



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Engagement y productividad laboral en los trabajadores de
una unidad educativa de Guayaquil, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Varas Cervantes, Yessenia Paola (orcid.org/0000-0003-0803-7791)

ASESOR:

Dr. Granados Maguiño, Mauro Amaru (orcid.org/0000-0002-5668-0557)

COASESOR:

Mg. Zuñiga Castillo, Arturo Jaime (orcid.org/0000-0003-1241-2785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y herramientas gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios el ser supremo que me dio la vida a mi querida madre Bélgica María Cervantes Avilés ya que fue su sueño y no lo pudo ver cumplido, a mi esposo Jacinto a mis pequeñas hijas María Alejandra y María Paula gracias por su apoyo incondicional y motivación diaria los amo; a mi papá, mis hermanos, mis sobrinos, primos, suegros, cuñados, amigos y a cada uno que me ayudo a cumplir esta meta.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo y a cada uno de los maestros que impartieron su conocimiento y ayudaron a ser esta sociedad más culta y educada, a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte donde obtuve el título de Ing. Comercial; a PHD Carmen Mayorga, Mg. Mario Dávila y Mg. Nadia Flores gracias por todo.

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	6
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1	Frecuencia de la variable engagement y sus dimensiones.....	19
Tabla 2	Frecuencia de la variable productividad laboral y sus dimensiones.....	20
Tabla 3	Cruzada engagement *productividad laboral	21
Tabla 4	Cruzada vigor* productividad laboral	22
Tabla 5	Cruzada dedicación* productividad laboral	23
Tabla 6	Cruzada absorción* productividad laboral	24
Tabla 7	Prueba de normalidad	25
Tabla 8	Correlación engagement y productividad laboral	26
Tabla 9	Correlación vigor y productividad laboral	27
Tabla 10	Correlación dedicación y productividad laboral	28
Tabla 11	Correlación absorción y productividad laboral	29

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo calcular el nivel de relación entre engagement y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022, la investigación es de tipo aplicada, diseño no experimental, enfoque cuantitativo correlacional, la muestra fue censal 100 trabajadores, utilizando toda la población, la técnica que se utilizó fue las encuestas y el instrumento el cuestionario, el utilizado para medir engagement fue un cuestionario estandarizado Utrecht Work Engagement Scale versión (UWES-17) de libre uso para investigaciones científicas y para medir productividad laboral un cuestionario que fue validado por expertos y para la fiabilidad se utilizó Alfa de Cronbach engagement 0,874 y productividad laboral 0.811 demostrando que el nivel de fiabilidad es muy bueno para cada variable. Proporcionó el resultado que el 94% de los trabajadores consideraba que existe un engagement alto y una productividad laboral eficiente concluyendo la existencia de correlación entre el engagement y productividad laboral de acuerdo, al coeficiente de correlación Rho Spearman ,696 positiva media, significancia bilateral p valor = ,000 < 0,05; existe relación significativa entre engagement y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022.

Palabras clave: Engagement, productividad laboral, UWES-17, work engagement.

Abstract

The objective of this study was to calculate the level of relationship between engagement and labor productivity in the workers of an educational unit in Guayaquil 2022, the research is of an applied type, non-experimental design, correlational quantitative approach, the sample was a census of 100 workers, using all the population, the technique that was used was the surveys and the instrument the questionnaire, the one used to measure engagement was a standardized questionnaire Utrecht Work Engagement Scale version (UWES-17) of free use for scientific research and to measure labor productivity a questionnaire that It was validated by experts and for reliability Cronbach's Alpha engagement 0.874 and labor productivity 0.811 were used, demonstrating that the level of reliability is very good for each variable. It provided the result that 94% of the workers considered that there is high engagement and efficient labor productivity, concluding the existence of a correlation between engagement and labor productivity according to the Rho Spearman correlation coefficient .696 mean positive, bilateral significance $p \text{ value} = .000 < 0.05$; there is a significant relationship between engagement and labor productivity in the workers of an educational unit in Guayaquil 2022.

Keywords: Engagement, labor productivity, UWES-17, work engagement.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el planeta ha cambiado de una manera rápida, la innovación tecnológica y las nuevas tendencias, la teoría de la ambidestreza ocupa un lugar destacado al explicar que la innovación a menudo surge de un liderazgo que es capaz de tomar decisiones en medio de la ambigüedad (Alderman et al., 2022).

Bersin (2017) demostró que los problemas de "retención y engagement" han aumentado en la mente de los líderes empresariales, solo superado por el desafío de construir liderazgo global, considere los cambios radicales que han tenido en el lugar de trabajo: los empleados en un mercado laboral transparente donde el personal encuentra nuevos puestos en sus bandejas de entrada. Se aplanan las organizaciones y permiten que las personas dediquen menos tiempo al trabajo directo. Los trabajadores más jóvenes tienen una mayor necesidad de cambios rápidos de trabajo, gestión acelerada y retroalimentación constante. Finalmente, el entorno de trabajo es complejo: antes colaboramos con equipos en la oficina, ahora trabajamos las 24 horas del día con correo electrónico, mensajería instantánea, conferencias telefónicas y dispositivos móviles eliminando las barreras entre nuestro trabajo y la vida. A diferencia de otras partes del mundo, las personas en China esperaban un crecimiento salarial anual muy alto. El mercado laboral allí era muy competitivo, por lo que la gente estaba siendo cazada furtivamente basado únicamente en la progresión salarial. Preenen et al. (2015) indicaron que las prácticas internas de flexibilidad laboral son beneficiosas para la productividad laboral y el desempeño innovador de las empresas. Bjuggren (2018) señalaron que una mayor flexibilidad del mercado laboral aumenta la productividad laboral.

Hai-Dong et al. (2022) nos mencionaron en su investigación realizada en China continental la forma de vida y trabajo tanto de las organizaciones como de los empleados ha sufrido nuevos cambios, y ha llamado la atención la relación entre la percepción del riesgo de los empleados y el engagement, durante la epidemia, una mayor conciencia del riesgo reducirá efectivamente la ansiedad y las emociones negativas, mejorando así la productividad laboral.

Shuck et al. (2017) indicaron que se han propuesto numerosas definiciones, palabras, medidas y marcos enredados al referirse al engagement, así como a otras tipologías de engagement. En consecuencia, los investigadores han extraído de forma rutinaria conclusiones teóricas sobre el significado del engagement, lo que limita la aplicabilidad del engagement en la construcción de teorías y la práctica. El punto central de este trabajo fue detallar una definición explícita del engagement y yuxtaponer su definición junto con varios marcos y definiciones existentes.

Los empleados de hoy tienen un mayor poder de negociación, el mercado laboral es muy transparente y atraer a trabajadores altamente calificados es una actividad altamente competitiva. Las empresas ahora están invirtiendo en herramientas de análisis para descubrir por qué las personas se van, y los temas de propósito, engagement y cultura pesan en la mente de los líderes empresariales en todas partes; retener a los empleados es un desafío para las organizaciones y los gerentes, La insatisfacción laboral, el bajo engagement y la rotación de empleados son costosos, crean interrupciones en el trabajo, destruyen la memoria organizacional y los mentores (Ramaite et al., 2022).

La realidad laboral es muy distinta, Lencioni (2020) nos manifestó que desde el 11 de marzo del 2020 declararon estado de emergencia sanitaria en Ecuador la cual conlleva a crisis general en la vida social principalmente en la salud y las relaciones laborales; al trabajar remotamente adaptarse a nuevos horarios y funciones que no se hacían antes de la pandemia COVID-2019 a causa que existieron despidos masivos y se unificaron tareas adicionales al personal, lo que ha ocasionado que los trabajadores se encuentren muy presionados, con incertidumbre, ansiedad, por los sucesos ocurridos.

Cerezo y Vaca (2019) realizaron un artículo en el Consejo de la Judicatura, carga laboral, la rotación del personal y su efecto en la productividad, determinando que cuando se van a dar cambios en los procesos productivos o en los equipos de trabajo, es importante planificar con antelación planes de formación.

Dicho esto, en la unidad educativa de Guayaquil, de acuerdo a la política de empresa que cuenta con una organización para seleccionar el factor humano, así mismo brindarle los medios mínimos de salud y seguridad en el trabajo, en cumplimiento de la legislación laboral, de acuerdo a su política de selección, cambio o colocación del personal nuevo y promovido, el mismo que recibirá las

capacitaciones de la política de calidad, objetivos, adiestramiento, inducciones de seguridad y salud ocupacional, los estándares de calidad; sin embargo a pesar de contar y cumplir con el marco legal y las políticas de la empresa, presentaron una debilidad, respecto al área administrativa, específicamente en la rotación del personal y el absentismo laboral, por lo cual se expusieron alternativas de solución, aplicando metodologías y estrategias dentro de un cronograma y evolución, siendo el objetivo una organización inteligente con personal competitivo, innovador, identificado con la unidad educativa de Guayaquil. Con estos argumentos presento el problema de la investigación:

León y González (2020) nos indicaron que para iniciar una investigación hay que conocer que existe una situación problemática que aqueja la existencia tanto en lo económico o social de una institución, comunidad, territorio, país, continente o a nivel mundial, y cual sería la solución viable.

En base a estas explicaciones se expuso el problema general: ¿Cuál es el nivel de relación entre engagement y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022? y los problemas específicos fueron 1) ¿Cuál es el nivel de relación entre vigor y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022?; 2) ¿Cuál es el nivel de relación entre dedicación y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022?; 3) ¿Cuál es el nivel de relación entre absorción y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022?

Perez y Perez (2020) indicaron que la justificación tiene por finalidad dejar bien en claro qué beneficios traerá realizar lo que estamos proponiendo.

Como justificación teórica tuvo como intención la contribución conceptual, basándose en los autores que han realizado trabajos previos de las variables trabajadas, ya que las han adaptado a muchas organizaciones, de la misma manera comprobar la relación entre las mismas. La investigación de los fundamentos teóricos y aplicados para justificar los factores que influyen en la elección que se realizó.

La investigación tuvo la justificación práctica porque servirá para la toma de decisiones de los directivos al incluir un plan que oriente a la mejora continua dentro de la institución y poder identificar las dificultades actuales y las soluciones más favorables para alcanzar los objetivos de la organización. Apoyados de la presente

investigación para encontrar soluciones que convengan a la unidad educativa a cumplir los objetivos planteados, y que la problemática encontrada se pueda resolver en un ganar ganar tanto para los socios accionistas como para los trabajadores. Jazayeri y Park (2019) nos dijeron que justificar la posible solución que propone en la estrategia comercial, es su oportunidad de resaltar todas las grandes cosas que su práctica especializada hace para ayudar a sus clientes y por qué es un activo para la institución. Las investigaciones con relación a engagement encaminados en la productividad del personal se relacionan con las emociones del personal dentro de su organización teniendo correspondencia con la productividad.

La justificación metodológica, la técnica que se utilizó fue las encuestas y de instrumento se elaboró un cuestionario medir productividad, para determinar la viabilidad del estudio y si la hipótesis está encaminada a la realidad problemática el instrumento fue validado por los expertos para demostrar la pertinencia, relevancia y claridad de los mismos; para medir engagement se utilizó un cuestionario estandarizado de libre uso para investigaciones científicas Utrecht Work Engagement Scale versión (UWES-17); además con el análisis del Alpha de Cronbach se verificó la fiabilidad de los instrumentos que se utilizaron.

Bauchner y Rivara (2022) nos explicaron que las hipótesis formulan los resultados predecibles en el estudio, en ellas se encuentran las relaciones precisas a comprobar y determinar lo que se desea conocer.

Como hipótesis general: Existe relación significativa entre engagement y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022; y las hipótesis específicas 1) Existe relación significativa entre vigor y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022; 2) Existe relación significativa entre dedicación y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022; 3) Existe relación significativa entre absorción y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022.

El objetivo general planteado fue: Calcular el nivel de relación entre engagement y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022. Y los objetivos específicos: 1) Calcular el nivel de relación entre vigor y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022; 2) Calcular el nivel de relación entre dedicación y productividad

laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022; 3) Calcular el nivel de relación entre absorción y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Investigaciones previas nacionales: Carrillo (2020) en su investigación tuvo la finalidad de analizar la variable work engagement en colaboradores de la salud. Su enfoque fue de diseño transversal, descriptivo, su muestra elegida fue de 177 colaboradores de la salud. Obtuvo los siguientes resultados: el engagement en los trabajadores encuestados fue de un nivel alto. Concluyó: la existencia del engagement en los trabajadores de la salud, los profesionales pese a el deterioro emocional que tenían, el aumento de pacientes y las actividades diarias, siguieron con su trabajo con vigor e inspiración, su gran labor, satisface sus intereses con el lazo afectivo que desarrollaron con los pacientes. De tal manera que con el estudio contribuyó con una investigación de nivel científico dentro del país, con un nuevo enfoque diferente a los estudios de Burnout que solo media deficiencias, el mostrar la salud de una manera positiva, poder evaluar las fortalezas de los profesionales de la salud.

Herrera y Álvarez (2019) efectuaron una investigación con el propósito de analizar el engagement que conlleve a aumentar la productividad en un Municipio del Ecuador. El estudio fue desarrollado bajo el enfoque cuantitativo, se aplicó un cuestionario a 180 trabajadores. Los resultados que obtuvieron permitieron comprender que es demasiado dificultoso conservar niveles altos de engagement en organismos del estado que se hallan en constantes cambios, sus conclusiones indicaron que sería esencial que cada institución y principalmente las que tienen autonomía como es el caso de los Municipios, implantaran mecanismos para presionar al Gobierno, de esta manera mejoren las circunstancias actuales y salariales de los empleados.

Baeza y González (2020) en su investigación tuvieron como objetivo explorar el nivel de vida profesional, engagement y autocuidado de los colaboradores de la salud en el transcurso de la pandemia de coronavirus en Ecuador. Este estudio fue transversal cuantitativo, una muestra de conveniencia de 117 participantes. Los resultados mostraron que los trabajadores de la salud tienen un nivel de vida promedio con alto grado de satisfacción y grado promedio de fatiga y agotamiento. La información también indicó que participaban con periodicidad en experiencias de autocuidado y tenían altos niveles de engagement. Este estudio

contribuyó a la comprensión de estas variables entre los profesionales de la salud en el Ecuador. Concluyen que estos resultados deben ser considerados en la planificación de políticas públicas y en labores de entremetimientos preventivos para fomentar el bienestar de los profesionales y engagement.

Proaño (2020) su estudio fue realizado con el objetivo de determinar el engagement del personal docente, administrativo y de servicios de una institución de educación superior del Ecuador. La metodología que aplicó, investigación cuantitativa, utilizó encuesta, documental, de campo y descriptivo muestra de 223 personas. Los resultados determinaron que la universidad tenía un alto nivel de engagement, mostrando en las dimensiones vigor, dedicación y absorción un 5.3, 5.46 y 4.99 respectivamente; concluyó que aunque se presenten condiciones de estrés, problemas particulares y presión laboral de forma periódica, los servidores realizan su mayor y mejor esfuerzo para lograr el cumplimiento de sus trabajos, apoyando al cumplimiento de los objetivos organizacionales; las investigaciones sobre el engagement son escasas, principalmente en instituciones o empresas del Ecuador.

Castillo (2020) en su estudio tuvo como objetivo analizar relación engagement y satisfacción laboral de GAD Parroquial Rural de Montalvo, con una muestra de 7, el enfoque fue cuantitativo, transversal, no experimental y de alcance descriptivo, no manipulación de las variables, utilizando encuestas, constató que el nivel de satisfacción de los colaboradores del GAD Parroquial de Montalvo es alto en términos generales, aunque en algunos aspectos concretos los participantes manifestaron bajos niveles de satisfacción. Llegó a la conclusión que el engagement es una herramienta que se utiliza para el estudio de los niveles de satisfacción laboral en diferentes contextos.

Ruiz et al. (2022) realizaron un estudio cuyo propósito fue establecer la correlación entre los factores del entorno laboral y el engagement entre la población general ecuatoriana en la primera fase de la pandemia de COVID-19 para evaluar sus niveles de malestar psicológico. Fue un estudio descriptivo transversal utilizó cuestionarios, la muestra fue de 2161 participantes. El resultado mostró un nivel intermedio de engagement tanto en la evaluación global como en las tres dimensiones, siendo mayor en aquellos sin malestar psicológico. Llegaron a la conclusión que, con acciones efectivas sobre los factores del entorno laboral, los

efectos en la salud mental pueden prevenirse de manera eficiente y el engagement puede verse beneficiado.

Y por último Moreta (2017) en su investigación determinó las consecuencias que el estrés laboral tiene en el rendimiento de la persona y como afecta a la productividad de una compañía, en una empresa ecuatoriana. resistir sus niveles de estrés sin que afecte su salud y su desempeño laboral. Fue un estudio de enfoque cualitativo, documental, de campo, muestra censal 15 personas. Sus resultados fueron el 64% creían que el estrés interfería en su productividad laboral y el 36% indicaron que no creían que el estrés interfería en su productividad laboral; conclusión el estrés laboral influye negativamente la productividad laboral y por lo tanto en la producción de la empresa.

Sobre las investigaciones previas internacionales Agurto et al. (2020) efectuaron una investigación en una compañía agrícola-exportadora, el propósito del estudio fue determinar la correlación existente entre las dimensiones del engagement (vigor, dedicación, absorción) y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa. Utilizaron como herramienta dos cuestionarios, la muestra del estudio fue de 201 colaboradores, como resultado determinaron que existe relación entre las dimensiones del engagement y la satisfacción laboral. Concluyeron que la compañía tenía un programa de vinculación ocupacional adecuado de engagement que ayuda a aumentar la satisfacción laboral de los empleados de la empresa.

Argomedo (2020) desarrolló una investigación cuyo propósito fue establecer la conexión entre engagement y desempeño laboral en los empleados de un centro de salud, el diseño fue correlacional simple, de corte transversal, no experimental, la muestra utilizada fue de 30 colaboradores a los cuales se les realizó un cuestionario. El resultado de correlación de Spearman 0.809, indicó que el engagement tenía una correlación positiva con el desempeño laboral, concluyó que su hipótesis general fue satisfactoria, los empleados que tienen un alto nivel de engagement mejoran su desempeño y transfieren actitudes positivas.

Huamanchumo (2021) realizó una investigación, su propósito fue establecer la correlación que existe entre engagement y productividad laboral de una Universidad de Lima. Tipo de estudio cuantitativo, tipo básico y de tipo transversal no experimental, correlacional, su muestra fue 70 empleados, utilizó dos

cuestionarios, se demostró una fiabilidad muy alta de los dos instrumentos. Los resultados indicaron que existió una correlación alta entre las dos variables, con significancia menor a 0.05 y un R Pearson (0.762). Logró concluir que las dos variables tienen una relación auténtica. A mayor engagement la productividad aumenta.

Politi (2020) en su investigación realizada tuvo como objetivo establecer si influye el engagement en el desempeño laboral de los colaboradores de una compañía de telecomunicaciones su investigación descriptiva, correlacional, tipo no experimental, y transaccional. La muestra del estudio fue 39 trabajadores, muestra censal, utilizo dos cuestionarios. El resultado estableció la conexión entre las dos variables de la investigación, aplicó estadística inferencial y descriptiva. En conclusión, a mayor engagement existe mayor desempeño laboral y el personal se siente más identificado con la compañía y su productividad será mayor.

López (2020) en su estudio realizado tenía como objetivo establecer la relación entre el engagement y el desempeño laboral en los empleados de la OGESS-BM. Fue de diseño no experimental, correlacional, de tipo básica y transversal su muestra la definió de 120 empleados, se empleó muestreo no probabilístico. Aplicó cuestionarios. Determinó la presencia de conexión significativa entre las dos variables dentro de la compañía estudiada. A consecuencia del hallazgo permitió aceptar la hipótesis alterna, al aumentar el engagement será mejor el desempeño laboral de los empleados.

Marroquín (2019) realizó una investigación en la empresa de transportes de carga, cuyo propósito fue fundamentar la correlación de las variables: compromiso laboral y productividad. Utilizando método cuantitativo, correlacional de diseño no experimental, transversal. La muestra que utilizó fue 195 trabajadores remolcadores de carga, utilizó la encuesta. El trabajo investigativo estableció que existía un compromiso organizacional de un nivel medio del 46.2% de los trabajadores, además determinó la existencia de la conexión entre las dos variables analizadas en los trabajadores de la compañía de transportes de carga; ellos tienen la percepción que su trabajo les ayuda a obtener los beneficios y cubrir sus necesidades.

Rahman y Karim (2022) elaboraron un artículo con el propósito de investigar el papel mediador del engagement y justicia organizacional en las universidades

de Bangladesh, usaron una muestra de 121 profesores, utilizaron encuestas la confiabilidad fue alta, realizaron análisis estadístico descriptivo. El estudio encontró una relación significativamente positiva entre las variables, concluyeron que los académicos que habían sido tratados de manera justa en la distribución de salarios y premios, la toma de decisiones y su contacto con los superiores; habían estado más engaged con su trabajo que aquellos que no habían sido tratados de manera justa.

Burić et al. (2022) realizaron una investigación cuyo propósito fue determinar la relación de los niveles de autoeficacia y niveles de engagement, su investigación fue longitudinal muestra 3010 docentes (82% mujeres), se utilizó el enfoque de modelado de panel cruzado de intercepción aleatoria (RI-CLPM). Los resultados demostraron una correlación positiva entre las partes estables autoeficacia docente y el engagement, lo que implica que los docentes con niveles de engagement más altos de lo habitual, también experimentan niveles más altos de lo habitual de autoeficacia docente en la evaluación posterior. Contrariamente a los hallazgos anteriores y las expectativas teóricas, la relación recíproca no se confirmó, ya que solo el engagement predijo la autoeficacia del docente, no al revés.

Frankel et al. (2020) desarrollaron un programa multifacético de engagement en la investigación que mejoró la productividad académica de los residentes de cirugía general. El estudio fue de observación por diseño, la muestra fue de 57 residentes de cirugía general. El resultado que obtuvieron: hubo un aumento significativo en la productividad general de la investigación, dados estos resultados, los aspectos de su programa pueden ser valiosos para otros programas de cirugía general en busca de intervenciones que puedan impulsar el engagement y la productividad. Como conclusión indicaron que la implementación de un programa de engagement de investigación multifacético se asoció con un aumento significativo en el manuscrito publicado por los residentes de cirugía general, incluidos los residentes de la pista clínica.

Dai et al. (2021) elaboraron una investigación que examinó el efecto de la dirección de promoción de prevención en el burnout/engagement de los empleados de hoteles internacionales, se basaron en un análisis de 716 trabajadores de un hotel turístico internacional, en el estudio se adoptó el método de muestreo por juicio, se diseñaron los cuestionarios. Esta investigación halló que la promoción y

la prevención se relacionaron positivamente con el engagement/burnout, Concluyó cuanto más fuerte sea el enfoque de promoción y de la prevención de los empleados, mayor será su engagement.

En las teorías relacionadas nos indican que las definiciones tienen ciertos aspectos similares, como primera similitud encontramos el engagement se observa en el trabajo, su segunda similitud que se debe entender como un estado mental y evitar asociarlo a características o rasgos personales, como tercera similitud que es constante y perdura en el tiempo, cuarta similitud que se lo puede optimizar y es evidenciado en energía, identificación, concentración y disfrute. El engagement se compone por tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción.

Cárdenas y Jaik (2009) definieron al engagement como un estado de salud mental integrado por factores personales y sociales, se refiere a una apreciación personal en relación al trabajo, el autoconcepto que un individuo tiene de sí mismo en relación a las emociones que el trabajo le provoca.

El modelo AREA desarrollado por Cárdenas y Jaik (2009) contempla cuatro dimensiones, la dirección de la correlación existente entre los cuatro factores que forman el engagement y como resultado se observó que el autoconcepto laboral positivo es el factor independiente y principal del engagement, de este dependen los otros tres: las emociones positivas en el trabajo, la resiliencia en el trabajo y el apoyo social percibido. (ver anexo 8)

Schaufeli et al. (2002) definieron a el engagement como un estado mental positivo, satisfactorio y con relación al trabajo, se caracteriza por vigor, dedicación y absorción. En vez de un estado transitorio y determinado, el engagement se refiere a un estado afectivo más persistente y generalizado, estado cognitivo que no está enfocado en ningún comportamiento, objeto, evento o individuo en particular.

Continuando con lo presentado por Schaufeli et al. (2002) nos indican que engagement se caracteriza por tres dimensiones vigor, dedicación y absorción,

La primera dimensión el vigor se identifica por altos niveles de energía y resiliencia mental mientras se labora, la voluntad de emplear esfuerzo en uno mismo, trabajo y perseverancia incluso ante las dificultades.

La dedicación es identificada por un sentido de significado, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío, la dedicación se manifiesta en una participación

particularmente fuerte que va un paso más allá del nivel habitual de identificación, la dedicación tiene una trascendencia más amplia al no solo referirse a un particular estado cognitivo o de creencias, pero incluyendo además la parte afectiva.

La última dimensión del engagement, absorción, se identifica por estar completamente concentrado e intensamente absorto en nuestro trabajo, de manera que el tiempo pasa de prisa y uno tiene inconvenientes para despegarse del trabajo. Estar absolutamente absorto en nuestro trabajo, un estado mental más penetrante y persistente (Schaufeli et al., 2002).

Un modelo que asume dos factores de segundo orden (burnout y engagement) en el que las tres dimensiones de burnout y las tres dimensiones del engagement, respectivamente, muestra un ajuste superior en comparación con un modelo que asume que las seis escalas se refieren a un general subyacente, dimensión indiferenciada, consideran al engagement y burnout como conceptos contradictorios por ello deben medirse de forma independiente (Schaufeli et al., 2002).

Más allá de un estado temporal y determinado, el engagement se caracteriza con un estado más constante y afectivo-cognitivo y no se enfoca en un comportamiento, individuo, objeto, o evento determinado (Alves, 2016). De igual forma, la dirección estratégica de recursos humanos ha demostrado ser un potente predictor de desempeño psicosocial como el compromiso con la organización, el engagement laboral, la satisfacción laboral y la motivación (Grueso, 2017).

La productividad es lograr excelentes resultados respecto de los recursos empleados para crearlos, la medición resulta de dar valor adecuado a los recursos utilizados para elaborar o crear visibles resultados. Es muy habitual ver la productividad en dos elementos: eficiencia y eficacia. La eficiencia es la relación entre el logro alcanzado y los recursos usados, la eficacia es el nivel en que se ejecutan las actividades proyectadas y se logran los resultados planteados (Gutiérrez, 2006). Flores (2018) definió a la productividad como el valor total de los bienes elaborados por unidades de personas capital y recursos físicos. “La mejora de la productividad es el sustento de la competitividad organizacional (institucional)” (Callicott, 2017). Breit et al. (2019) en su artículo comentaron que los directores ejecutivos poderosos conducen a una alta productividad laboral una relación alta y positiva entre el poder del CEO y la productividad laboral. Además, descomponen

la productividad laboral en componentes de eficiencia laboral y costo laboral y encuentran una relación positiva (negativa) entre el poder del director ejecutivo y el componente de eficiencia laboral (costo), lo que sugiere que los directores ejecutivos más poderosos administran mejor la eficiencia laboral y controlan el costo laboral.

Productividad es la cantidad máxima de bien o servicio que se puede alcanzar a través del hecho de combinar los factores de la producción capital, trabajo y los recursos naturales, la productividad laboral mide el insumo de trabajo requerido para producir una unidad de un producto o servicio. Una medida tolerante de la productividad resulta de un análisis de las fuentes del crecimiento económico. Las inversiones en infraestructura y equipo, incluidas las mejoras tecnológicas, el crecimiento del empleo y el capital humano para brindar educación y capacitación, están en el centro del crecimiento (Latinoamericanas, 2002).

Eficiencia: ser eficiente radica en utilizar de manera correcta los medios posibles para lograr un fin; en este contexto, el fin se suele concebir como un resultado máximo, teniendo claros los recursos a usar, a menos recursos utilizados para lograr un fin, más eficiencia; para ser eficiente, hay que conocer bien en qué situación se hará cada tarea o actividad que queramos realizar; si sumamos tener claro cuánto tiempo nos va a tomar y qué nivel de energía necesitamos para hacerlas, nuestra eficiencia aumentará (Stepien y Barnó, 2019).

La eficacia está relacionada con lograr un efecto específico que satisfaga una necesidad específica, los resultados no tienen nada que ver con los recursos utilizados; cuando se nos asigna un proyecto, es importante completarlo, y la eficacia es el logro de resultados o metas, la definición de eficacia significa el logro de los objetivos fijados por la empresa mediante el cumplimiento del plan estratégico y en un determinado período de tiempo (Stepien y Barnó, 2019).

El modelo cualitativo de la productividad laboral se construye utilizando bucles de retroalimentación de causa y efecto. Luego se definen mediante ecuaciones matemáticas las interrelaciones que existieron entre diferentes factores y se construye el modelo cuantitativo de la productividad laboral. La simulación dinámica de la productividad laboral se realiza utilizando el modelo cuantitativo desarrollado y se determina la productividad laboral. El análisis de sensibilidad se lleva a cabo para evaluar el impacto de diferentes factores en la productividad

laboral. Usando el modelo SD desarrollado, se podría evaluar el impacto de soluciones alternativas para mejorar la productividad laboral (Baeza y González, 2020). (ver anexo 9)

El modelo de formación de perfiles de grupos de trabajadores con características similares, y el desarrollo de soluciones adecuadas para cada grupo que permitan aumentar rápidamente y al mínimo costo la productividad laboral. Se ha desarrollado una tecnología para la gestión de la productividad laboral, basada en un procesamiento escalonado de datos cuantitativos y cualitativos y una modelización que tiene en cuenta datos objetivos sobre los factores económicos, sociales, demográficos, y datos subjetivos sobre los factores de salud ocupacional. La tecnología brinda soporte para la toma de decisiones gerenciales al planificar las trayectorias de crecimiento de la productividad laboral (Orlova, 2021).

Este estudio se desarrolló en sentido humanista, se fundamentó en las personas como el principal capital para lograr los objetivos organizacionales. Primero, se especificó y posicionó una definición operativa del engagement en la literatura fundamental. En segundo lugar, se examinó sistemáticamente la literatura sobre productividad laboral, dando sentido al campo del desarrollo de recursos humanos, distinguiendo el uso del engagement en la literatura como resultado, estado psicológico positivo (Shuck et al., 2017). Uno de los aspectos del carácter social del trabajo, dado que todas las industrias son independientes, un cambio en la productividad de una industria puede afectar a todas las demás industrias un aumento de la productividad en cualquier industria hace posible aumentar el consumo y se puede obtener más trabajo (Baeza y González, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Fue una investigación de tipo aplicada porque sirvió para resolver problemas ya que cumplió con el propósito de dar soluciones (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El diseño del estudio fue no experimental, cuantitativo se utilizó los datos que se muestran en forma numérica, correlacional, se usan cuando se desea determinar el grado de correlación o de asociación entre una variable y otra que ambas sean independientes (Ñaupás et al., 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Con la operacionalización se estudió las dimensiones de las variables y sus indicadores, los mismos que se representarán a través de las concepciones del estudio.

Primera variable cualitativa: Engagement.

Su definición conceptual, Cárdenas y Jaik (2009) definieron al engagement como un estado de salud mental integrado por factores personales y sociales, se refiere a una apreciación personal en relación al trabajo, el autoconcepto que un individuo tiene de sí mismo en relación a las emociones que el trabajo le provoca.

Su definición operacional “Un estado mental positivo y satisfactorio, relacionado con el trabajo, que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción” (Schaufeli et al., 2002).

Dimensiones del engagement: Vigor, dedicación y absorción.

Segunda variable cualitativa: Productividad laboral.

Su definición conceptual según Chiavenato (2009) es hacer cada vez más y mejor, cada vez con menos recursos.

Su definición operacional indicó Cruelles (2012) productividad lleva ligado el término eficiencia y eficacia.

Dimensiones de la productividad laboral: Eficiencia y eficacia.

3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis

Nos indicaron Arias et al. (2016) que la población del estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible. La población estuvo compuesta por 100

empleados, personal de una unidad educativa de Guayaquil, 2022. No existió discriminación de edad, género, preferencia sexual, estado civil, ni cualquier condición sociodemográfica. Después de emplear el criterio de inclusión, la población fue de 100 colaboradores.

La muestra fue la población total, muestra censal. Muestra es un subgrupo de la población universo que te interesa, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población; en un censo se debe incluir en el estudio a todos los casos del universo o la población (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Se decidió utilizar toda la población por lo que indicó Bauchner y Rivara (2022) el muestreo de datos implica la pérdida de datos e introduce un retraso de tiempo variable. Si no se compensan satisfactoriamente estos efectos combinados pueden resultar en la pérdida de la observabilidad del sistema y la divergencia del error del observador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se usó para recolectar los datos de la investigación fue la encuesta. Las encuestas contienen algunas preguntas que se las realiza a muchas personas se utilizan en todo tipo de investigación para reunir datos y valorar la percepción de las personas sobre ciertos problemas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Para la recolección de los datos se envió un enlace del formulario de Google el mismo que tenía toda la información requerida de los cuestionarios.

Los instrumentos utilizados para la recopilación de datos fueron dos cuestionarios, las preguntas eran cerradas y se emplearon a la muestra de la población objetivo. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas en relación de una o más variables a medir (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Para la finalidad de la investigación, se adoptaron escalas pertinentes para confirmar la medición amplia de cada variable intencional. Los participantes debían responder a todos los ítems utilizando una escala tipo Likert de 6 puntos, que comenzaba desde “0 = nunca” a “6 = siempre”.

El instrumento que fue utilizado para medir el engagement fue un cuestionario estandarizado Utrecht Work Engagement Scale versión (UWES-17); que es de libre utilización para investigaciones científicas (Schaufeli et al., 2002).

La validez en cuanto a pertinencia, relevancia y claridad del instrumento productividad laboral la dieron los expertos con su juicio, con muchos años de trayectoria en el ámbito profesional que dan validez a la calidad del instrumento.

La fiabilidad se demostró por medio del coeficiente Alfa de Cronbach el mismo que determinó que son confiables los cuestionarios, se realizó la encuesta a un conjunto de personas seleccionadas de casualidad a 20 colaboradores de otra unidad educativa que no estuvieron dentro de la investigación. McElreath y Smaldino (2015) nos indican que los factores más importantes para mejorar la confiabilidad de la investigación son la tasa de falsos positivos y la tasa base de hipótesis verdaderas.

Dio como resultado en el Alfa de Cronbach engagement 0,874 y productividad laboral 0.811 demostrando que el nivel de fiabilidad es muy bueno para cada variable. (ver anexo 6)

3.5. Procedimientos

Para desarrollar la investigación, se consiguió la autorización de la unidad educativa de Guayaquil para la ejecución del estudio a su personal. Se obtuvo la asistencia de la coordinadora administrativa quien brindó la mayor apertura y ayuda operativa. La aplicación de los instrumentos se realizó en 20 días laborables el tiempo utilizado oscilaba entre 5 a 10 minutos, se recolectó toda la información utilizando dos cuestionarios virtuales, las preguntas en escala ordinal politómica. Los colaboradores fueron comunicados que su colaboración en el estudio era anónima, dando su consentimiento explícito de querer participar en la investigación con fines educativos, se les informó que sus respuestas eran confidenciales y que no traerá consecuencias negativas en su lugar de trabajo.

3.6 Métodos de análisis de datos

Para describir la información incluida en los cuestionarios, según los objetivos e hipótesis se utilizó estadística descriptiva e inferencial.

Ramos et al. (2021) nos explicaron que esta gran cantidad de datos debe estructurarse y administrarse de manera que tenga sentido para científicos que

conlleve a extraer conocimiento relevante para contribuir al proceso de investigación científica.

Los datos fueron recogidos e ingresados a un software especializado, se realizó el cálculo estadístico requerido. Para presentar la estadística descriptiva se realizaron cálculos de tablas de: frecuencia de las variables y sus dimensiones, datos agrupados y de contingencia. Se mostró la información resumida en tablas.

Para el análisis inferencial, que es la delegada de hacer suposiciones, es decir, infiere en propiedades, conclusiones y tendencias, a partir de una muestra del conjunto, el test de la hipótesis. Se usó para la prueba de normalidad el estadístico Kolmogorov-Smirnov, porque los participantes eran un número mayor a 50, como nos arrojó al realizar la prueba de normalidad que los datos no eran normales, por lo tanto, se hizo una prueba no paramétrica ya que el estudio fue correlacional se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para constatar la relación de las hipótesis planteadas.

3.7. Aspectos éticos

Nos indicaron Bernal et al. (2018) que la ética de la investigación es parte del nacimiento de nuevas maneras de expresar a los retos de carácter práctico de las transformaciones culturales y sociales de nuestra época.

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) nos expresaron que al plantear un proyecto no debemos perjudicar, dañar o que tenga efectos perjudiciales para otros seres humanos o la naturaleza. Es pieza principal de la ética en la investigación. La ciencia y sus procedimientos siempre tienen que estar al servicio de la Humanidad y el bien común. Dicho esto, la información que se obtuvo se la guardará bajo absoluta reserva, por ningún motivo se dará información que afecte al encuestado, los hallazgos encontrados fueron entregados a la unidad educativa en valores totales sin seccionar por departamento o personas; todos los datos utilizados en el presente estudio fueron citados como referencias, no se utilizó ningún pensamiento ajeno como propio; se detalló su fuente. Bauchner y Rivara (2022) los científicos deben informar de manera responsable resultados de su trabajo.

IV. RESULTADOS

Se presentan los resultados descriptivos, las tablas de frecuencias de las variables y sus dimensiones. En efecto, Perez y Perez (2020) nos indican que las herramientas utilizadas para este nivel de estudio se conocen, en consecuencia, como estadística descriptiva.

Tabla 1

Tabla de frecuencia con datos agrupados de variable engagement y sus dimensiones

	Bajo		Medio		Alto	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Vigor	0	0,00%	20	20,00%	80	80,00%
Dedicación	0	0,00%	20	20,00%	80	80,00%
Absorción	0	0,00%	1	1,00%	99	99,00%
Engagement	0	0,00%	6	6,00%	94	94,00%

En la tabla 1 se observó que los empleados de la unidad educativa obtuvieron un engagement nivel alto del 94% y nivel medio del 6%, ninguno de los empleados se ubicó en nivel bajo.

En la dimensión vigor nivel alto del 80% y nivel medio del 20%, ninguno de los empleados se ubicó en nivel bajo.

En la dimensión dedicación nivel alto del 80% y nivel medio del 20%, ninguno de los empleados se ubicó en nivel bajo.

En la dimensión absorción nivel alto del 99% y nivel medio del 1%, ninguno de los empleados se ubicó en nivel bajo.

Tabla 2
Tabla de frecuencia con datos agrupados de variable productividad laboral

	Deficiente		Regular		Eficiente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Eficiencia	0	0,00%	2	2,00%	98	98,00%
Eficacia	0	0,00%	7	7,00%	93	93,00%
Productividad Laboral	0	0,00%	3	3,00%	97	97,00%

Se pudo interpretar que la productividad laboral fue percibida en nivel eficiente del 97% y regular del 3%.

Mientras que su dimensión eficiencia se ubicó con un 98% eficiente y 2% en regular.

Por último, su dimensión eficacia se ubicó con un 93% eficiente y 7% en regular.

Tabla 3

*Tabla cruzada engagement (agrupada)*productividad laboral (agrupada)*

			PRODUCTIVIDAD LABORAL (Agrupada)		
			Regular	Eficiente	Total
ENGAGEMENT (Agrupada)	Medio	Recuento	3	3	6
		Recuento esperado	0,2	5,8	6,0
		% dentro de ENGAGEMENT (Agrupada)	50,0%	50,0%	100,0%
		% del total	3,0%	3,0%	6,0%
	Alto	Recuento	0	94	94
		Recuento esperado	2,8	91,2	94,0
		% dentro de ENGAGEMENT (Agrupada)	0,0%	100,0%	100,0%
		% del total	0,0%	94,00%	94,0%
Total	Recuento	3	97	100	
	Recuento esperado	3,0	97,0	100,0	
	% del total	3,0%	97,0%	100,0%	

Muestra la tabla 3 que el 94% de los trabajadores consideró que existe un engagement alto y una productividad laboral eficiente.

Por otra parte, el 3% consideró que el engagement era medio y la productividad laboral era eficiente.

Por último, el 3% contestó que el engagement era medio y la productividad laboral era regular.

Tabla 4
*Tabla cruzada vigor (agrupada)*productividad laboral (agrupada)*

			PRODUCTIVIDAD LABORAL (Agrupada)		
			Regular	Eficiente	Total
VIGOR (Agrupada)	Medio	Recuento	3	17	20
		Recuento esperado	0,6	19,4	20,0
		% dentro de VIGOR (Agrupada)	15,0%	85,0%	100,0%
		% del total	3,0%	17,0%	20,0%
	Alto	Recuento	0	80	80
		Recuento esperado	2,4	77,6	80,0
		% dentro de VIGOR (Agrupada)	0,0%	100,0%	100,0%
		% del total	0,0%	80,0%	80,0%
Total	Recuento	3	97	100	
	Recuento esperado	3,0	97,0	100,0	
	% de total	3,0%	97,0%	100,0%	

Muestra la tabla 4 que el 80% de los trabajadores consideró un vigor nivel alto y una productividad laboral eficiente.

Por otra parte, el 17% percibió al vigor como nivel medio y la productividad laboral como eficiente.

Por último, el 3% consideró al vigor como nivel medio y a la productividad laboral como regular.

Tabla 5

*Tabla cruzada DEDICACIÓN (Agrupada)*PRODUCTIVIDAD LABORAL (Agrupada)*

			PRODUCTIVIDAD LABORAL (Agrupada)		
			Regular	Eficiente	Total
DEDICACIÓN (Agrupada)	Medio	Recuento	3	17	20
		Recuento esperado	0,6	19,4	20,0
		% dentro de DEDICACIÓN(Agrupada) % del total	15,0%	85,0%	100,0%
	Alto	Recuento	0	80	80
		Recuento esperado	2,4	77,6	80,0
		% dentro de DEDICACIÓN(Agrupada) % del total	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Recuento	3	97	100	
	Recuento esperado	3,0	97,0	100,0	
	% del total	3,0%	97,0%	100,0%	

Muestra la tabla 5 que el 80% de los trabajadores consideró que existe una dedicación de nivel alto y una productividad laboral eficiente.

Por otra parte, el 17% consideró que la dedicación fue de nivel medio y la productividad laboral fue eficiente.

Por último, el 3% consideró la dedicación como nivel medio y a la productividad laboral como regular.

Tabla 6

*Tabla cruzada absorción (agrupada)*productividad laboral (agrupada)*

		PRODUCTIVIDAD LABORAL (Agrupada)			
		Regular	Eficiente	Total	
ABSORCIÓN (Agrupada)	Medio	Recuento	1	0	1
		Recuento esperado	1,0	0,0	1,0
		% dentro de ABSORCIÓN(Agrupada)	100,0%	0,0%	100,0%
		% del total	1,0%	0,0%	1,0%
	Alto	Recuento	2	97	99
		Recuento esperado	3,0	96,0	99,0
		% dentro de ABSORCIÓN(Agrupada)	2,0%	98,0%	100,0%
		% del total	2,0%	97,0%	99,0%
	Total	Recuento	3	97	100
		Recuento esperado	3,0	97,0	100,0
		% del total	3,0%	97,0%	100,0%

Muestra la tabla 6 que el 97% de los trabajadores consideró que existe una absorción de nivel alto y una productividad laboral eficiente.

Por otra parte, el 2% consideró que la absorción fue de nivel alto y la productividad laboral fue regular.

Por último, el 1% consideró la absorción como nivel medio y a la productividad laboral como regular.

Tabla 7
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
ENGAGEMENT	,194	100	,000
VIGOR	,228	100	,000
DEDICACIÓN	,325	100	,000
ABSORCIÓN	,214	100	,000
PRODUCTIVIDAD LABORAL	,138	100	,000

Los resultados que se obtuvieron en la prueba de normalidad siendo 100 la cantidad de empleados encuestados, se utilizó estadístico Kolmogorov-Smirnov con un p valor =0,000 < 0,05 en las variables estudiadas y en sus dimensiones, los datos fueron no normales. Por lo cual se utilizó una prueba no paramétrica.

Como es un estudio correlacional se usó el coeficiente de correlación Rho Spearman para medir la relación de las variables y sus dimensiones.

Las pruebas de hipótesis se elaboraron con un nivel de significancia del 5% y la regla de decisión incorpora si el p valor es menor a 0.05 se rechazará la H_0 y se aceptará la H_1 . La presente regla se aplicó a todas las pruebas de hipótesis planteadas.

H_0 No existe relación significativa entre engagement y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022.

H_1 Existe relación significativa entre engagement y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022.

Tabla 8
Correlación Engagement y Productividad Laboral

		PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	ENGAGEMENT	Coeficiente de correlación ,696
		Sig. (bilateral) ,000
		N 100

Conforme a los resultados se constató que existió correlación entre engagement y productividad laboral porque la sig. bilateral p valor = ,000 < 0,05. Según el coeficiente de correlación Rho Spearman ,696 fue una correlación positiva débil, por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, esto indicó, que existió relación significativa entre engagement y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022.

H₀ No existe relación significativa entre vigor y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022.

H₁ Existe relación significativa entre vigor y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022.

Tabla 9
Correlación vigor y productividad
laboral

		PRODUCTIVIDAD LABORAL	
Rho de Spearman	VIGOR	Coefficiente de correlación	,352
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

Conforme a los resultados se constató que existió correlación entre vigor y productividad laboral porque la sig. bilateral p valor = ,000 < 0,05. Según el coeficiente de correlación Rho Spearman ,352 fue una correlación positiva débil, por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, esto indicó, que existió relación significativa entre vigor y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022.

H₀ No existe relación significativa entre dedicación y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022.

H₁ Existe relación significativa entre dedicación y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022.

Tabla 10
Correlación dedicación y productividad laboral

		PRODUCTIVIDAD LABORAL	
Rho de Spearman	DEDICACIÓN	Coefficiente de correlación	,352
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

Conforme a los resultados se pudo constatar que existió correlación entre dedicación y productividad laboral porque la sig. bilateral p valor = ,000 < 0,05. Según el coeficiente de correlación Rho Spearman ,352 fue una correlación positiva débil, de esta manera, se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, esto es, existió relación significativa entre dedicación y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022.

H₀ No existe relación significativa entre absorción y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022.

H₁ Existe relación significativa entre absorción y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022.

Tabla 11

Correlación Absorción y Productividad Laboral

		PRODUCTIVIDAD LABORAL	
Rho de Spearman	ABSORCIÓN	Coefficiente de correlación	,571
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

Conforme a los resultados se pudo constatar que existió correlación entre la absorción y productividad laboral porque la sig. bilateral p valor = ,000 < 0,05. De acuerdo al coeficiente de correlación Rho Spearman ,571 fue una correlación positiva media, en consecuencia, se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, en otras palabras, existió una relación significativa entre absorción y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022.

V. DISCUSIÓN

El interés del estudio se enfocó en calcular si existe relación entre las variables planteadas, enlazándolo a las condiciones de la vida privada de los empleados y hacia la institución, en general en las organizaciones reside un interés de generar ambientes sanos, productivos, personal que se identifique con su organización y desarrollar el potencial humano de la compañía u organizaciones inteligentes. Para resumir el objetivo propuesto, con los resultados descriptivos en la variable engagement revelaron que un 94% de los empleados se encontraban en un nivel alto, seguido por el 6% nivel medio. Por otra parte, los resultados descriptivos de la variable productividad laboral mostró que el 97% del personal percibió ser eficiente y el 3% regular. Considerando los resultados inferenciales que se obtuvieron en el estudio se aceptó la hipótesis general planteada, existe relación significativa entre engagement y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022; basándose a los resultados que se obtuvieron por la prueba Spearman significancia bilateral p valor = ,000 < 0,05 y al coeficiente de correlación Rho Spearman ,696 positiva media. Los trabajadores percibieron un alto nivel de engagement y un alto nivel de productividad laboral sienten felicidad de trabajar en la organización, orgullo, resistencia mental, se esfuerzan, persisten, tienen un propósito, tienen un autoaprendizaje permanente, se centran en sus actividades todos estos indicadores encaminan a la organización a cumplir con sus metas propuestas.

Este resultado concuerda con lo que sostienen otros autores como Huamanchumo (2021) en su investigación, su propósito fue establecer la relación que existía entre engagement y productividad laboral en una Universidad de Lima. Los resultados indicaron que existió una correlación alta entre las dos variables, con significancia bilateral menor a 0.05 y un de R Pearson (0.762). Logró concluir que las dos variables tienen una relación auténtica. A mayor engagement la productividad aumenta. De igual manera Argomedo (2020), tuvo como propósito establecer la conexión entre engagement y desempeño laboral. En un centro de salud, el resultado de correlación de Spearman 0.809 concluyendo que el engagement tiene una correlación alta positiva con el desempeño laboral, los empleados que tienen un alto nivel de engagement mejoran su desempeño y transfieren actitudes positivas. Otros autores como Agurto et al. (2020) analizaron

dos variables engagement y satisfacción laboral sus resultados prueba Spearman, de $\alpha = 0.814$, concluyendo una correlación directa entre las variables estudiadas con una significancia $\alpha \leq 0.05$, los trabajadores al encontrarse engaged con la empresa apoyarán a cumplir de forma eficiente los objetivos de la compañía. De igual forma Grueso (2017) nos indica que la dirección estratégica de recursos humanos se halla relacionada con resultados de desempeño operacional como la innovación, la productividad y la competitividad, demostrando ser un potente predictor de desempeño psicosocial como el compromiso con la organización, el engagement, la satisfacción laboral y la motivación. Castillo (2020) en su estudio tuvo como objetivo analizar relación engagement y satisfacción laboral de GAD Parroquial Rural de Montalvo, constató que el nivel de satisfacción de los trabajadores del GAD Parroquial de Montalvo es alto en términos generales, aunque en algunos aspectos concretos los participantes manifestaron bajos niveles de satisfacción. Llegó a la conclusión el engagement es una herramienta que se utiliza para el estudio de los niveles de satisfacción laboral en diferentes contextos. Concuerta con Alves (2016) nos indica más allá de un estado temporal y determinado, el engagement se caracteriza con un estado más constante y afectivo-cognitivo y no se enfoca en un comportamiento, individuo, objeto, o evento determinado. Ruiz et al. (2022) realizaron un estudio cuyo propósito fue determinar la correlación entre los factores del entorno laboral y el engagement entre la población general ecuatoriana en la primera fase de la pandemia de COVID-19 para evaluar sus niveles de malestar psicológico. El resultado mostró un nivel intermedio de engagement tanto en la evaluación global como en las tres dimensiones, siendo mayor en aquellos sin malestar psicológico. Llegaron a la conclusión que, con acciones efectivas sobre los factores del entorno laboral, los efectos en la salud mental pueden prevenirse de manera eficiente y el engagement puede verse beneficiado. Politi (2020) en su investigación realizada tuvo como objetivo establecer si influye el engagement en el desempeño laboral de los colaboradores de una compañía de telecomunicaciones. El resultado determinó que el engagement se correlaciona con el desempeño laboral de los trabajadores, de forma significativa y positiva con un valor r de Pearson de 0,859; concluyendo que al aumentar el nivel de engagement incrementa también el nivel de desempeño laboral. De igual forma López (2020) en su estudio realizado tenía como finalidad

establecer la correlación entre el engagement y el desempeño laboral en los empleados de OGESS-BM concluyó que existió correlación significativa entre el engagement y el desempeño laboral en los trabajadores, calculado el coeficiente Rho Spearman relaciona de manera directa considerable de 0,838, sig. bilateral ($0.00 < 0.05$) concluye, a mayor engagement mayor será el desempeño laboral de los trabajadores de la OGESSBM. De igual manera Marroquín (2019) realizó una investigación en la empresa de transportes de carga el propósito fue determinar la correlación entre el compromiso laboral y productividad, los resultados que obtuvo mostraron una correlación significativa coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.852 relación directa con el nivel de productividad de los conductores; porque los colaboradores tienen la percepción de que con la labor que están realizando y los privilegios que obtienen al ejecutarlo están solventando sus necesidades que se retroalimenta con el incremento del engagement hacia la compañía y el trabajo realizado. Como indica Gutiérrez (2006) la productividad es lograr excelentes resultados en respeto de los recursos empleados para crearlos, la medición resulta de dar valor adecuado a los recursos utilizados para elaborar o crear visibles resultados.

Herrera y Álvarez (2019) en su estudio tuvieron como objetivo de analizar el engagement que conlleve a aumentar la productividad en un Municipio del Ecuador. Los resultados que obtuvieron permitieron comprender que es muy difícil conservar niveles altos de engagement en organismos del estado, sus conclusiones indican que sería esencial que cada institución implantara mecanismos para presionar al Gobierno, de esta manera mejorar las condiciones actuales y salariales de los empleados, Además, las instituciones podrían realizar autogestión con los mismos trabajadores de esta manera mejorarían su situación económica, lo cual les haría sentirse más comprometidos con la institución. Esto difiere de lo que indica Schaufeli et al. (2002) ya que definieron a el engagement como un estado mental positivo, satisfactorio y con relación al trabajo, se refiere a un estado afectivo más duradero y general, estado cognitivo que no se enfoca en ningún comportamiento, objeto, evento o individuo en particular. Los individuos no se sienten engaged solo por las condiciones económicas y la percepción de un salario bajo, su enfoque no es algo en particular, más bien cómo el individuo percibe su trabajo específicamente la labor que el realiza día a día; las nuevas tendencias llegan y cambian

drásticamente el entorno de las organizaciones, esto implica que las instituciones vivan en constante procesos de cambio, de adaptación, por lo tanto, requieren que las personas que se desempeñan en ella también evolucionen y se adapten. De igual manera Cárdenas y Jaik (2009) definen al engagement como un estado de salud mental integrado por factores personales y sociales, se refiere a una apreciación personal en relación al trabajo, el autoconcepto que un individuo tiene de sí mismo en relación a las emociones que el trabajo le provoca. La manifestación más positiva de la relación de los empleados con su trabajo: engagement, el contrato empleado-trabajo ha cambiado, obligando a los líderes empresariales a crear organizaciones que involucren a los empleados como contribuyentes sensibles, apasionados y creativos. Así como nos dan a conocer Rahman y Karim (2022) en su artículo que tuvo el propósito de investigar el papel mediador del engagement y justicia organizacional en las universidades de Bangladesh, el estudio encontró una correlación significativamente directa entre las dos variables, concluyeron que los académicos que habían sido tratados de manera justa en la distribución de salarios y premios, la toma de decisiones y su contacto con los superiores habían estado más engaged con su trabajo que aquellos que no habían sido tratados de manera justa.

La mayoría de los investigadores utilizaron las tres dimensiones del engagement planteadas en esta investigación.

Primer objetivo específico calcular la relación entre vigor y productividad laboral, los resultados descriptivos de vigor mostraron un 80% de los empleados se percibían en un nivel alto, seguido de un 20% nivel medio. Considerando los resultados inferenciales que se obtuvieron en la investigación se aceptó la hipótesis específica planteada; en base a los resultados obtenidos por la prueba Spearman significancia bilateral p valor = ,000 < 0,05 y al coeficiente de correlación Rho Spearman ,352 positiva débil. Las organizaciones deben incentivar a que su personal se sienta con energía laboral y querer dar más allá de lo que tiene que hacer para de esta manera tener organizaciones líderes con personal enfocado en cumplir objetivos.

Este resultado concuerda con lo que sostiene Huamanchumo (2021) definió el primer objetivo específico existe una relación entre vigor y productividad laboral, se presentaron los resultados descriptivos, los cuales mostraron que los

colaboradores en vigor, se perciben con el 44.30% en el nivel siempre y los resultados inferenciales mostraron que, con significancia bilateral menor a 0.05 y Rho de Spearman (0.706) concluyó que existe entre vigor y productividad laboral una correlación, y sugirió a la institución que sus trabajadores incrementen los niveles de resistencia y energía. Como señalaron Schaufeli et al. (2002) el vigor se refiere a un alto nivel de energía y fortaleza mental en el trabajo, la voluntad de esforzarse en uno mismo, en el trabajo y la persistencia incluso frente a la adversidad.

Otro objetivo específico, calcular la relación entre dedicación y productividad laboral, los resultados descriptivos que se obtuvieron el 80% de los empleados percibieron a la dedicación en un nivel alto, seguido por el 20% nivel medio. Considerando los resultados inferenciales que se obtuvieron en la investigación se aceptó la hipótesis específica planteada; debido a los resultados conseguidos por la prueba Spearman significancia bilateral p valor = ,000 < 0,05 y al coeficiente de correlación Rho Spearman ,352 positiva débil. Las organizaciones deben conseguir que el colaborador se sienta orgulloso de donde labora y de lo que él hace que sirve para cumplimiento de objetivos planteados por la organización.

Este resultado concuerda con lo que sostiene Huamanchumo (2021) definió el segundo objetivo específico existe una relación entre dedicación y productividad laboral, los resultados descriptivos mostraron que los trabajadores en vigor con 42.86% se percibieron en el nivel siempre y los resultados inferenciales mostraron que, con significancia bilateral menor a 0.05 y un R Pearson (0.771) sugirió a la organización a tener mentores para apoyar a la auto regulación de las emociones. Schaufeli et al. (2002) indicó que la dedicación se caracteriza por un sentido de significado, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío, sus indicadores son propósito, entusiasmo, orgullo de pertenencia.

El último objetivo específico, calcular la relación entre absorción y productividad laboral, mostraron los resultados descriptivos la absorción tenía una percepción de los empleados de un 94% en un nivel alto, seguido de un 6% nivel medio. Considerando los resultados inferenciales que se obtuvieron en la investigación se aceptó la hipótesis específica planteada; en base a los resultados obtenidos por la prueba Spearman significancia bilateral p valor = ,000 < 0,05 y al

coeficiente de correlación Rho Spearman ,571 positiva media. Los niveles de absorción son altos y tiene mayor correlación con la productividad.

Este resultado concuerda con lo que sostiene Huamanchumo (2021) definió el segundo objetivo específico existe una relación alta entre absorción y productividad laboral, los resultados descriptivos mostraron que los trabajadores en el vigor se perciben con 42.86% en el nivel siempre y los resultados inferenciales muestran que, con significancia bilateral menor a 0.05 y R Pearson (0.621) sugirió a la institución mantener y ampliar estímulos emocionales. Schaufeli et al. (2002) afirmaron que la absorción, se identifica por estar completamente enfocado e inmerso en el trabajo de uno, por lo que el tiempo pasa rápidamente y es difícil desconectarse del trabajo de uno.

VI. CONCLUSIONES

1. Los resultados mostraron una relación directa media entre la cuadrícula de engagement y productividad laboral, basándose en los resultados obtenidos se concluyó que existía relación significativa entre engagement y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022.

2. Existe relación directa débil entre vigor y productividad laboral en los colaboradores de una unidad educativa de Guayaquil 2022, mostraron que la combinación de vigor presenta correlación más pequeña con la variable productividad laboral, que las escalas de engagement completas.

3. Existe relación directa débil entre dedicación y productividad laboral en los colaboradores de una unidad educativa de Guayaquil 2022, mostraron que la combinación de dedicación presenta correlación más pequeña con la variable productividad laboral, que las escalas de engagement completas.

4. Existe relación positiva media entre absorción y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022. Sin embargo, solo la dimensión de absorción predijo significativamente productividad laboral. Como limitación este estudio se limita al engagement y productividad laboral en el sector educativo únicamente.

VII. RECOMENDACIONES

A la coordinadora de gestión de talento humano de la unidad educativa de Guayaquil se recomienda se haga un estudio a profundidad sobre las faltas recurrentes del personal, las mismas que no fueron consideradas en el presente estudio, en la tabla de frecuencia por ítems él #2 del cuestionario productividad laboral nos dio como resultado el 50% de los encuestados casi siempre falta por motivos personales, el 34% muchas veces y el 14% siempre; por lo tanto, se recomienda realizar una investigación para tipificar los temas personales de ese modo poder enfrentarlas con el propósito de mejorar la productividad laboral.

Para futuros investigadores se recomienda realizar una investigación cualitativa o mixta, utilizando otras técnicas como grupos focales, entrevistas, para poder realizar un análisis más profundo y no simplemente sea cálculo matemático que exista interacción personal y los participantes se sientan escuchados.

A los directivos de la unidad educativa de Guayaquil, de acuerdo a los resultados en planificación de actividades, se recomienda la creación de un programa anual de producción que contenga un listado de documentos y el procedimiento para su formalización, así como el listado de documentos iniciales, incluyendo tanto datos prospectivos como operativos, para desarrollar un plan de trabajo anual consolidado que vincule a todas las áreas de la institución y no se basen solo en el plan anual que les exige el ministerio de educación ya que con el solo se enfocan en lo curricular.

A los directivos de la unidad educativa de Guayaquil, de acuerdo a los resultados en base a la claridad de los objetivos, se recomienda socializar los objetivos con el personal, que toda la organización tenga claro los objetivos es un paso inicial necesario en el desarrollo de las actividades para que las revisiones posteriores creen conocimiento y mejoras basadas en el pasado, de esta manera facilitar la evaluación de desempeño.

A los directivos de la unidad educativa de Guayaquil, de acuerdo a los resultados, en los indicadores del engagement: sentimiento de felicidad laboral, concentración en las labores e inmerso, la percepción de los colaboradores va disminuyendo en comparación de los otros indicadores, se recomienda revisar sus sistemas de gestión del desempeño y desarrollar estrategias de engagement que ayuden a lograr el éxito de la organización.

REFERENCIAS

- Agurto Ruiz K.P., Mogollón García F.S., C. C. L. B. (2020). The role of occupational engagement as an alternative to improve employee satisfaction | El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. En *Universidad y Sociedad* (Vol. 12, Número 4, pp. 112-119).
- Alderman, J., Forsyth, J., Griffy-Brown, C., & Walton, R. C. (2022). The benefits of hiring a STEM CEO: Decision making under innovation and real options. *Technology in Society*, 71, 102064. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.102064>
- Alves Farias, J. (2016). *El modelo «burnout»- engagement en enfermeros: el factor protector de la resiliencia*. Ediciones Universidad de Salamanca PP - Spain. <https://www.digitaliapublishing.com/a/47571>
- Argomedo Campos, J. R. (2020). *Engagement relacionado con el desempeño laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope, 2019*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45540>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Novales, M. G. M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
- Baeza, A. V., & González., B. G. M. (2020). Labor Productivity and Marxist Theory of Labor Value. *World Review of Political Economy*. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2012.11.003>
- Barnó Martínez Agnieszka, L. S. (2019). *Eficiencia y productividad en arquitectura*. Los Libros de La Catarata PP - Spain. <https://www.digitaliapublishing.com/a/80855>
- Bauchner, H., & Rivara, F. P. (2022). The scientific communication ecosystem: the responsibility of investigators. *The Lancet*, 400(10360), 1289-1290. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(22\)01898-0](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0140-6736(22)01898-0)
- Bernal camargo, D. R., Díaz Amado, E., & Padilla Muñoz, A. (2018). Retos éticos de la investigación sociojurídica: una revisión a partir de buenas prácticas en artículos publicados. *Estudios Socio-Jurídicos*, 20(1), 107-131.
- Bersin, J. (2017). Becoming irresistible. *Deloitte Review*, 16, 146-163.

- Bjuggren, C. M. (2018). Employment protection and labor productivity. *Journal of Public Economics*, 157, 138-157.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2017.11.007>
- Breit, E., Song, X. (Jason), Sun, L., & Zhang, J. (2019). CEO power and labor productivity. *Accounting Research Journal*, 32(2), 148-165.
<https://doi.org/10.1108/ARJ-05-2016-0056>
- Burić, I., Zuffianò, A., & López-Pérez, B. (2022). Longitudinal relationship between teacher self-efficacy and work engagement: Testing the random-intercept cross-lagged panel model. *Contemporary Educational Psychology*, 70, 102092.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2022.102092>
- Callicott, J. B. (2017). *Hacia un modelo de gestión de los recursos humanos para las universidades: un estudio multicultural de éticas ecológicas desde la cuenca del Mediterráneo hasta el desierto australiano*. Plaza y Valdés PP - Spain. <https://www.digitaliapublishing.com/a/52521>
- Cárdenas Aguilar, T. de J., & Jaik Dipp, A. (2009). Engagement. Ilusión por el trabajo. Un modelo teórico-conceptual. En *Conservation Genetics* (Vol. 10, Número 5).
- Carrillo Vera, P. E. (2020). Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena-Ecuador. *Revista San Gregorio*, 40, 77-89.
- Castillo Ortiz, M. (2020). *Análisis de la satisfacción laboral a través del engagement, aplicado al Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Montalvo*. Ecuador-PUCESE–Maestría Gestión del Talento Humano.
- Cerezo, G. C. M., & Vaca, C. A. B. (2019). Efecto de la carga laboral y la rotación del personal en la productividad de los servidores judiciales en el Consejo de la Judicatura de Los Ríos, Ecuador en el año 2018. *Ciencia Digital*, 3(3.3), 30-43.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill.
- Cruelles Ruiz, J. A. (2012). *Productividad e Incentivos*. Marcombo PP - Spain.
<https://www.digitaliapublishing.com/a/30142>
- Dai, Y.-D., Altinay, L., Zhuang, W.-L., & Chen, K.-T. (2021). Work engagement and job burnout? Roles of regulatory foci, supervisors' organizational embodiment and psychological ownership. *Journal of Hospitality and Tourism Management*,

- 46, 114-122. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.12.001>
- Flores, E. (2018). *Crecimiento y productividad, II*. Fondo de Cultura Económica PP - Mexico. <https://www.digitaliapublishing.com/a/64143>
- Frankel, W. C., Scott, B. G., Massarweh, N. N., Silberfein, E. J., Zhang, Q., Rosengart, T. K., LeMaire, S. A., & Trautner, B. W. (2020). A Multifaceted Research Engagement Program Improved the Academic Productivity of General Surgery Residents. *Journal of Surgical Education*, 77(5), 1082-1087. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jsurg.2020.03.028>
- Grueso Hiestroza, M. P. (2017). *Recursos humanos en redes y organizaciones: algunas reflexiones y desafíos*. Universidad del Rosario PP - Spain. <https://www.digitaliapublishing.com/a/52173>
- Gutiérrez, P. H. (2006). *Calidad Total y Productividad*.
- Hai-Dong, L., Ya-Juan, Y., & Lu, L. (2022). In the context of COVID-19: the impact of employees' risk perception on work engagement. *Connection Science*, 34(1), 1367-1383. <https://doi.org/10.1080/09540091.2022.2071839>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (Mcgraw-Hill Interamericana Editores (ed.); 2018.^a ed.).
- Herrera, R., & Álvarez, W. (2019). El engagement en las organizaciones: caso de un municipio en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales y Humanística*, 16, 89-107.
- Huamanchumo Saavedra, E. E. (2021). *Engagement y productividad laboral en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte–2020*.
- Jazayeri, A., & Park, K. T. (2019). How to Write an Effective Business Plan in Medicine. *Gastroenterology*, 156(5), 1243-1247. <https://doi.org/https://doi.org/10.1053/j.gastro.2019.03.003>
- Latinoamericanas, F. D. I. E. (2002). *Productividad , Competitividad , Empresas*.
- Lencioni, G. A. M. (2020). Impacto del Covid-19 en las relaciones laborales en Ecuador. *Revista Facultad de Jurisprudencia*, 1(8), 79-118.
- León, R. A. H., & González, S. C. (2020). *El proceso de investigación científica*. Editorial Universitaria (Cuba).
- López Guzmán, V. S. (2020). *Relación del engagement y el desempeño laboral de los colaboradores de la OGESS–BM, año 2020*.

- Marroquín Chávez, A. D. (2019). *El compromiso laboral y su influencia en la productividad de los conductores de una empresa de transportes de carga nacional 2018*.
- McElreath, R., & Smaldino, P. E. (2015). Replication, communication, and the population dynamics of scientific discovery. *PloS one*, 10(8), e0136088. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0136088>
- Moreta Haro, A. P. (2017). *El estrés laboral de los trabajadores y su incidencia en la productividad dentro de la empresa Playhouse ecuatoriano durante el año 2016*. Quito: Universidad Tecnológica Indoamérica.
- Ñaupas, H., & Paitán, Marcelino Raúl Valdivia Dueñas, Jesús Josefa Palacios Vilela, H. E. R. D. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. En *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Número 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Orlova, E. (2021). Labour productivity management using health factors: Technique and models. *Upravlenets*, 11(6), 57-69. <https://doi.org/10.29141/2218-5003-2020-11-6-5>
- Perez, María ; Perez, L. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Maipue. <https://www.digitaliapublishing.com/a/80790>
- Perez María Victoria; Perez, Luciano, R. S. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Maipue. <https://www.digitaliapublishing.com/a/80790>
- Politi Barreto de Azo, M. B. (2020). *Influencia del engagement en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en Chiclayo*.
- Preenen, P. T. Y., Vergeer, R., Kraan, K., & Dhondt, S. (2015). Labour productivity and innovation performance: The importance of internal labour flexibility practices. *Economic and Industrial Democracy*, 38(2), 271-293. <https://doi.org/10.1177/0143831X15572836>
- Proaño Rocha, J. del R. (2020). *El engagement en el trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, Año 2020*. Ecuador-PUCESE–Maestría Gestión del Talento Humano.
- Rahman, M. H. A., & Karim, D. N. (2022). Organizational justice and organizational citizenship behavior: the mediating role of work engagement. *Heliyon*, 8(5),

- e09450. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09450>
- Ramaite, M., Rothmann, S., & van der Vaart, L. (2022). Job embeddedness profiles: Associations with supervisor relations, job satisfaction, and work engagement. *Cogent Psychology*, 9(1), 2080322. <https://doi.org/10.1080/23311908.2022.2080322>
- Ramos, L., Porto, F., & de Oliveira, D. (2021). Managing Hypothesis of Scientific Experiments with PhenoManager1. *J. Inf. Data Manag.*, 12(2). <https://doi.org/10.5753/jidm.2021.1988>
- Ruiz-Frutos, C., Adanaqué-Bravo, I., Ortega-Moreno, M., Fagundo-Rivera, J., Escobar-Segovia, K., Arias-Ulloa, C. A., & Gómez-Salgado, J. (2022). Work Engagement, Work Environment, and Psychological Distress during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study in Ecuador. En *Healthcare* (Vol. 10, Número 7). <https://doi.org/10.3390/healthcare10071330>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Shuck, B., Osam, K., Zigarmi, D., & Nimon, K. (2017). Definitional and Conceptual Muddling: Identifying the Positionality of Employee Engagement and Defining the Construct. *Human Resource Development Review*, 16(3), 263-293. <https://doi.org/10.1177/1534484317720622>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Engagement y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

AUTOR: Yessenia Paola Varas Cervantes

PROBLEMAS GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es el nivel de relación entre engagement y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022?	Calcular el nivel de relación entre engagement y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022	Existe relación significativa entre engagement y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022	1: ENGAGEMENT	Esfuerzo	TIPO DE ESTUDIO El tipo de estudio realizado fue descriptivo-correlacional. DISEÑO DE ESTUDIO El tipo de diseño que se realizó fue no experimental, porque no se manipularon las variables. POBLACIÓN Y MUESTRA La población fue 100 empleados, muestra censal. TAMAÑO DE MUESTRA El total de la población 100 empleados TÉCNICAS E INSTRUMENTOS Técnica: La técnica que se utilizó fue la encuesta Instrumento: El instrumento fue el cuestionario que es de elaboración propia el de la variable Productividad Laboral, el de engagement es Cuestionario de Escala de Engagement en el Trabajo de Utrecht – (UWES), de libre acceso para investigaciones científicas.
				Persistencia	
				Resistencia mental	
				Propósito	
				Entusiasmo	
				Orgullo de pertenencia	
				Sentimiento de Felicidad laboral	
			Concentración en las labores		
			Inmerso		
¿Cuál es el nivel de relación entre vigor y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022?	Calcular el nivel de relación entre vigor y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022.	Existe relación significativa entre vigor y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022.	2: PRODUCTIVIDAD LABORAL	Cumple procedimientos	
				Uso adecuado del tiempo	
				Autoaprendizaje permanente	
				Lista de control	
				Claridad de los Objetivos	
¿Cuál es el nivel de relación entre absorción y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022?	Calcular el nivel de relación entre absorción y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022.	Existe relación significativa entre absorción y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022.		Áreas de resultados claves	
				Centrarse en una actividad	

Anexo 2 Matriz de operacionalización de las variables

Problema: ¿Cuál es el nivel de relación entre engagement y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022?

Objetivo: Calcular el nivel de relación entre engagement y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022

Hipótesis: Existe relación significativa entre engagement y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil 2022

Engagement y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Escala de medición				
Engagement	Cárdenas y Jaik (2009) definieron al engagement como un estado de salud mental integrado por factores personales y sociales, se refiere a una apreciación personal en relación al trabajo, el autoconcepto que un individuo tiene de sí mismo en relación a las emociones que el trabajo le provoca.	(Schaufeli et al., 2002) "Un estado mental positivo y satisfactorio, relacionado con el trabajo, que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción."	Vigor	Esfuerzo	En mi trabajo me siento lleno de energía. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	Ordinal				
				Persistencia	Soy muy persistente en mi trabajo. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.					
				Resistencia mental	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.					
			Dedicación	Propósito	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.					
				Entusiasmo	Estoy entusiasmado con mi trabajo. Mi trabajo me inspira.					
				Orgullo de pertenencia	Estoy orgulloso del trabajo que hago. Mi trabajo es retador.					
			Absorción	Sentimiento de Felicidad laboral	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo. Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.					
				Concentración en las labores	El tiempo vuela cuando estoy trabajando. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.					
				Inmerso	Estoy inmerso en mi trabajo. Me "dejo llevar" por mi trabajo.					
			Productividad Laboral	(Chiavenato, 2009) "Es hacer cada vez más y mejor, cada vez con menos recursos"	(Cruelles Ruiz, 2012) Productividad lleva ligado el término eficiencia y eficacia.		Eficiencia	Cumple procedimientos	Utiliza los procedimientos para desempeñarse en el puesto asignado Con qué frecuencia falta a sus labores por temas personales	Ordinal
								Uso adecuado del tiempo	Planifica sus actividades a corto y largo plazo Con qué frecuencia culmina sus las actividades en plazo establecido	
								Autoaprendizaje permanente	Dedica tiempo semanal para aprender algo nuevo Aspira a mejores oportunidades laborales dentro o fuera de la unidad educativa	
Lista de control	Lleva una lista de verificación de las actividades realizadas diariamente Destina tiempo para verificar que se cumplan los procedimientos									
Eficacia	Claridad de los Objetivos	Tiene claro los objetivos de la unidad educativa Tiene claro las metas mensuales de cada indicador de la unidad educativa Aplica el reglamento para realizar sus actividades								
	Áreas de resultados claves	Se enfoca en los indicadores claves para el cumplimiento de los objetivos								
	Centrarse en una actividad	Es puntual en la entrega de las labores que se le solicitan Se enfoca en realizar una sola actividad a la vez								
		Atiende las actividades prioritarias destinando mayor cumplimiento								

Anexo 3 Instrumentos

Cuestionario de Escala de Engagement en el Trabajo de Utrecht – (UWES)

Estimado (a)

El presente cuestionario está dirigido a los trabajadores de la unidad educativa de Guayaquil es de carácter anónimo y confidencial, servirá para elaborar la tesis titulada “Engagement y productividad laboral en los trabajadores de una Institución educativa de Guayaquil, 2022, por ello se pide su colaboración, por favor colocar un visto en la opción que usted se identifique:

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

Muchas gracias.

Cuestionario de Productividad laboral
Estimado (a)

El presente cuestionario está dirigido a los trabajadores de la unidad educativa de Guayaquil es de carácter anónimo y confidencial, servirá para elaborar la tesis titulada "Engagement y productividad laboral en los trabajadores de una Institución educativa de Guayaquil, 2022, por ello se pide su colaboración, por favor colocar un visto en la opción que usted se identifique:

N°	PREGUNTAS	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Muchas veces	Casi siempre	Siempre
		0	1	2	3	4	5	6
Eficiencia								
1	Utiliza los procedimientos para desempeñarse en el puesto asignado							
2	Con qué frecuencia falta a sus labores por temas personales							
3	Planifica sus actividades a corto y largo plazo							
4	Con qué frecuencia culmina sus las actividades en plazo establecido							
5	Dedica tiempo semanal para aprender algo nuevo							
6	Aspira a mejores oportunidades laborales dentro o fuera de la unidad educativa							
7	Lleva una lista de verificación de las actividades realizadas diariamente							
8	Destina tiempo para verificar que se cumplan los procedimientos							
Eficacia								
9	Tiene claro los objetivos de la unidad educativa							
10	Tiene claro las metas mensuales de cada indicador de la unidad educativa							
11	Aplica el reglamento para realizar sus actividades							
12	Se enfoca en los indicadores claves para el cumplimiento de los objetivos							
13	Es puntual en la entrega de las labores que se le solicitan							
14	Se enfoca en realizar una sola actividad a la vez							
15	Atiende las actividades prioritarias destinando mayor cumplimiento							

Muchas gracias.



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Carmen Mayorga Villamar

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de Maestría de gestión de Negocios (MBA) en la Universidad Cesar Vallejo (UCV), en la sede de Lima Norte requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister

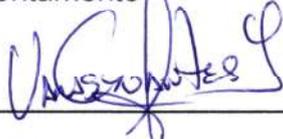
El titulo nombre de mi proyecto de investigación es: **Engagement y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil, 2022** y siendo imprescindible contar con la autorización de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted ante su connotada experiencia en este tema de investigación.

El expediente de validación que se hace llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Yessenia Varas Cervantes

DNI 0918463993

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la productividad laboral

N°	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión Eficiencia								
1	Utiliza los procedimientos para desempeñarse en el puesto asignado	X		X		X		
2	Con que frecuencia falta a sus labores por temas personales	X		X		X		
3	Planifica sus actividades a corto y largo plazo	X		X		X		
4	Con qué frecuencia culmina sus las actividades en plazo establecido	X		X		X		
5	Dedica tiempo semanal para aprender algo nuevo	X		X		X		
6	Aspira a mejores oportunidades laborales dentro o fuera de la unidad educativa	X		X		X		
7	Lleva una lista de verificación de las actividades realizadas diariamente	X		X		X		
8	Destina tiempo para verificar que se cumplan los procedimientos	X		X		X		
Dimensión Eficacia								
9	Tiene claro los objetivos de la unidad educativa	X		X		X		
10	Tiene claro las metas mensuales de cada indicador de la unidad educativa	X		X		X		
11	Aplica el reglamento para realizar sus actividades	X		X		X		
12	Se enfoca en los indicadores claves para el cumplimiento de los objetivos	X		X		X		
13	Es puntual en la entrega de las labores que se le solicitan	X		X		X		
14	Se enfoca en realizar una sola actividad a la vez	X		X		X		
15	Atiende las actividades prioritarias destinando mayor cumplimiento	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()
12 de noviembre del 2022

Apellidos y nombres de juez evaluador: Mayorga Villamar Carmen

DNI: 1203674179

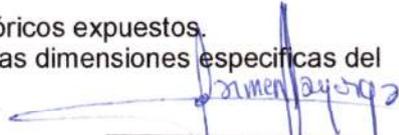
Especialidad del evaluador: DOCTOR EN CIENCIAS TECNICAS.

Número de registro Senecyt 1923182161

1Pertinencia: Los ítems corresponden a los conceptos teóricos expuestos.

2Relevancia Los ítems son apropiados para representar las dimensiones específicas del constructo.

3Se entiende sin dificultad el enunciado de los ítems.


Firma del experto



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Nadia Flores Manrique

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de Maestría de gestión de Negocios (MBA) en la Universidad Cesar Vallejo (UCV), en la sede de Lima Norte requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister

El titulo nombre de mi proyecto de investigación es: **Engagement y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil, 2022** y siendo imprescindible contar con la autorización de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted ante su connotada experiencia en este tema de investigación.

El expediente de validación que se hace llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

Yessenia Varas Cervantes

DNI 0918463993

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la productividad laboral:

N°	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión Eficiencia								
1	Utiliza los procedimientos para desempeñarse en el puesto asignado	X		X		X		
2	Con qué frecuencia falta a sus labores por temas personales	X		X		X		
3	Planifica sus actividades a corto y largo plazo	X		X		X		
4	Con qué frecuencia culmina sus las actividades en plazo establecido	X		X		X		
5	Dedica tiempo semanal para aprender algo nuevo	X		X		X		
6	Aspira a mejores oportunidades laborales dentro o fuera de la unidad educativa	X		X		X		
7	Lleva una lista de verificación de las actividades realizadas diariamente	X		X			X	Corregir el indicador lista de control
8	Destina tiempo para verificar que se cumplan los procedimientos	X		X		X		
Dimensión Eficacia								
9	Tiene claro los objetivos de la unidad educativa	X		X		X		
10	Tiene claro las metas mensuales de cada indicador de la unidad educativa	X		X		X		
11	Aplica el reglamento para realizar sus actividades	X		X		X		
12	Se enfoca en los indicadores claves para el cumplimiento de los objetivos	X		X		X		
13	Es puntual en la entrega de las labores que se le solicitan	X		X		X		
14	Se enfoca en realizar una sola actividad a la vez	X		X		X		
15	Atiende las actividades prioritarias destinando mayor cumplimiento	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

12 de noviembre del 2022

Apellidos y nombres de juez evaluador: Flores Manrique Nadia Magaly

DNI: 0926331497

Especialidad del evaluador: MASTER OF ENGINEERING SCIENCE.

Número de registro Senecyt 7084 R-15-21311

1Pertinencia: Los ítems corresponden a los conceptos teóricos expuestos.

2Relevancia Los ítems son apropiados para representar las dimensiones específicas del constructo.

3Claridad: Se entiende sin dificultad el enunciado de los ítems.

NADIA
MAGALY
FLORES
MANRIQUE

Firmado digitalmente
por NADIA MAGALY
FLORES MANRIQUE
Fecha: 2022.11.29
23:38:00 -05'00'

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mario Dávila Aragundi

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de Maestría de gestión de Negocios (MBA) en la Universidad Cesar Vallejo (UCV), en la sede de Lima Norte requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister

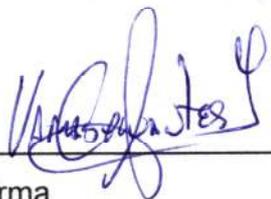
El titulo nombre de mi proyecto de investigación es: **Engagement y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil, 2022** y siendo imprescindible contar con la autorización de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted ante su connotada experiencia en este tema de investigación.

El expediente de validación que se hace llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Yessenia Varas Cervantes

DNI 0918463993

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la productividad laboral

N°	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión Eficiencia								
1	Utiliza los procedimientos para desempeñarse en el puesto asignado	X		X		X		
2	Con que frecuencia falta a sus labores por temas personales	X		X		X		
3	Planifica sus actividades a corto y largo plazo	X		X		X		
4	Con qué frecuencia culmina sus las actividades en plazo establecido	X		X		X		
5	Dedica tiempo semanal para aprender algo nuevo	X		X		X		
6	Aspira a mejores oportunidades laborales dentro o fuera de la unidad educativa	X		X		X		
7	Lleva una lista de verificación de las actividades realizadas diariamente	X		X		X		
8	Destina tiempo para verificar que se cumplan los procedimientos	X		X		X		
Dimensión Eficacia								
9	Tiene claro los objetivos de la unidad educativa	X		X		X		
10	Tiene claro las metas mensuales de cada Indicador de la unidad educativa	X		X		X		
11	Aplica el reglamento para realizar sus actividades	X		X		X		
12	Se enfoca en los indicadores claves para el cumplimiento de los objetivos	X		X		X		
13	Es puntual en la entrega de las labores que se le solicitan	X		X		X		
14	Se enfoca en realizar una sola actividad a la vez	X		X		X		
15	Atiende las actividades prioritarias destinando mayor cumplimiento	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()
29 de noviembre del 2022

Apellidos y nombres de juez evaluador: Dávila Aragundi Mario Rodrigo

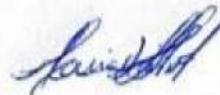
DNI: 0916407711

Especialidad del evaluador: Magister en Administración de empresas mención negocios internacionales. Número de registro Senecyt 1006-13-86036429

1Pertinencia: Son pertinentes para el estudio

2Relevancia: Son relevantes para la investigación

3Claridad: Los Ítems están claros y se entienden



Firma del experto

Expertos que validan el instrumento

Juez	Años de experiencia
Dra. Carmen Mayorga Villamar	15 años
Mg. Nadia Flores Manrique	10 años
Mg. Mario Dávila Aragundi	15 años



Secretaría de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1923182161
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE MATANZAS
Institución que reconoce	
Título	DOCTOR EN CIENCIAS TECNICAS
Tipo	Extranjero
Fecha de registro	2021-08-31
Observaciones	"TÍTULO DE DOCTOR O PHD VÁLIDO PARA EL EJERCICIO DE LA DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR"



Secretaría de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	7084 R-15-21311
Institución de origen	UNIVERSITY OF QUEENSLAND
Institución que reconoce	
Título	MASTER OF ENGINEERING SCIENCE
Tipo	Extranjero
Fecha de registro	2015-02-13
Observaciones	



Secretaría de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

Quito, 11/12/2022

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que DAVILA ARAGUNDI MARIO RODRIGO, con documento de identificación número 0916407711, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: DAVILA ARAGUNDI MARIO RODRIGO
 Número de documento de identificación: 0916407711
 Nacionalidad: Ecuador
 Género: MASCULINO

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1006-13-86036429
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS MENCION NEGOCIOS INTERNACIONALES
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2013-06-11
Observaciones	

Anexo 5 : Matriz de datos de la prueba piloto

Persona	ENGAGEMENT																	PRODUCTIVIDAD LABORAL														
	VIGOR					DEDICACIÓN					ABSORCIÓN							EFICIENCIA							EFICACIA							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	6	5	5	4	5	5	1	6	6	6	2	1	4	4	1	
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	6	5	5	6	6	5	1	5	6	6	2	5	6	5	2	
4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	6	4	3	3	5	3	6	4	4	5	6	2	5	6	3	
5	5	3	4	4	5	1	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
6	3	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	1	4	6	4	6	1	4	6	6	6	6	6	3	6	6	
7	3	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	6	2	4	4	6	4	6	4	4	1	2	2	1	4	2	
8	2	4	4	3	2	3	3	3	2	0	3	4	4	2	4	3	3	4	5	4	5	6	6	2	6	6	6	2	2	3	6	6
9	3	5	4	4	3	5	3	3	4	3	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	1	6	6	6	2	1	4	4	1	
10	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	1	3	3	3	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
11	5	5	5	4	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	6	5	1	5	6	6	2	5	6	5	2	
12	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	6	4	3	3	5	3	6	4	4	5	6	2	5	6	3
13	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	1	3	3	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
14	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4	6	4	6	1	4	6	6	6	6	6	3	6	6	
15	3	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	6	2	4	4	6	4	6	4	4	1	2	2	1	4	2
16	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	1	5	3	4	4	5	4	5	6	6	2	6	6	6	2	2	3	6	6
17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	6	5	5	4	5	5	1	6	6	6	2	1	4	4	1
18	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
19	5	1	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	2	5	6	5	5	6	6	6	5	1	5	6	6	2	5	6	5	2
20	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	2	6	4	3	3	5	3	6	4	4	5	6	2	5	6	3

Anexo 6 : Fiabilidad Alfa de Cronbach prueba piloto

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	17

→ Fiabilidad

Escala: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

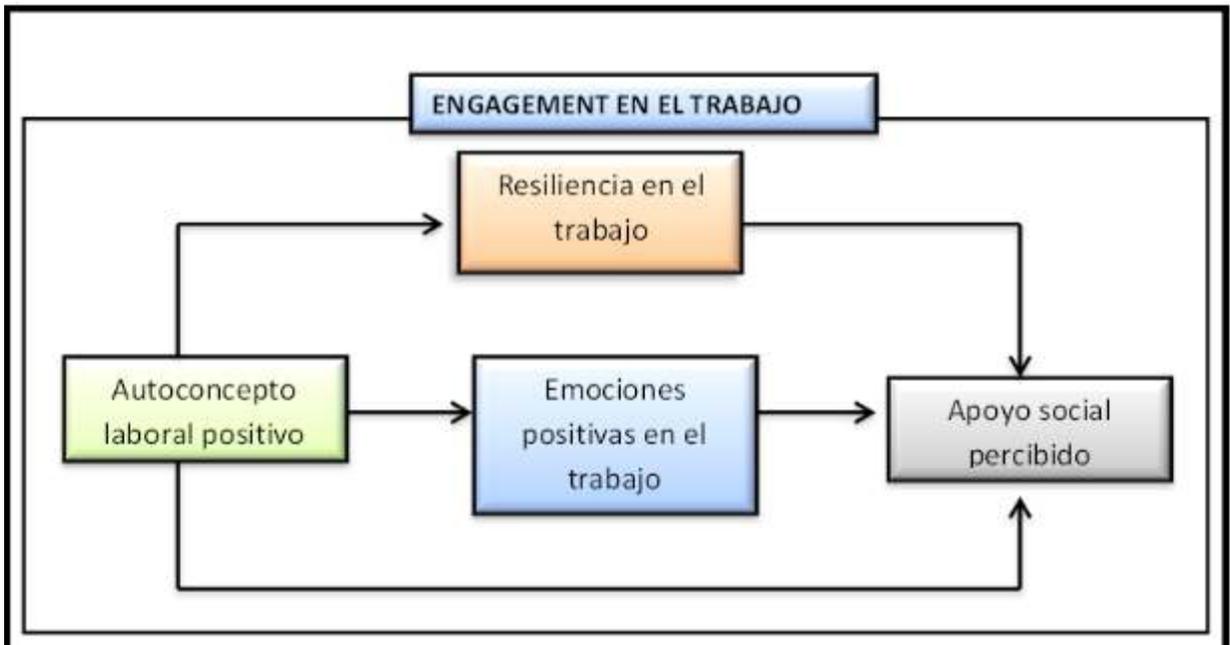
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	15

Anexo 7

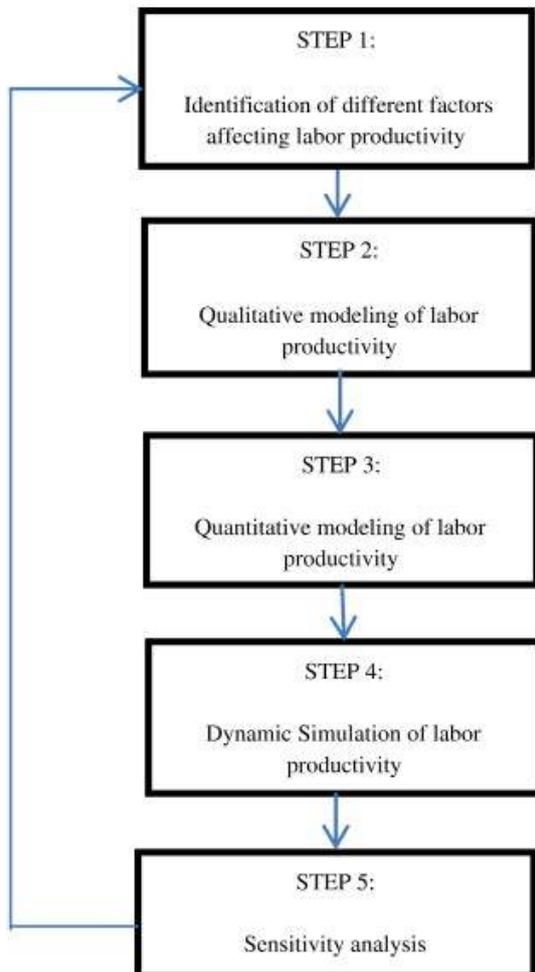
Modelo AREA del Engagement



Fuente: Cárdenas y Jaik (2009)

Anexo 8

El diagrama de flujo de las diferentes etapas de la simulación de la productividad laboral mediante el enfoque de dinámica de sistemas.



Fuente: (Baeza y González.,2020)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GRANADOS MAGUIÑO MAURO AMARU, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Engagement y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil, 2022.", cuyo autor es VARAS CERVANTES YESSENIA PAOLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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.

LIMA, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GRANADOS MAGUIÑO MAURO AMARU DNI: 06441665 ORCID: 0000-0002-5668-0557	Firmado electrónicamente por: MGRANADOSM el 19-01-2023 09:33:31

Código documento Trilce: TRI - 0508066