, igualmente tuvo autosuficiencia por cuanto los instructores se interesarán abiertamente sin estar expuestos a condiciones externas, finalmente fue razonable a la luz del hecho de que la difusión de los temas y la utilización de los recursos para la exploración fue justa.

IV. RESULTADOS

La presente investigación cuenta con un objetivo general el cual es analizar el nivel de Engagement en una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma, en donde se obtuvo la siguiente información:

Tabla 1

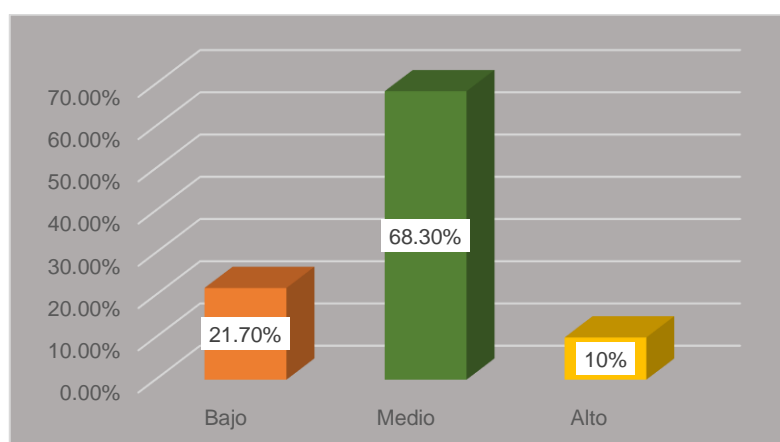
Nivel de engagement de una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma.

Engagement	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	0	0,0%	13	21,7%	41	68,3%	6	10%	0	0,0%

Nota. Cuestionario web de Engagement

Figura 2:

Nivel de engagement de una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma.



Nota. La figura muestra el nivel de engagement de una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma. Fuente: Tabla 1.

Interpretación: En la tabla 1 se muestra que, según los trabajadores encuestados, se encontró que el 68.3% manifiesta que el nivel del engagement es medio, lo cual significa que los trabajadores no están tan dedicados a sus funciones y se muestran poco inspirados, con nivel bajo el 21.7%, revela que no se sienten identificados con su empresa y no se implica con sus tareas, no cumple con sus funciones y que necesitan que los presionen y el 10% un nivel alto, esto indica que los colaboradores muestran alegría al realizar sus actividades, se involucran y cooperan con sus compañeros de trabajo.

El primer objetivo específico de esta investigación es identificar el nivel de la dimensión vigor de los colaboradores en una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 2

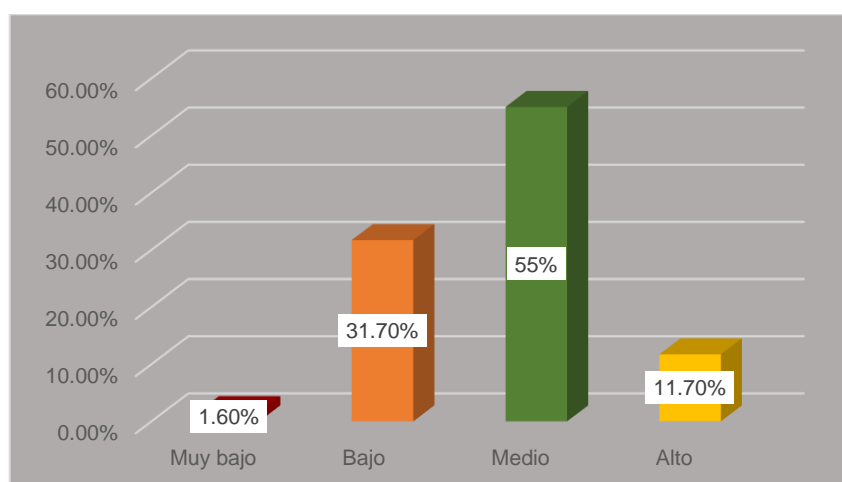
Nivel de la dimensión vigor de los colaboradores en una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma.

Vigor	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	1	1,6%	19	31,7%	33	55%	7	11,7%	0	0,0%

Nota. Cuestionario web de Engagement.

Figura 3:

Nivel de vigor en una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma.



Nota. La figura muestra el nivel de vigor en una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma. Fuente: Tabla 2.

Interpretación: Las dimensiones como vigor el 55% tiene un nivel medio, esto indica que los trabajadores formalmente cumplen con su trabajo y a veces se siente identificado con su organización, el 31.7% con un nivel bajo, revela que los trabajadores no se sienten involucrados con su centro de trabajo, el 11.7% un nivel alto, significa que los trabajadores realizan sus actividades de manera entusiasta y el 1.6% un nivel muy bajo, revelando que los empleados no realizan sus actividades con una actitud jubilosa.

El segundo objetivo específico de esta investigación es identificar el nivel de la dimensión dedicación de los colaboradores en una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 3

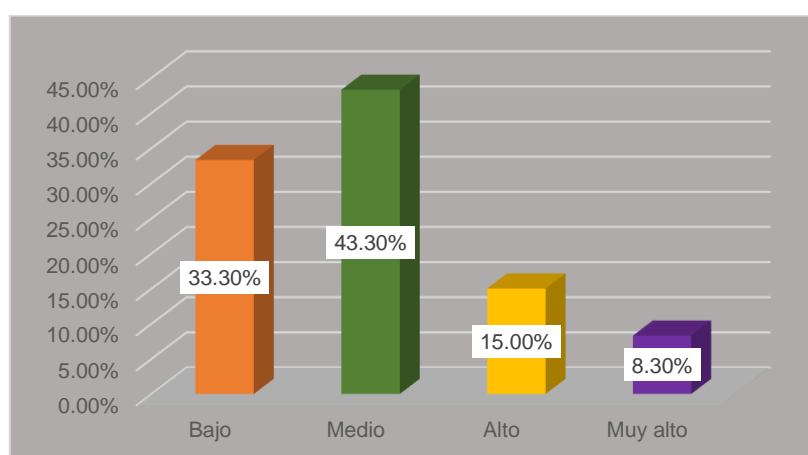
Nivel de la dimensión dedicación de los colaboradores en una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma.

Dedicación	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	0	0,0%	20	33,3%	26	43,3%	9	15%	5	8,3%

Nota. Cuestionario web de Engagement.

Figura 4:

Nivel de dedicación en una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma.



Nota. La figura muestra el nivel de dedicación en una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma. Fuente: Tabla 3.

Interpretación: La dimensión dedicación el 43.3% tiene un nivel medio, se refiere a que los trabajadores no se implican mucho en sus tareas, el 33.3% un nivel bajo, esto manifiesta que los trabajadores no muestran optimismo para realizar sus trabajos, el 15% un nivel alto, lo cual revela que los trabajadores se motivan en hacer sus funciones de manera adecuado y el 8.3% un nivel muy alto, se refiere que el personal se involucra y coopera con las actividades de su organización.

El tercer objetivo específico de esta investigación es identificar el nivel de la dimensión absorción de los colaboradores en una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma, se obtuvo lo siguientes resultados:

Tabla 4

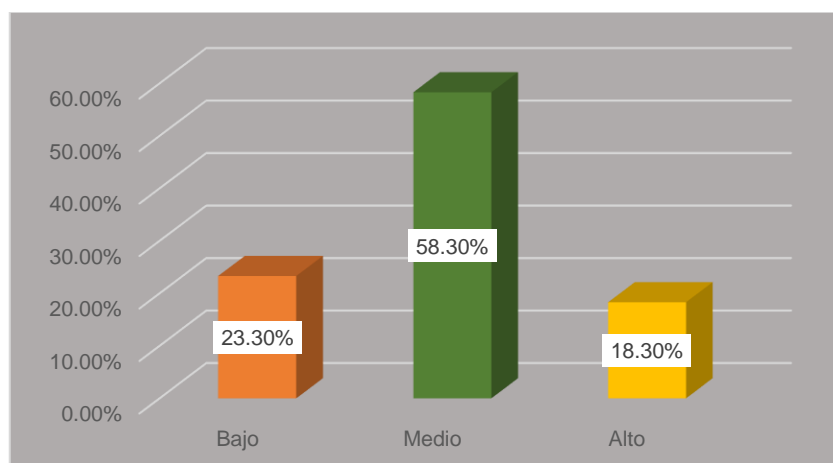
Nivel de la dimensión absorción de los colaboradores en una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma.

Absorción	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	0	0,0%	14	23,3%	35	58,3%	11	18,3%	0	0,0%

Nota. Cuestionario web de Engagement.

Figura 5

Nivel de absorción en una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma.



Nota. La figura muestra el nivel de absorción en una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma. Fuente: Tabla 4.

Interpretación: La dimensión absorción tiene el 58.3% un nivel medio, indicando que el engagement de los trabajadores se presenta regularmente en ocasiones, son regularmente activos y está orientado a cumplir su trabajo, el 23.3% un nivel bajo, demostrando que los trabajadores se muestran distraídos y no realiza las funciones correctamente y 18.3% un nivel alto, se refiere a que los colaboradores se enfocan en hacer un buen trabajo.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos y posteriormente de examinar los datos se discuten los sucesivos hallazgos. En la tabla 1 se indica que el nivel de engagement de los trabajadores de la empresa agroexportadora de Casma es medio contando con el 68.3%, que muestran poca participación en las actividades de la empresa y la regular dedicación que le ponen al trabajo, lo cual significa que el engagement expresado por los trabajadores de dicha empresa no es ni buena ni mala.

Este resultado coincide con lo hallado por Rameshkumar (2019) en cual en su investigación halló que la mitad de los trabajadores que mostraban un nivel medio de engagement mostraban un compromiso parcial tanto con sus funciones como con su organización, no había una participación activa más que realizar lo que se les indicaba; no se involucraban activamente en las actividades de la empresa, no mostraban esa iniciativa de querer aportar más allá de sus funciones principales lo cual se refleja en los números arrojados por el cuestionario.

Aunque difiere un poco con lo expresado por Agurto et al. (2020); que indicaban que un nivel promedio de engagement se ve reflejado en los trabajadores ya que se implican más con la organización, encontrando más grato la realización de sus actividades; lo que suponía que, aun teniendo una participación media con sus labores, mostraban un compromiso completo y dinámico por la organización en la que se encontraban.

Por su parte Lambert et al. (2021) va acorde a lo reflejado en su trabajo de investigación teniendo en cuenta que un buen nivel de engagement sea alto o medio influye en el gran desempeño de las tareas en la organización mostrando un colaborador apasionadamente comprometido y participativo, esto indicaba que aun mostrando un nivel de engagement medio, el colaborador se desarrollaba y aportaba a su organización, mostrando un esfuerzo adecuado y estratégico que le permitía una productividad mejor para las funciones que estaba efectuando.

Tkalac (2021); Chen et al. (2020) tienen breves coincidencias con los resultados ya que expresa que contando simplemente con engagement relativamente positivo o medio permite que el trabajador ya se muestre emocionalmente relacionado con su organización; incrementado su desempeño, dando a conocer que esta variable es

un factor crucial para las buenas decisiones que se efectúan y como impactan en las acciones, y en la manera de como trabaja el colaborador con su empresa.

Por su parte Saks (2021) en su investigación refuerza este punto expresando que un alto nivel de engagement de los colaboradores de la empresa se da por una gestión de recursos humanos optimo lo cual permite que se involucren en varios roles aparte de su trabajo ya establecido, teniendo un mejor funcionamiento en su entorno de trabajo y siendo totalmente participativo.

Por su parte se concuerda con Ayres et al. (2018) en su investigación que muestra un nivel de engagement positivo que se puede encontrar entre el rango de medio, alto y muy alto ya que la relación que se tiene entre organizaciones y trabajadores tendrá efecto en el éxito o no de estas, en base al involucramiento que se dé.

Aun así, dicho resultado confirma lo conseguido en esta investigación puesto que teniendo un nivel de engagement medio no es del todo correcto ya que al formar parte de una organización lo ideal es comprometerse al 100% con esta, involucrándose proactivamente en cada actividad, mostrando un desarrollo correcto y una actitud positiva que permita un trabajo en conjunto para lograr las metas que se trazan.

En la tabla 2 se observa que los resultados de dimensión vigor el 55% se encuentra en un nivel medio, mostrando que cumple con su trabajo, pero no con un entusiasmo ni energía que correcta, lo que indica que la energía y actitud que los trabajadores muestran la organización no es ni buena ni mala.

Este resultado difiere un poco con los autores Gil- Beltran et al. (2020); Silva et al. (2019); quienes indicaron que la variable engagement tiene un nivel alto precisamente en la dimensión vigor, el cual mostraba en los colaboradores el esfuerzo y la persistencia que demuestran en sus puestos y en sus ocupaciones. Por su parte se coincide con Barreiro y Treglown (2020) los cuales explicaron que un buen engagement se da en trabajadores que se muestran felices y entusiastas en el trabajo lo que facilita su compromiso con la compañía. Este punto es relevante ya que hacen referencia al vigor de los trabajadores de una organización y de como esto favorece a un engagement adecuado. Esto se refiere a que los colaboradores

tienes una mejor armonía con sus metas laborales, de lo motivados que se muestran y de como lo proyectan en su trabajo diario.

Adicionándole también lo expresado por Orbegoso (2020) que sostuvo que el alto nivel de engagement de los trabajadores está asociado la energía que ejercen en cada acción y la actitud positiva que tienen lo que promueve ese compromiso con su organización, lo cual es punto que coincide con el resultado mostrado en la tabla 2.

En la dimensión vigor coincidiendo con la mayoría de las investigaciones, es cierto que contar con empleados que no muestran esa energía de manera constante, implica que no es del todo adecuado tener situaciones en las cuales no hay motivación ni entusiasmo por el trabajo diario que se realiza y eso muchas veces puede suscitar a empleados con actitudes y comportamiento pésimos, esto se interpreta como el hecho de mejorar los factores que producen ese entusiasmo en el colaborador.

En la tabla 3 se obtuvieron como resultados de la dimensión dedicación el 43.3% tiene un nivel medio, se refiere a que los trabajadores no se implican mucho en sus tareas, esto significa que los colaboradores de la organización no se enfocan en realizar los trabajos debidos, lo que impacta en la realización de sus actividades y funciones determinando así que la dedicación que emplean los trabajadores para sus tareas no es completamente correcta.

Este resultado difiere con los investigadores Marsollier y Expósito (2017); González et al. (2014) los cuales expresaron un nivel medio de engagement en la dimensión dedicación, explicando que hay mayor entrega en las labores y detallando que el nivel de engagement de los trabajadores también aumentará.

Por su parte Boz et al. (2014) manifiestan puntos favorables teniendo en cuenta el valor que tiene la sensibilidad hacia las expresiones de los demás que permite que un empleado muestre más dedicación a sus actividades.

En la dimensión dedicación difiriendo en una investigación y tomando en consideración puntos importantes de otra, confirma que los trabajadores no muestran una dedicación optima, mostrándose en un panorama donde los trabajadores no se implican con sus trabajos, no se mantienen orientados y tiene

poca atención a sus actividades permite descifrar que hay factores que no se toman en consideración para mejorar este aspecto.

En la tabla 4 se tuvo como resultados en la dimensión absorción el 58.3% un nivel medio, indicando que el engagement de los trabajadores se presenta regularmente en ocasiones, son regularmente activos y está orientado a cumplir su trabajo, este se refiere a que los trabajadores están inmersos pero no de manera constante sino por momento lo que imposibilita que las acciones que realizan sean muy eficientes, demostrando que la permeabilidad que expresan los trabajadores en la empresa está en un nivel ni malo ni bueno.

Este resultado se respalda con lo expresado por López et al. (2015) que el compromiso de la organización contaba con un mayor porcentaje en la dimensión de absorción, relacionándose con los factores psicosociales y que estos permitían trabajadores más concentrados en sus labores.

De esta manera Tiwari y Lenka (2019) ampliaban estos datos indicando que el compromiso aumenta sus niveles de acuerdo a factores como la comunicación interna de la organización, la retroalimentación, el aprendizaje constante que tienen los colaboradores y la satisfacción comunicativa; lo que permitía a los trabajadores estar inmersos en su trabajo y conectado con sus tareas encargadas.

Y finalmente hablando de la dimensión absorción se ampara en las investigaciones brindadas ya que los trabajadores no muestran ese aspecto de concentración y era irregular la conexión que mostraban con sus acciones, el no contar con personal que este enfocado con su trabajo, poco activo y distraído, permite replantear que aspectos y factores no se están abordando dentro de la organización y se deben trabajar para que el colaborador muestre una mejora y efectúe los trabajos de manera correcta.

VI. CONCLUSIONES

1. El nivel de engagement de una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma es medio porque que los trabajadores no están tan dedicados a sus funciones y se muestran poco inspirados, no trabajando de manera proactiva en sus actividades y están moderadamente comprometidos con su organización. Siendo la dimensión vigor la más crítica demostrando trabajadores con una energía ciertamente moderada en el trabajo.
2. El nivel de la dimensión vigor de los colaboradores de una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma es medio, refiriéndose que la mayoría de los trabajadores formalmente cumplen con su trabajo y parcialmente se sienten identificados con su organización.
3. El nivel de la dimensión dedicación de los colaboradores de una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma es medio porque los trabajadores no se implican mucho en sus tareas, no hay un involucramiento del todo correcto y se implican explícitamente en algunas actividades mas no en ayudar con alguna tarea extra.
4. El nivel de la dimensión absorción de los colaboradores de una empresa agroexportadora de la Ciudad de Casma es medio, encontrando que la gran parte de los trabajadores son regularmente activos y está orientado simplemente a cumplir su trabajo, sin embargo, se muestran distraídos y poco conectados con lo que hacen en su organización.
5. Se elaboró una propuesta que permita mejorar la variable engagement, específicamente en la dimensión vigor que se relaciona con factores como la energía, entusiasmo, optimismo y persistencia en el trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Se recomienda al Gerente general y a los reclutadores de la empresa agroexportadora, que durante el proceso de reclutamiento y selección se enfoquen en determinar las cualidades correctas de los postulantes que permitan tener un esquema preciso de las personas que presentan ya una predisposición de un engagement correcto hacia la empresa.
- 2.** Se recomienda al Gerente general fomentar actividades participativas, de involucramiento entre todos los trabajadores y que los ejecutivos de más rango también sean participe que permitan familiarizarse con ellos a fin de propiciar una mejor relación entre organización y trabajadores.
- 3.** A las empresas agroexportadoras promover capacitaciones en cursos que le interesen a los trabajadores con el fin que estos se muestren contentos ya que se busca mejorar su aprendizaje y aumentar sus conocimientos que les permitan acceder a mejores puestos dentro de las empresas de este rubro.
- 4.** Al Gerente general de la empresa agroexportadora de la Ciudad de Casma promover un programa de talleres, con sesiones por semana que permitan motivarlos y que se sientan a gusto en el lugar de trabajo, con la finalidad que estos realicen los trabajos con una actitud positiva y de manera activa en cada actividad que se realiza en la organización.

REFERENCIAS

- Aguillón, R., Berrún, C. y Peña, M. (2015). *Comportamiento humano en las organizaciones: Fundamentación*. El manual Moderno S.A. de C.V. <https://books.google.com.ec/books?id=TNPwCgAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Aguirre, P., Anaya, M., Laurencio, R. y López, J. (2013). Applied research and interdisciplinarity in communication sciences. *Prisma Social*, (11),294-320. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=353744535009>
- Agurto, K., Mogollón, F. y Castillo, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista universidad y sociedad*, 12(4), 112-119. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-112.pdf>
- Ayres, L., Rodrigues, G. y Hutz, C. (2018). Flow and Engagement at Work: A Literature Review. *Psico-USF*, 23(4),633-642. <https://www.redalyc.org/journal/4010/401058418005/>
- Aliaga, J. (2018). *Cultura organizacional y liderazgo pedagógico en el Instituto de Educación Superior Tecnológica Público “Santiago Antúnez de Mayolo”, Palián2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28734/aliaga_fj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International journal of productivity and performance management*, 63(3), 308-323. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPPM-01-2013-0008/full/html>
- Barreiro, C. y Treglown, L. (2020). What makes an engaged employee? A facet-level approach to trait emotional intelligence as a predictor of employee engagement. *Personality and Individual Differences*, 159. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886920300817>

- Bedarkar, M. y Pandita, D. (2014). A Study on the Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 133, 106–115.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814030845>
- Breevaart, K., Bakker, A., Demerouti, E. y Derks, D. (2015), Who takes the lead? A multi-source diary study on leadership, work engagement, and job performance. *Journal of organizational behavior*, 37(3), 309-325.
<https://doi.org/10.1002/job.2041>
- Boz, I., Ayan, A., Eskin, I. y Kahraman, G. (2014). The Effect of the Level of Self-monitoring on Work Engagement and Emotional Exhaustion: A Research on Small and Medium Size Enterprises (SMEs). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1080–1089.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814051714>
- Corona, J. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación. *Medisur*, 14(1),81-83.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2016000100016&script=sci_abstract
- Chen, H., Richard, O., Dorian Boncoeur, O. y Ford, D. (2020). Work engagement, emotional exhaustion, and counterproductive work behavior. *Journal of Business Research*, 114, 30–41.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296320301909>
- Durán, A., Robles, C., y Rodríguez, O. (2019). Análisis del modelo de gestión para el desarrollo de innovación tecnológica en las universidades públicas de la Costa Caribe colombiana. *Revista espacios*, 44(1).
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n01/19400101.html>
- Harter, J. (2018, agosto 26). Compromiso de los empleados en aumento en los EE. UU. *Gallup*.
<https://news.gallup.com/poll/241649/employee-engagement-rise.aspx>

- Galicia, L., Balderrama, J. y Edel, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura (Guadalajara, Jal.)*, 9(2), 42-53.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-61802017000300042
- García-Renedo, M., Llorens, S., Cifre, E., y Salanova, M. (2006). Antecedentes afectivos de la auto-eficacia docente: un modelo de relaciones estructurales, *Revista de Educación*, (339), 387-400.
http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2006_Garcia-Renedo-Llorens-Cifre-Salanova.pdf
- El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. (2015, noviembre 21). *Gestión*.
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>
- Gil-Beltrán, E., Llorens, S. y Salanova, M. (2020). Employees Physical Exercise, Resources, Engagement, and Performance: A Cross-sectional Study from HERO Model. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(1), 39-47. <https://www.redalyc.org/journal/2313/231362916004/>
- González, F., Sánchez, S. y López, T. (2014). Influencia de variables personales en el compromiso organizativo de los empleados del sector hotelero. *Revista Galega de Economía*, 23(2), 27-46.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39138754002>
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 289–297.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816310746>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Bapti>

[sta-](#)

[Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf](#)

Institución rectora del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología e Innovación tecnológica [CONCYTEC]. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica*. Renacyt Perú. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Kaliannan, M. y Adjovu, S. (2015). Effective Employee Engagement and Organizational Success: A Case Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 161–168. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815003870>

Kahn, W. (1990) Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>

Lambert, A., Jones, R. y Clinton, S. (2021). Employee engagement and the service profit chain in a quick-service restaurant organization. *Journal of Business Research*, 135, 214–225. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296321004148>

La Red, D. (2017). What are the preferred methods for modeling preferences? - Study of the comparison between pairs versus direct valuation. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies*, 4(1), 7-20. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6040459.pdf>

López, M., García, S. y Pando, M. (2015), Factores psicosociales y compromiso organizacional (Word engagement) en trabajadores del campo. *Revista Iberoamericana de contaduría, economía y administración: RICEA*, 4(7), 122-135. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5294261>

- López, M. y López, T. (2015). Medios, técnicas e instrumentos de evaluación formativa y compartida del aprendizaje en educación superior. *Perfiles Educativos*, 17(147), 141-161.
<https://www.redalyc.org/pdf/132/13233749009.pdf>
- Marsollier, R. y Expósito, C. (2017). Los valores y el compromiso laboral en el empleo público. *Revista Empresa y Humanismo*, 20(2), 29-50.
<https://revistas.unav.edu/index.php/empresa-y-humanismo/article/view/8145>
- Maslach, C. & Leiter, M. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do about It*. Jossey- Bass.
<https://books.google.com.pe/books?id=uzomWhbqcCAC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Orbegoso, M. (2020). *El engagement y el desempeño laboral en el personal del Área de Abastecimientos-Ilo de la empresa minera Southern Perú Copper Corporation, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]. Archivo digital. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1537>
- Rameshkumar, M. (2019). Employee engagement as an antecedent of organizational commitment – A study on Indian seafaring officers. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 3(2), 105-112.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2092521219300707>
- Reidl, M. (2013). Confiabilidad en la medición. *Investigación en Educación Médica*, 2(06), 1-5. <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n6/v2n6a7.pdf>
- Rendón, M., Villasís, M. & Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397-407.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Salanova, M., Martínez, I. y Llorens, S. (2014). Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WoNT. *Papeles del*

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77830184004>

- Saks, A. (2021). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3).
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482221000140>
- Silva de Carvalho, R., Ferreira, M. y Valentini, F. (2019). Work engagement: a study of daily changes. *Ciencias Psicológicas*, 13(1),3-18.
<https://www.redalyc.org/journal/4595/459559717002/>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A. (2002). "The Measurement of engagement and Burnout: A Confirmative Analytic Approach". *Journal of Happiness Studies*, 3(1),71-92.
<http://dx.doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2003). Utrecht Work Engagement Scale. *Utrecht:Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*.
<https://pdfslide.net/technology/schaufeli-bakker-test-manual-uwes.html?page=1>
- Silva, Y., Gastón, S. y Caracciolo, L. (2019). Engagement de voluntarios, un estudio comparativo. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 24(1), 131-148.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357961649004/index.html>
- Stephanie. y Gustomo, A. (2015). Proposal to Improve Employee Engagement in PT Maju Sentosa by AON Hewitt Model and Mercer Model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 169, 363–370.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815003584>
- Sharma, A., Goel, A. y Sengupta, S. (2017). How does Work Engagement vary with Employee Demography?. *Procedia Computer Science*, 122, 146–153.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050917325826>

- Capell, J. (2019, diciembre 19). Tan sólo el 13% de los empleados a nivel mundial afirma sentirse comprometido. *ORH Observatorio de Recursos Humanos*. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/tan-solo-el-13-de-los-empleados-a-nivel-mundial-afirma-sentirse-comprometido.html>
- Tkalac, A. (2021). The impact of employee engagement, organisational support and employer branding on internal communication satisfaction. *Public Relations Review*, 47(1). <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0363811121000011>
- Tiwari, B. y Lenka, U. (2019). Employee engagement: A study of survivors in Indian IT/ITES sector. *IMB Management Review*, 32(3), 249-266. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0970389617302227>
- Universidad Cesar Vallejo: Resolución de consejo universitario N.º 0126-2017/UCV. (2017, Mayo). Universidad César Vallejo. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>
- Ventura, J. (2017). Population or sample? A necessary difference. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21453378014>

ANEXOS

Anexo 1

Cuadro de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Engagement	Schaufeli et al. (2002) conceptualizaron el engagement como un estado mental positivo de plenitud nacido del trabajo, impulsado por el vigor, la dedicación y la absorción. Este estado de plenitud se eleva por encima de ocasiones y metas individuales o explícitas, convirtiéndose en una experiencia psicológica tenaz y llena de sentimientos.	El Engagement se medirá en base a las siguientes dimensiones: vigor, dedicación y absorción.	Vigor	Altos niveles de energía
				Resistencia mental
				Persistente en el rol laboral
				Optimista
				Entusiasmo por ir al trabajo
				Persistente en el trabajo
			Dedicación	Inspirador
				Retador
				Comprometido
				Entusiasmo en el trabajo
				Orgulloso por el puesto del trabajo
			Absorción	Inmerso en el trabajo
				Felicidad cuando trabajo
Difícil desconectarse del trabajo				

Anexo 2

FICHA TÉCNICA – CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT

I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c. **Lugar:** Casma
- d. **Forma de aplicación:** Individual
- e. **Autor:** Schaufeli & Bakker (2003)
- f. **Medición:** Nivel de engagement
- g. **Administración:** Trabajadores de una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma
- h. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

II. EXPERTOS QUE VALIDARON EL INSTRUMENTO:

- a. Mgtr. Calderón Yarleque Luis Alberto: Magíster en Administración de Negocios, *Docente*.
- b. Mgtr. Canchari Preciado Miguel Ángel: Magíster en Gestión del Talento Humano, *Docente*.
- c. Dr. Nestor Daniel Gonzales Rueda: Doctor en Administración, *Docente*.

III. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar el nivel de engagement de los trabajadores de una empresa agroexportadora en la ciudad de Casma en el año 2021.

IV. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a validez de contenido para comprobar si los ítems están bien definidos en relación con la variable planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Esta validación consistió en la selección de tres expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la matriz de

operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para verificar si realmente miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, cuestionario del engagement, se aplicó una prueba piloto con 10 participantes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alpha de Cronbach, cuyo cálculo fue $\alpha = 0,807$ este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad alta.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,807	17

V. DIRIGIDO A:

Trabajadores de una empresa agroexportadora de la ciudad de Casma.

VI. MATERIALES NECESARIOS:

Laptop y celulares.

VII. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 17 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 7 puntos cada uno según el formato de pregunta.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

VIGOR	ALTOS NIVELES DE ENERGÍA: 1
	RESISTENCIA MENTAL: 2
	PERSISTENTE EN EL ROL LABORAL: 3
	OPTIMISTA: 4
	ENTUSIASMO POR IR AL TRABAJO: 5
	PERSISTENTE EN EL TRABAJO: 6
DEDICACIÓN	INSPIRADOR: 7
	RETADOR: 8

	COMPROMETIDO: 9
	ENTUSIASMO EN EL TRABAJO: 10
	ORGULLOSO POR EL PUESTO DEL TRABAJO: 11
ABSORCIÓN	INMERSO EN EL TRABAJO: 12, 13
	FELICIDAD CUANDO TRABAJO: 14, 15
	DIFÍCIL DESCONECTARSE DEL TRABAJO: 16, 17

INTERPRETACIÓN POR VARIABLE

ENGAGEMENT

Niveles	Puntajes	Descripción
Muy alto	81.6 a 102	El engagement es muy bueno y se trata de un colaborador muy participativo además es proactivo y con un compromiso muy positivo.
Alto	61.2 a 81.6	El engagement es bueno y se trata de un colaborador que muestra alegría al realizar sus actividades, se involucra y coopera con sus compañeros y muestra compromiso.
Medio	40.8 a 61.2	El engagement no es del todo correcto, el colaborador no esta tan dedicado a sus funciones y se muestra poco inspirado.
Bajo	20.4 a 40.8	El engagement es malo ya que el colaborador no se siente identificado con su empresa y no se implica con sus tareas, no cumple con sus funciones y que necesita que lo presionen.
Muy Bajo	0 a 20.4	El engagement es muy malo ya que el colaborador tiene una actitud incorrecta en su trabajo, no les da importancia a sus tareas y no cumplen con los objetivos de la organización.

INTERPRETACIÓN POR DIMENSIÓN

DIMENSIÓN VIGOR

Niveles	Puntajes	Descripción
Muy alto	28.8 a 36	Es muy bueno porque el colaborador tiene altos niveles de energía.
Alto	21.6 a 28.8	el colaborador tiene un compromiso adecuado y realiza sus actividades de manera entusiasta.
Medio	14.4 a 21.6	El engagement del colaborador no es el mejor, formalmente cumple su trabajo y a veces se siente identificado con su organización
Bajo	7.2 a 14.4	El compromiso del colaborador no es el adecuado ya que no se siente involucrado con su centro de trabajo.
Muy Bajo	0 a 7.2	El colaborador no muestra compromiso con su organización y no realiza sus actividades con una actitud jubilosa.

DIMENSIÓN DEDICACIÓN

Niveles	Puntajes	Descripción
Muy alto	24 a 30	El compromiso del colaborador es el mejor ya que se involucra y coopera con las actividades de su organización
Alto	18 a 24	El compromiso del colaborador es correcto ya que se motiva en hacer sus funciones de la manera adecuada
Medio	12 a 18	El colaborador muestra compromiso con su organización en ocasiones, no se implica mucho en sus tareas

Bajo	6 a 12	El compromiso es inadecuado, el colaborador no muestra optimismo para realizar su trabajo
Muy Bajo	0 a 6	El compromiso es malo, el colaborador no es dedicado en sus labores ni en su área.

DIMENSIÓN ABSORCIÓN

Niveles	Puntajes	Descripción
Muy alto	28.8 a 36	El compromiso del colaborador es excelente, se muestra feliz al realizar sus funciones.
Alto	21.6 a 28.8	El compromiso es apropiado, el colaborador se enfoca en hacer un buen trabajo.
Medio	14.4 a 21.6	El compromiso del colaborador se presenta regularmente en ocasiones, es regularmente activo y está orientado a cumplir su trabajo.
Bajo	7.2 a 14.4	El compromiso es inapropiado, el colaborador se muestra distraído y no realiza las funciones correctamente.
Muy Bajo	0 a 7.2	El compromiso es pésimo, el colaborador realiza un trabajo incorrecto y no se muestra enfocado en lo que hace.

Anexo 3

CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT

Instrucciones: Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi Nunca	Rara Vez	A Veces	Con Frecuencia	Casi Siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6

#	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me siento lleno de energía							
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
3	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo							
4	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando							
5	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							
6	Soy muy persistente en mi trabajo							
7	Mi trabajo me inspira							
8	Mi trabajo es retador							
9	Mi trabajo está lleno de significado y propósito							
10	Estoy entusiasmado con mi trabajo							
11	Estoy orgulloso del trabajo que hago							
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando							
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí							
14	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							
15	Me "dejo llevar" por mi trabajo							
16	Estoy inmerso en mi trabajo							
17	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo							

Anexo 4

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO ENGAGEMENT

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Engagement"

OBJETIVO: Identificar el nivel de engagement de una empresa agroexportadora en Casma

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa agroexportadora en Casma

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CALDERON YARLEQUE LUIS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MBA. MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
				X


Evaluador: Dr. CALDERON YARLEQUE LUIS ALBERTO
DNI:40097132

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Engagement"

OBJETIVO: Identificar el nivel de engagement de una empresa agroexportadora en Casma

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa agroexportadora en Casma

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: González Rueda Nestor Daniel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
			X	



Evaluador: Dr. Nestor Daniel González Rueda
DNI:32991045

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Engagement"

OBJETIVO: Identificar el nivel de engagement de una empresa agroexportadora en Casma

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa agroexportadora en Casma

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CANCHARI PRECIADO MIGUEL ANGEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN GESTION DEL TALENTO HUMANO

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
			X	



Evaluador: Mg. Canchari Preciado Miguel Angel
DNI: 46105455

Anexo 5

CONFIABILIDAD ENGAGEMENT

Ítem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	VAR
1	5	4	4	5	4	3	6	3	4	5	0.81
2	5	4	3	4	3	6	4	5	5	5	0.84
3	6	3	4	4	3	5	4	4	5	5	0.81
4	4	5	4	3	3	5	3	5	6	4	0.96
5	6	3	4	3	4	4	4	3	4	4	0.69
6	4	4	3	5	3	5	3	4	5	6	0.96
7	6	4	4	5	4	5	6	5	3	4	0.84
8	4	5	3	3	5	6	4	4	4	3	0.89
9	5	4	4	3	4	4	3	4	3	6	0.8
10	5	5	4	3	3	4	4	4	6	3	0.89
11	6	3	4	3	4	5	3	3	4	5	1
12	6	4	5	3	4	5	5	5	6	4	0.81
13	3	4	3	4	4	6	3	5	5	4	0.89
14	4	3	4	5	3	5	4	5	4	6	0.81
15	5	4	3	4	4	6	3	4	4	3	0.8
16	4	3	4	3	4	4	5	4	3	6	0.8
17	5	4	3	3	3	6	5	4	4	4	0.89
Total	83	66	63	63	62	84	69	71	75	77	60.21

items	17	14.49	suma varianzas
items - 1	16	60.21	varianza de las sumas
división 1	1.0625	0.2406577	división
división 1	1.0625	0.7593423	1- división2
Alfa de Cronbach		N de elementos	
0.807		17	

Anexo 6

PROPUESTA DE MEJORA

I. Denominación: "Empleados vigorosos: Siéntete parte de nosotros"

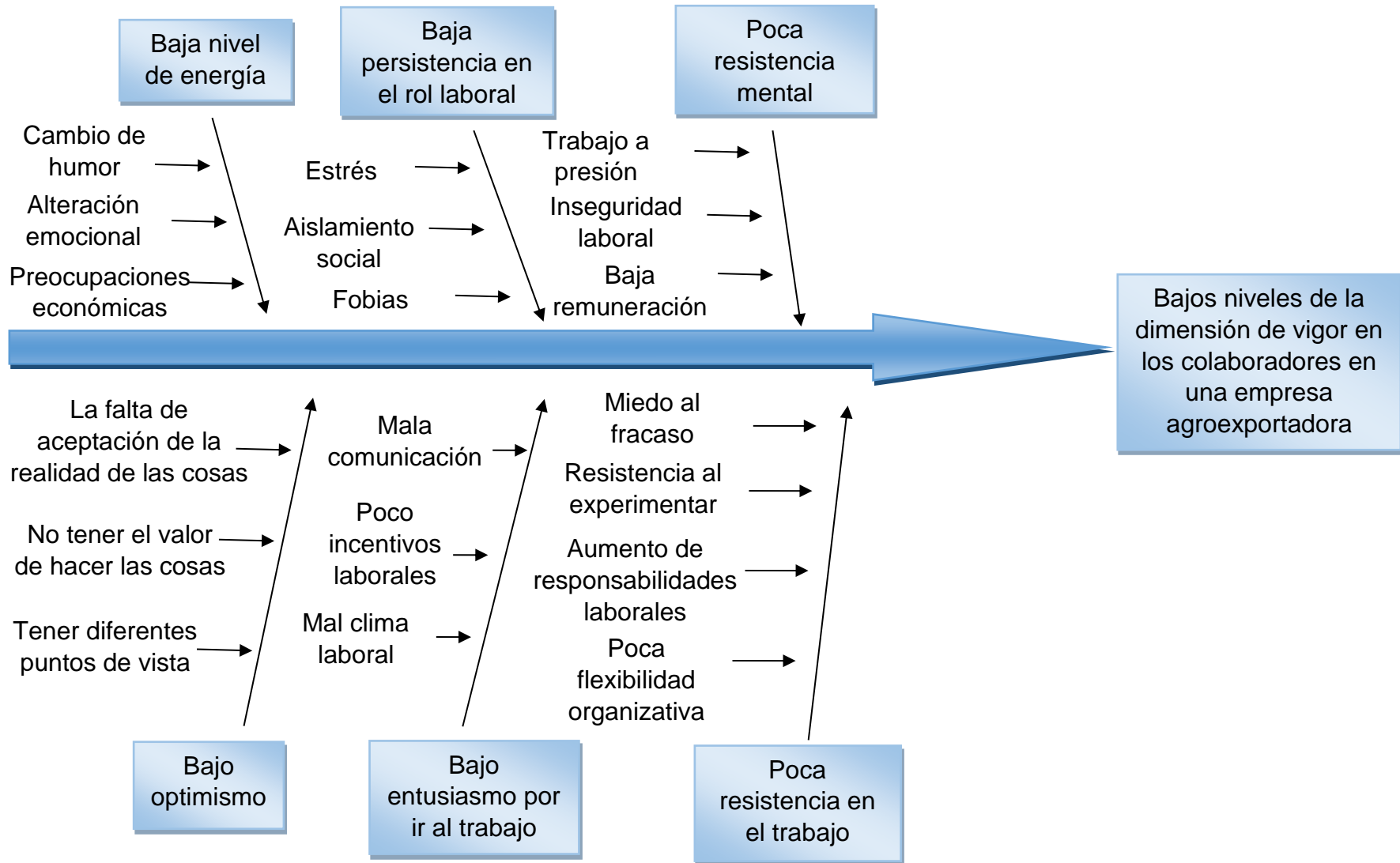
II. Identificación de problemas:

Causas de raíz
Baja nivel de energía
Poca resistencia mental
Baja persistencia en el rol laboral
Baja optimista
Baja entusiasmo por ir al trabajo
Poca resistencia en el trabajo

III. Dimensiones evaluadas

Variable	Dimensión	Indicadores
Engagement	Vigor	Altos niveles de energía
		Resistencia mental
		Persistencia en el rol laboral
		Optimista
		Entusiasmo por ir al trabajo
		Persistencia en el trabajo

IV. Identificación de las principales causas de raíz



Causas	Riesgos	Importancia de Solución
Baja Energía	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cambio de humor ✓ Alteración emocional ✓ Preocupaciones económicas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mejorar la comunicación y de contacto personal e incide directamente en el bienestar del colaborador. ✓ Permitir controlar las emociones y dar a los colaboradores seguridad, así como de percepción del control de la situación. ✓ Permitirse tiempo para tener esos sentimientos, de igual manera de tratar de no enojarse consigo mismo cuando se preocupa más de lo habitual, así mismo si ahí pensamientos indeseados, dígase "ahora no" trate de que su tiempo de preocupación lo toque para concentrarse en maneras para resolver las situaciones
Baja Entusiasmo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mala comunicación ✓ Poco incentivos laborales ✓ Mal clima laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Una de las formas más efectivas para mejorar la comunicación de los colaboradores es con actividades en equipo y la formación, del mismo modo sacar al equipo fuera de la oficina para que se

<p>por ir al trabajo</p>		<p>interrelacionen y se vean como personas reales.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ofrecerles oportunidades para que trabajen en dichos objetivos donde es una buena forma de promover el aprendizaje constante, por lo tanto, proveer el espacio adecuado para hacer frente a los retos asignados donde ayudará a utilizar todo su potencial. ✓ Mostrarles capacidad de escucharlos motivarlos, ganarse su confianza, manejar situaciones de tensión de forma adecuada, fomentando el respeto y armonía.
--------------------------	--	--

Dados los resultados se desarrollan los siguientes talleres:

Causas	Estrategias	Actividades
<p>Baja nivel de energía</p>	<p>Capacitar a los trabajadores y de la misma manera hacerle preguntas relacionadas a la exposición y de cómo les gustaría que se les motive, de esa manera que ellos se sientan escuchados.</p>	<p>-Realizar capacitaciones. -Interrogar a los trabajadores para que respondan de manera rápida y positiva.</p>

<p>Bajo entusiasmo por ir al trabajo</p>	<p>Programar actividades dentro y fuera del trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Armar un Plan de incentivos de acuerdo a las necesidades de los empleados. - Brindarles confianza, de tal manera manejen sus dificultades. - Proporcionarles ser colaboradores llenos de retos donde facilitara a utilizar todo su potencial.
--	--	---

Los temas a desarrollar propuestos son:

Sesión 1: Formación en equipo de confianza

- Hacerles sentir a gusto con sus opiniones en la empresa.
- Obtener las mejoras herramientas para que se sientan importantes y fundamental en la empresa.
- Sentirse cómodos y seguros dentro de la empresa.
- Reflexionar a como mejorar sus habilidades en el trabajo.

Sesión 2: Gestión del cambio

- La importancia de la comunicación correcta en el trabajo.
- Desarrollo de la Flexibilidad a los cambios que se presenten.

Sesión 3: Liberar la tensión

- Rigidez de autocuidado.
- Tener sus metas razonables, así mismo, comparta información con su jefe de trabajo. donde le ayudaría a establecer las expectativas en la empresa.
- La importancia de ponerse un límite.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALAZAR LLANOS JUAN FRANCISCO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "El engagement de una empresa agroexportadora en la ciudad de Casma 2021", cuyos autores son CARDENAS LOPEZ YANELLA ALEXANDRA, SANCHEZ REYES GARY RAUL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 01 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALAZAR LLANOS JUAN FRANCISCO DNI: 44137812 ORCID: 0000-0001-8314-2634	Firmado electrónicamente por: SLLANOSJF el 01- 12-2021 17:08:03

Código documento Trilce: TRI - 0202167