



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Engagement y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Kym  
Gamarra Security S.A.C, Lima 2023.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Psicología**

**AUTORA:**

Cornejo Landeo, Kemmer Ruth ([orcid.org/0000-0002-9890-9524](https://orcid.org/0000-0002-9890-9524))

**ASESOR:**

Mg. Saavedra Torres, Isaac ([orcid.org/0000-0002-6549-1627](https://orcid.org/0000-0002-6549-1627))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO – PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

Está dedicada especialmente a Jehová Dios por guiarme en cada momento sobre todo de dificultad en este proceso de tesis pero que, si se puedo culminar con el éxito requerido, seguidamente a mi padre, por su apoyo emocional y cada una de sus palabras que las llevo siempre presente.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a dios por siempre estar conmigo, guiándome en cada paso, a mis padres Edith Mary y Mario Hernán, por el apoyo incondicional, por su atención continua en este mi progreso y finalmente a mi docente que se ha tomado el tiempo, dedicación y la motivación que me brindó para cumplir con mi objetivo.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SAAVEDRA TORRES ISAAC, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Engagement y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Kym Gamarra Security S.A.C, Lima 2023.", cuyo autor es CORNEJO LANDEO KEMMER RUTH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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.

CHICLAYO, 15 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SAAVEDRA TORRES ISAAC DNI: 72425239 ORCID: 000-0002-6549-1627	Firmado electrónicamente por: ISAAVEDRAT el 15- 01-2024 21:37:20

Código documento Trilce: TRI - 0733164





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CORNEJO LANDEO KEMMER RUTH estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Engagement y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Kym Gamarra Security S.A.C, Lima 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
KEMMER RUTH CORNEJO LANDEO DNI: 47954611 ORCID: 0000-0002-9890-9524	Firmado electrónicamente por: KCORNEJOLA15 el 15- 01-2024 09:39:01

Código documento Trilce: TRI - 0733176



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis .....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos .....	14
3.6. Método de análisis de datos .....	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES .....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29

REFERENCIAS .....	35
-------------------	----

## ANEXOS

### ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Relación entre engagement y productividad en colaboradores de la empresa Kym Gamarra Security S.A.C, Lima 2023.....	17
Tabla 2. Niveles de engagement en colaboradores de la empresa Kym Gamarra Security S.A.C, Lima 2023.....	18
Tabla 3. Niveles de productividad en colaboradores.....	19
Tabla 4. Relación entre la dimensión eficiencia de producción y las dimensiones de engagement .....	20
Tabla 5. Relación entre la dimensión eficacia de productividad y las dimensiones de engagement .....	21
Tabla 6. Confiabilidad por dimensiones del instrumento UWES-15.....	40
Tabla 7. Confiabilidad por dimensiones del instrumento Nivel de Productividad ..	40
Tabla 8. V-Aiken a través del Juicio de Expertos del instrumento UWES-15.....	41
Tabla 9. V-Aiken a través del Juicio de Expertos del instrumento Nivel de Productividad .....	42
Tabla 10. Confiabilidad por dimensiones del instrumento UWES-15.....	43
Tabla 11. Confiabilidad por dimensiones del instrumento Nivel de Productividad	43
Tabla 12. Baremos del cuestionario de ENGAGEMENT .....	46
Tabla 13. Baremos del cuestionario de PRODUCTIVIDAD.....	44
Tabla 14. Prueba de normalidad de Kolmogorov .....	45

## RESUMEN

En el presente estudio se buscó determinar la relación entre el engagement y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Kym Gamarra Security S.A.C. Lima 2023, para ello, se trabajó mediante un enfoque cuantitativo, un alcance correlacional y un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 100 colaboradores en los cuales la edad promedio fue 36.5. Para la recolección de datos se utilizaron los instrumentos Utrecht Work engagement Scale (UWES) y Nivel de Productividad Laboral. Se analizaron los datos y se encontró que, existe relación significativa, positiva y moderada ( $p < 0.05$ ; rho: .689\*\*), asimismo, el nivel bajo fue el que predominó en engagement (43%) y el nivel alto predominó en productividad (43%); se concluyó que, que cuando los colaboradores perciban mayor nivel de engagement, tendrán un mejor nivel de productividad, realizando una mejor planificación organizacional y alcanzando buenos resultados por medio de las herramientas adecuadas.

**PALABRAS CLAVE:** Compromiso, productividad laboral, empresa.

## ABSTRACT

In this study, we sought to determine the relationship between engagement and work productivity in the employees of the company Kym Gamarra Security S.A.C. Lima 2023, for this, worked through a quantitative approach, a correlational scope and a non-experimental design. The sample was made up of 100 collaborators in whom the average age was 36.5. The Utrecht Work engagement Scale (UWES) and Work Productivity Level instruments were used to collect data. The data were analyzed and it was found that there is a significant, positive and moderate relationship ( $p < 0.05$ ;  $\rho: .689^{**}$ ), likewise, the low level was the one that predominated in engagement (43%) and the high level predominated in productivity (43%); It is concluded that when employees perceive a higher level of engagement, they will have a better level of productivity, carrying out better organizational planning and achieving good results through the appropriate tools.

**Keywords:** commitment, work productivity, company.

## I. INTRODUCCIÓN

Los colaboradores se han vuelto imprescindibles en una organización, puesto que favorecen el desarrollo y producción de la misma. Por lo tanto, el engagement debe ejercerse como prioridad en las organizaciones, para que la relación de los colaboradores con la empresa se mantenga estable y productiva, además, facilitaría alcanzar los objetivos de forma segura. De este modo, Schaufeli (2021) afirma que el engagement favorece el desenvolvimiento de los colaboradores, además refuerza las relaciones comunicativas, facilitando el logro de las metas organizacionales.

Grubert (2022) sostiene que el engagement, se introduce a través de las estrategias y operaciones las cuales permiten alcanzar múltiples metas gracias a labores que realiza cada colaborador. Debido a ello, el término engagement se hizo propio en la plataforma digital, abarcando las redes y medios necesarios para la interacción. Por otro lado, para lograr una eficiente productividad laboral dentro de la organización, Morán (2022) sostiene que debe existir un clima laboral satisfactorio y también capacitaciones constantes hacia el personal.

A nivel internacional, State of the Global Workplace – Gallup Report (2021) en su reporte sobre los años 2018 hasta 2020, mostraron que el engagement se redujo un 2% a comparación del año 2017 que supera la cifra en un 24%, para este estudio participaron 19 países de Latinoamérica con un porcentaje de engagement de 24%; el Perú se ubicó en el puesto 18 con un 20%. Anteriormente se mostraron factores que limitan un nivel satisfactorio de engagement, estos fueron: relaciones sociales escasas, poca iniciativa, desmotivación, entre otros.

En otro estudio, el equipo Upwork (2022) afirma que los colaboradores son los pilares de cada empresa, puesto que son ellos quienes operan, producen y generan un valor los cuales son necesarios para mantener a flote a una empresa, por ende, el engagement debe implementarse de forma correcta y sea alcanzada por cada uno de los miembros que la conformen.

Un estudio realizado en Colombia sobre la productividad en 17 organizaciones, López (2021) demostró 10 factores importantes para mantener estable la productividad puesto que los resultados fueron mayores al 60%. Cada colaborador

prefiere un factor distinto, el factor mayor fue estabilidad laboral con un 94.66%; seguido del clima laboral con un 88%. Sin embargo, el autor señaló que, los factores que intervienen a la reducción de la productividad laboral son un mal clima laboral y la poca importancia de las opiniones de los colaboradores.

El engagement y la productividad se consideran importantes dentro de una organización, en un estudio realizado en Perú por Ruiz et al. (2020) se publicó que los colaboradores que presenten un nivel satisfactorio de la variable engagement, serán más propensos a presentar un nivel mayor de productividad laboral, en contraste a ello, Reyes (2015, como se citó en Ruiz et al., 2020) resalta la relación de estas variables donde sostiene que los colaboradores que demuestran engagement, podrán demostrar mejores resultados en su producción y a la vez su eficiencia de desenvolverse en su área. Entonces, se entiende que cuando un colaborador presente problemas en relación a nivel de engagement, tendrá deficiencia en la productividad laboral volviéndolo ineficaz para alcanzar las metas organizacionales.

En Perú, Agurto et al. (2020) realizaron un estudio en una empresa agro-exportadora, donde encontró que un 37,3% de colaboradores presenta niveles bajos de engagement, lo cual indica que existen factores que frenan la productividad laboral, estas son la falta de motivación personal y la falta de comunicación. Además, ningún colaborador presentó nivel alto de engagement, indicando que la organización debería implementar estrategias.

En la población de estudio se hallaron diversas manifestaciones del problema; en una entrevista telefónica con el Gerente Elisabeth Olga Cumpa Flores de la empresa Kym Gamarra Security S.A.C, indicó que, logra presenciar la falta de compromiso por parte de los colaboradores, viéndose expuesta la baja productividad en la empresa durante el presente año (Olga, 2023).

Ante lo dicho, se formuló la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre engagement y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Kym Gamarra Security S.A.C, Lima 2023?

Este estudio es justificable, a nivel metodológico, dado a que se realizó una investigación rigurosa, regida por la ética profesional, reafirmando la validez y confiabilidad de los instrumentos que se han empleado en la misma.

En lo que concierne a la relevancia social, se consideró necesario emplear esta investigación puesto que muchas empresas están atravesando complicaciones con su personal, sin saber la realidad de su problemática, además, no todas cuentan con estrategias adecuadas que permitan erradicar el problema; por ello, es necesario brindar información que permita anticipar que los colaboradores presenten escaso engagement y poca productividad.

A nivel práctico, los resultados obtenidos, fueron brindados a la empresa que forma parte de la investigación, para que tomen en cuenta la implementación de programas y talleres con sus colaboradores permitiendo mejorar su compromiso en la organización y su producción dentro de ella.

A nivel teórico, se describió la teoría y conceptos sólidos que dará mayor sustento a la investigación, explicando las situaciones por las que atraviesan muchas empresas referentes al engagement y la productividad, puesto que son necesarios para mantener tanto a los colaboradores y a las organizaciones en funcionalidad.

El objetivo general que se propuso determinar la relación entre engagement y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Kym Gamarra Security S.A.C. Asimismo, se contó con objetivos específicos, se propuso identificar los niveles de engagement en los colaboradores, del mismo modo, identificar los niveles de productividad en los colaboradores, también, demostrar la relación entre la dimensión eficiencia de producción y las dimensiones de engagement, por último, demostrar la relación entre la dimensión eficacia de productividad y las dimensiones de engagement.

Por lo tanto, se planteó la hipótesis:  $H_1$ : Existe relación positiva entre engagement y productividad en trabajadores de la empresa Kym Gamarra Security S.A.C, Lima 2023  $H_0$ : No existe relación positiva entre engagement y productividad en trabajadores de la empresa Kym Gamarra Security S.A.C, Lima 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo, se describirán los estudios previos, como también las teorías relacionadas a la variable.

A nivel internacional, Ossa y Jiménez (2021) elaboraron un estudio cuyo propósito de conocer la relación entre el engagement y la calidad de vida, su estudio fue cuantitativo, correlacional, transeccional-no experimental, 241 trabajadores de centros educativos en Chile conformaron su muestra de 22 a 78 años. Se utilizaron 2 instrumentos uno para medir la variable engagement y uno para medir la calidad de vida, la cual consta de 17 factores e incluye la productividad del colaborador. Entre sus resultados mostraron que el engagement y el factor productividad muestran una correlación de ( $r=0,501$   $p <0,01$ ) respaldando la relación de las variables. Concluyeron que, los colaboradores que muestren mayor productividad en su empresa, podrán tener altos niveles de engagement.

También, en México, Eliseo (2020) realizó una investigación con el propósito de determinar la relación entre engagement y la motivación en colaboradores, su estudio fue correlacional, no experimental. La muestra la conformaron 100 colaboradores educativos, cuyas edades comprenden desde los 20 hasta 60 años. Se emplearon 2 instrumentos para evaluar las variables de estudio. Entre sus resultados mostraron que el engagement y la motivación se relacionan positivamente. Asimismo, se obtuvo como resultados descriptivos donde los colaboradores se ubicaron en un nivel medio de engagement representado por el 53%. Además, se evidenció la existencia un  $r=.107$ , hacen hincapié en la autorrealización del personal por medio de incentivos, considerándolo necesario para aumentar niveles de productividad, puesto que se evidencia un gran porcentaje que está en desacuerdo que no se respeten sus atribuciones por la empresa, lo cual indica que mostraban bajo interés en el desempeño de las actividades administrativas, por ende, su productividad era escasa. Concluyeron que el mayor porcentaje de la población presenta un nivel medio de engagement, lo cual puede afectar a su motivación.

En Chile, Vásquez et al. (2020) realizaron un estudio con la finalidad de comprobar la relación de liderazgo transformacional: engagement y desempeño laboral, su estudio fue cuantitativo, correlacional, no experimental, 201 trabajadores de 37

años de la empresa Millennial conformaron su muestra. Se utilizaron 2 instrumentos para medir las variables de estudio. Entre sus resultados determinaron que existe relación positiva moderada entre liderazgo organizacional: engagement y el desempeño laboral ( $r=0.44$ ), indicando que los colaboradores muestran confianza organizacional. Concluyeron que, los colaboradores que muestren altos niveles de productividad, podrán mejorar su nivel de liderazgo transformacional: engagement.

En Ecuador, Mera y Zambrano (2021) realizaron un estudio con la finalidad de comprobar el nivel de engagement y examinar la motivación laboral, su estudio fue correlacional, no experimental transversal, 108 trabajadores de rentas internas de 20 a 50 años conformaron su muestra. Los resultados determinaron la existencia de relación significativa de las variables. Se emplearon 2 instrumentos para medir las variables de la investigación. Además, el nivel que prevaleció de la variable compromiso fue alto con un 52%, seguido del nivel medio con un 30% y por último el nivel bajo con un 18%. Concluyeron que, los colaboradores que presenten mayor motivación, podrán tener altos niveles de compromiso.

Del mismo modo, en Ecuador, Caisa et al. (2022) realizaron un estudio con la finalidad de determinar la relación entre clima laboral y productividad, su estudio fue cuantitativo, correlacional, no experimental. La muestra estuvo conformada por 25 comerciantes. Utilizaron 2 instrumentos para medir las variables de estudio. Los resultados mostraron que existe relación fuerte ( $\text{sig}>,000$ ;  $\rho: 0.745$ ). Asimismo, se obtuvieron resultados descriptivos, donde el nivel que prevaleció de la variable productividad en los colaboradores fue el medio con un 52%, lo cual nos indica que casi una media de trabajadores no refleja un desempeño adecuado. Concluyeron que, a mayor clima organizacional, podrán tener altos niveles de productividad.

Para los antecedentes nacionales se consideraron a Ruiz et al. (2020) elaboraron un estudio con la finalidad de comprobar la relación entre engagement y productividad laboral, su estudio fue cuantitativo, correlacional, no experimental, 35 trabajadores de Chiclayo integraron su muestra. Se utilizaron 2 instrumentos los cuales fueron un cuestionario para medir el engagement y un cuestionario para medir la productividad. Entre sus resultados mostraron que el engagement se relaciona altamente significativa y positiva ( $\text{sig}<0,01$ ;  $\rho: 0.839$ ) con la

productividad. Concluyeron que, los colaboradores que perciben mayores niveles de productividad, presentarán mayor engagement con su empresa.

En Pucallpa, Rengifo (2020) elaboró un estudio con la finalidad de comprobar la relación entre engagement y la productividad, su estudio fue correlacional, no experimental, 61 trabajadores integraron su muestra. Para evaluar las variables se emplearon 2 instrumentos. Entre sus resultados reportaron la existencia de relación positiva moderada entre el compromiso laboral y la productividad siendo esta  $r=0.630$ . Además, los colaboradores se ubicaron en un nivel medio de compromiso laboral representado por el 52% de la muestra, respecto a la variable productividad se ubicaron en un nivel medio con un 46%. Concluyeron que, los colaboradores que muestren alto compromiso laboral, podrán mejorar su productividad en la empresa.

En Piura, Marroquín (2019) realizó un estudio con la finalidad de establecer la relación entre el engagement y productividad laboral, su estudio fue cuantitativo y correlacional con un diseño no experimental. La muestra la conformaron 195 colaboradores de carga. Se emplearon 2 instrumentos para medir las variables, uno para el compromiso organizacional y uno para productividad laboral. Entre sus resultados mostraron que existe una correlación positiva fuerte entre las variables de estudio ( $r=0,852$ ) ( $\text{sig}<0,01$ ). Además, se aprecian niveles de compromiso, para el nivel alto 20.5%, medio 46.2% y bajo 33.3%, por otro lado, la variable productividad ubicó a los trabajadores en un nivel medio 61,5%, seguido del bajo (23.6%) y el alto (14.9%). Asimismo. Las dimensiones de sus variables mostraron una correlación positiva. Concluyeron que a mayor engagement, los colaboradores tendrán altos niveles de productividad.

En Tarapoto, López et al. (2022) quienes realizaron una investigación con el propósito de comprobar la relación entre el engagement y la productividad, su estudio fue correlacional, no experimental. La muestra estuvo compuesta por 68 docentes. Se aplicaron 2 instrumentos para medir las variables de estudio. Entre sus resultados mostraron que no existe una correlación significativa entre las variables ( $\rho=0,174$ ,  $\text{sig}>0.05$ ). Asimismo, se mostraron resultados descriptivos donde muestra que el nivel que prevaleció de la variable compromiso fue el medio representado por el 70.59%, seguido del nivel bajo con un 25% y del nivel alto con

un 4.41%. Por otro lado, el nivel que prevaleció de la variable productividad fue el medio representado por el 67.65%, seguido del bajo con un 32.35%, al mismo tiempo, no hubo ningún porcentaje en nivel alto. Concluyeron que, los colaboradores que muestren mayor productividad, presentarán altos niveles de engagement.

En Arequipa, Escobedo y Romero (2020) realizaron una investigación con el objetivo de determinar la relación entre engagement y productividad, su estudio fue correlacional, no experimental. La muestra estuvo compuesta por 100 colaboradores de una clínica donde el 54% fue representado por las mujeres y el 46% por los hombres, las edades ascienden desde 18 a más. Utilizaron 2 instrumentos uno para medir la variable engagement y uno para la variable productividad laboral. Entre sus resultados mostraron que existe relación moderada positiva entre engagement y productividad laboral, así mismo las dimensiones de engagement con la dimensión eficiencia, mostraron correlación positiva ( $r=0,612$ ), la variable productividad con la dimensión compromiso afectivo mostraron una correlación positiva moderada ( $r=0,570$ ), también la variable productividad con la dimensión compromiso de continuidad mostró una correlación positiva ( $r=0,522$ ) y la dimensión compromiso normativo con la variable productividad mostró una correlación positiva ( $r=0,526$ ). Concluyeron que, a mayores puntajes que muestren en las dimensiones de compromiso organizacional, mayores serán los niveles de productividad.

Después de profundizar los estudios, es preciso explicar las variables, para ello, Khusanova et al. (2021) mencionan que el engagement lo genera el colaborador con su organización, donde se crean vínculos afectivos, manteniendo el bienestar emocional y físico dentro de la empresa.

Flores et al. (2015) definen al engagement como un vínculo afectivo que crea el empleador con la organización, logrando mantener una salud mental positiva hacia la empresa, sin dejar de lado los objetivos organizacionales.

Asimismo, Merino et al. (2022) definen el engagement como el compromiso consecutivo por parte de los colaboradores dentro de la organización, siendo reforzada por los beneficios y recursos que cubre la empresa. Además, mientras que no dejen de lado los propósitos personales de cada empleador y logren generar

esas pausas intermitentes durante el periodo de trabajo, logran que el personal inicia, desgaste y recupere esa energía manteniéndola presente en toda su jornada laboral y de este modo el engagement se mantendrá presente durante el día.

También, Bakker y Albrecht (2018) mencionan que el engagement en una empresa, es importante puesto que, si los colaboradores no generan un vínculo emocional o afectivo con su organización, no se reflejará un compromiso leal y productivo, lo cual puede perjudicar las metas organizacionales. Por ende, esto beneficia tanto a la empresa como empleadores, reforzando sus vínculos por diferentes objetivos, donde la empresa buscará su crecimiento comercial y el empleador buscará su crecimiento personal.

Para ello, Weger et al. (2018) mencionan que el empleador deberá ser capacitado para impulsar sus conocimientos y a la empresa al mismo tiempo, donde ambas partes aprovecharán tanto la adquisición de aprendizajes nuevos como también un ambiente proactivo, adecuado y sólido. De esta forma el compromiso se mantendrá activo, por un lado, el colaborador le surgirá las necesidades cognitivas y por otro lado a la empresa le surgirá las necesidades productivas.

La teoría que respalda la variable es aportada por Becker del intercambio Social. Becker (1960, como se citó en Riega y Saavedra, 2019) señala que los colaboradores que forman parte de la organización aplican sus destrezas y habilidades para así obtener algunos beneficios, los cuales aportan a un compromiso funcional y próspero permitiendo mantenerse a largo plazo.

El engagement se caracteriza por el compromiso constante del colaborador, donde las ambas partes muestran su dedicación y preocupación. El colaborador muestra su dedicación con el trabajo y la empresa su preocupación por mantener a su trabajador con bienestar tanto físico y mental. Sin embargo, para llegar a ello, la organización debe contar con ambientes favorables donde el colaborador ejerza sus funciones de manera adecuada y ordenada, de esta forma, podrán verse resultados satisfactorios a mediano y largo plazo, además, las relaciones interpersonales también ayudan a reforzar el compromiso, por eso, es necesario que la empresa no pierda comunicación con su trabajador, ya que, podrán pensar que no son tomados con importancia y su rendimiento puede bajar ocasionando una baja productividad (Kshusanova et al., 2021).

Merino et al. (2022) propusieron medir la variable a través de 3 dimensiones: el primero tiene por nombre vigor, aquí el colaborador deberá mantenerse enérgico al momento de realizar sus actividades laborales, le gusta desempeñarse continuamente en sus actividades, es accesible para trabajar por tiempos prolongadas, se muestra persistentes en sus obligaciones, el segundo se denomina dedicación, aquí el colaborador se plantea metas y propósitos que generen un significado para el mismo, es una persona entusiasta y se muestra orgullosa por cumplir sus metas, se muestra inspirado; por último el tercero es absorción, aquí el colaborador ejecuta sus actividades sin previa orden por parte de su organización, debido a que cada uno sabe las funciones que deben realizar, asimismo, se siente emocionado por realizar sus actividades sin percatarse del tiempo a su alrededor.

Por otro parte, se tiene la variable productividad, para ello, Naveed y Wang (2023) la define como el resultado de actividades realizadas por los colaboradores de la empresa, en ella se toma en cuenta la eficiencia con la que realiza sus labores y cuantos recursos ha utilizado para lograrlo.

Asimismo, Vertakova y Maltseva (2020) definen a la productividad laboral como cantidad de acciones realizadas para obtener resultados óptimos y rentables para una organización.

También Orsa (2021) manifiesta que la productividad es un conjunto de acciones, las cuales se producen de diferentes áreas, en diferentes tiempos, para un mismo fin y así presentar un resultado bueno y óptimo, en el menor periodo de tiempo posible, además es necesario tener en cuenta ciertos factores que agilizan la producción tales como la motivación y las relaciones interpersonales saludables en una organización. Además, Bravo (2017) considera algunos factores importantes para mantener la productividad de los colaboradores, los cuales son: un estable clima laboral, el adecuado liderazgo organizacional, estabilidad salarial, recursos necesarios para cada área, calidad de materiales para la producción, la motivación laboral, entre otros.

La productividad laboral se explica a través de dos teorías, primero se toma la teoría sistemática de la productividad de Nieto (2013) la cual refiere que es un sistema que facilita al grupo a alcanzar el logro de metas y a fortalecer el aprendizaje por

medio de capacitaciones gratuitas realizadas por la misma empresa, además fomenta la unión en equipo para apoyar a obtener un resultado más sólido. Esta teoría busca erradicar problemas individuales que se puedan presentar en el momento de cada trabajador. Además, sostiene que la productividad puede llegar a perjudicarse por algunas conductas del colaborador, por tal razón, se deben tener en cuenta las características individuales que permitan identificar el problema y subsanar algún error que algunos miembros de la organización puedan cometer, puesto que cada persona está inmersa a los procesos psicológicos y psicosociales.

Como segunda teoría se toma la teoría de las relaciones humanas de Mayo (1949, como se citó en Huerta, 2017) donde los colaboradores se logran adecuar o adaptar a las nuevas tendencias organizacionales y cambios constantes que se producen dentro del a misma. Este teoría refuerza la productividad, puesto que es la clave para entender a los trabajadores y aumentar su eficacia durante sus labores, para obtener ello, se deben tener en cuenta algunos aspectos, tales como capacitarlos constantemente, incentivar a una comunicación adecuada, direccionar a un grupo para afrontar cualquier situación y recibir constante asesoramiento para minimizar errores futuros, por esta razón, primero se considera importante entender al grupo puesto que las actitudes ante cualquier situación reaccionan de una forma distinta.

Huerta (2017) propuso evaluar la variable productividad a través 2 dimensiones: el primero tiene por nombre eficiencia, donde se evalúan los resultados alcanzados y cuantos recursos fueron utilizados para conseguirlo, la segunda se denomina eficacia, donde se evalúa la calidad de actividades realizadas a través de la planificación organizacional, de esta forma permitirá conseguir los resultados esperados.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

La investigación aplicada, CONCYTEC (2018) se centra en la inducción de conocimientos los cuales se vieron reflejados dentro de la investigación para así poder informar a la población sobre la problemática hallada, con la intención brindar una mejora a la sociedad, Por tal razón, las teorías relacionadas a las variables sirven de sustento para la implementación de nuevos conocimientos, de este modo poder explicar el problema y frenar desarrollo de la misma. También es enfoque cuantitativo, puesto que permitió trabajar mediante la estadística para dar obtención de los resultados (Saati et al., 2021).

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

El diseño que presenta es no experimental, debido a que no se pretendió manipular las variables de estudio, solo se limitó a observar el problema para poder analizar el desencadenante para describirla (Mbuva, 2023). Al mismo tiempo es transeccional, debido a que se recolectó todos los datos en el mismo tiempo y lugar (Lauer, 2020). Finalmente, el alcance es correlacional, debido a que la investigación está enfocada en comprobar si las variables de estudio presentan relación o no (Saati et al., 2021).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Variable 1. Engagement**

Definición conceptual: compromiso consecutivo por parte de los colaboradores dentro de la organización, siendo reforzada por los beneficios y recursos que cubre la empresa (Merino et al., 2022).

Definición operacional: la variable engagement fue medida con el instrumento Utrecht Work engagement Scale (UWES), el cual consta de 3 dimensiones y 15 ítems en una valoración de escala Likert, por lo cual ofrecen la medida en niveles alto, medio y bajo (Merino et al., 2022).

Indicadores: Se agruparon por dimensiones, la primera denominada Vigor, la cual está representada por una persona enérgica y persistente en sus actividades; la

segunda denominada dedicación, abarca lo que es el entusiasmo del colaborador y sus metas y la tercera denominada absorción, abarca lo que es las emociones que el colaborador demuestra al realizar sus actividades y su iniciativa.

Medida: intervalo.

#### Variable 2. Productividad Laboral

Definición conceptual: resultado de actividades realizadas por los colaboradores de la empresa, en ella se toma en cuenta la eficiencia con la que realiza sus labores y cuantos recursos ha utilizado para lograrlo (Naveed y Wang, 2023).

Definición operacional: Huerta (2017) operacionalmente propuso como instrumento de evaluación a la Escala de Productividad Laboral para evaluar la variable, el cual consta de 2 dimensiones, la eficiencia y eficacia.

Indicadores: se agruparon por dimensiones, la primera se denomina eficiencia, la cual se describe por los indicadores de los recursos utilizados y los resultados conseguidos; y la segunda se denomina eficacia, la cual se describe por los indicadores de calidad de actividades por medio de la planificación.

Medida: intervalo.

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

La población estuvo constituida por 100 colaboradores Kym Gamarra Security S.A.C dedicados al área administrativa de ambos sexos del año 2023.

Para la selección de los elementos, se tomaron los siguientes criterios de inclusión: colaboradores que autoricen su participación por medio del consentimiento informado, colaboradores que tengan una edad mínima de 20 y una edad máxima de 60, colaboradores que tengan más de medio año laborando en Lima.

En los criterios de exclusión: colaboradores que recién hayan empezado a laborar en la empresa o que lleven un periodo menor a 2 meses, colaboradores que estén inactivos por motivos de descanso o vacaciones, colaboradores que estén laborando por un tema inductivo.

### **3.3.2. Muestra**

La presente investigación trabajó con la población muestral, es decir, se recolectaron datos de los 100 colaboradores de la empresa Kym Gamarra Security S.A.C.

### **3.3.3. Muestreo**

Se trabajó con el total de la población, es decir, se trabajó con población censal ( $N=n$ ) por lo tanto no se requirió de ningún tipo de muestreo.

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

### **Técnicas**

En esta investigación se utilizó como técnica la encuesta, debido a que se considera importante el recojo de datos de la población seleccionada, con la finalidad de proporcionar una información necesaria y buscar frenar la problemática (Nathan, 2013).

### **Instrumentos**

Utrecht Work engagement Scale (UWES), este instrumento fue adaptado en el Perú por Merino, Fernández y Juárez 2022, su objetivo principal es evaluar el compromiso laboral de colaboradores de 20 a 60 años, su administración puede ser colectiva o individual, se constituye por 15 ítems los cuales presentan 7 alternativas de respuesta, divididos en 3 dimensiones, Vigor, Dedicación y Absorción. El presente instrumento se califica sumando todos los ítems, lo cual otorgará un puntaje por cada dimensión y la suma dará un puntaje para la variable total, permitiendo ubicar en una categoría nivel alto (83-98), medio (73-82) o bajo (53-72).

La validez se alcanzó por medio del análisis factorial confirmatorio, revelando datos de un CFI=.992, RMSEA=.030 y SRMR=.024 y la confiabilidad se obtuvo mediante el Alfa de Cronbach 0.70 (Merino, et al., 2022).

Con respecto a la validez del instrumento que se ha utilizado para esta investigación, se validó por medio de 3 expertos obteniendo un puntaje del 0,99, indicando que el instrumento presenta validez de contenido y la confiabilidad se

obtuvo por medio de el Alfa de Cronbach demostrando puntajes desde 0.766 hasta 0.892 y por medio del Omega se obtuvo un puntaje desde 0.769 hasta 0.893.

Nivel de Productividad Laboral, este instrumento fue adaptado en Perú por Bravo en 2017, su objetivo fue evaluar los niveles de productividad en colaboradores de las edades de 18 a 65 años, su administración puede ser colectiva o individual, tiene un tiempo estimado para responder el cuestionario siendo de 30 minutos, se constituye por 20 ítems los cuales presentan 4 alternativas de respuesta con una escala de valoración de tipo Likert, divididos en 2 dimensiones, Eficiencia y Eficacia. El presente instrumento se califica sumando todos los ítems, lo cual otorgará un puntaje por cada dimensión la suma dará un puntaje para la variable total, permitiendo ubicar en una categoría nivel alto (61-80), medio (41-60) o bajo (20-40).

La validez se alcanzó mediante el criterio de 3 expertos, mostrando un resultado mayor al 0.89 y la confiabilidad se obtuvo por medio del Alfa de Cronbach siendo un 0,80 (Bravo, 2017).

Con respecto a la validez del instrumento que se ha utilizado para esta investigación, se validó por medio de 3 expertos obteniendo un puntaje del 0,99, indicando que el instrumento presenta validez de contenido y la confiabilidad se obtuvo por medio del Alfa de Cronbach demostrando puntajes desde 0.874 hasta 0.899 y por medio del Omega se obtuvo un puntaje desde 0.878 hasta 0.918.

### **3.5. Procedimientos**

En un primer momento, se coordinó con la empresa Kym Gamarra Security con la finalidad de obtener los permisos para realizar la investigación, asimismo, se remitió un mail a los autores para hacer uso de los instrumentos, los cuales permitieron recolectar los datos.

Para la validez y confiabilidad, fue necesario tener una población representativa para así aplicar los cuestionarios en una prueba piloto, de esta forma comprobar las propiedades psicométricas. Para la recolección de datos, se presentó el consentimiento informado, el objetivo de la investigación y las pruebas, donde se aplicó dependiendo a lo coordinado con la empresa a los colaboradores a una hora y fecha determinada.

Se aplicó los instrumentos a los colaboradores que cumplan con los criterios de la investigación, donde los resultados fueron reubicados en la matriz de datos permitiendo realizar el análisis estadístico.

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

Los resultados conseguidos en esta investigación se realizaron de acuerdo a los objetivos mediante tablas, considerando datos y porcentajes.

Todos los datos que se recopilaron durante la investigación se transfirieron al programa Microsoft Excel 2019 para luego ser procesado a través del programa estadístico SPSS V.25, para así producir resultados e interpretar de forma descriptiva e inferencial.

Se procedió a calcular la distribución normal de los datos a través de la prueba de Kolmogorof-Smirnov, se obtuvo un puntaje menor al 0.05, por lo tanto, se tomó como una distribución de datos normal, se utilizó la estadística no paramétrica.

Para medir la correlación se empleó el coeficiente de correlación de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

La presente investigación tuvo en cuenta al Colegio de Psicólogos del Perú, la Universidad César Vallejo y la Asociación Americana de Psicología para regirse bajo los principios éticos.

La Asociación Americana de Psicología (2010) hacen referencia a la importancia de la confidencialidad en la investigación, ya que, toda información que se recopile por medio de los participantes, será protegida y resguardada bajo el anonimato. Asimismo, la Universidad César Vallejo (2017) reafirman que todos los datos deberán protegerse evitar exponer a algún miembro.

Según el Colegio de Psicólogos del Perú (2017) hace referencia a la importancia de la confiabilidad en una investigación, puesto que, todos los datos descriptivos que se reúnan de la población, no deberán recurrir a la falsificación sino, deberá mantenerse auténtica y probada.

Según la UCV (2017) menciona que otros de los aspectos éticos importantes es el consentimiento informado, debido a que facilita el involucramiento de la población de manera voluntaria. También el CDCP (2017) informa que todos los involucrados

deben contar con la información necesaria sobre el propósito de la investigación y también decidir sobre su participación.

También, el CDCP (2017) refieren que otro principio ético de importancia dentro de la investigación es la búsqueda de beneficio, puesto que se vela por beneficiar a la sociedad y los que la incluyen.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1.**

*Relación entre engagement y productividad en colaboradores de la empresa Kym Gamarra Security S.A.C, Lima 2023.*

	Productividad	
Engagement	P	Rho
	,000	,689**

Nota:  $p < 0.01^{**}$ , rho: coeficiente de correlación de Spearman

En la tabla N° 1, se aprueba la hipótesis alterna puesto que el engagement tiene relación estadísticamente muy significativa, positiva y moderada con la productividad ( $p < 0.05$ ; rho: .689\*\*), lo cual indica que cuando los colaboradores perciban mayor nivel de engagement estén más comprometidos y demuestren mayor relación con su empresa, esto generará un mejor nivel de productividad, realizando una mejor planificación organizacional y alcanzando buenos resultados por medio de las herramientas adecuadas.

**Tabla 2.**

*Niveles de engagement en colaboradores de la empresa Kym Gamarra Security S.A.C, Lima 2023.*

Engagement	fi	%
Nivel bajo	43	43%
Nivel medio	25	25%
Nivel alto	32	32%
Vigor	fi	%
Nivel bajo	36	36%
Nivel medio	26	26%
Nivel alto	38	38%
Dedicación	fi	%
Nivel bajo	49	49%
Nivel medio	17	17%
Nivel alto	34	34%
Absorción	fi	%
Nivel bajo	100	100%
Nivel medio	0	0%
Nivel alto	0	0%

Nota: fi=frecuencia

En la tabla N° 2, se observan los niveles de engagement, donde el nivel que prevalece es el nivel bajo con un 43% indicando que la mayoría de colaboradores no se muestran comprometidos con su organización. Asimismo, se cuenta con los niveles por dimensiones, donde la dimensión Absorción es la más afectada prevaleciendo el nivel bajo con un 100%, indicando que los colaboradores no ejercen su labor por sí mismos, por lo cual tienen que estar constantemente indicándoles cuáles son sus funciones y obligaciones; seguido de la dimensión dedicación, donde también prevaleció el nivel bajo con un 49%, indicando que los colaboradores carecen de capacitaciones y propósitos, afectando al cumplimiento de metas organizacionales; sin embargo, en la dimensión Vigor tanto el nivel bajo como el nivel alto, fueron similares presentándose en el nivel alto un 38% y en el nivel bajo un 36%, indicando que a pesar que existe cierta población que se evidencia con rasgos enérgicos para desarrollar su trabajo, también existe un grupo determinado que se percibe con pocas energías para cumplir con sus tareas asignadas.

**Tabla 3.***Niveles de productividad en colaboradores*

Productividad	fi	%
Nivel bajo	36	36%
Nivel medio	21	21%
Nivel alto	43	43%
Eficiencia	fi	%
Nivel bajo	36	36%
Nivel medio	20	20%
Nivel alto	44	44%
Eficacia	fi	%
Nivel bajo	42	42%
Nivel medio	21	21%
Nivel alto	37	37%

Nota: fi=frecuencia

En la tabla N° 3, se observan los niveles de productividad, donde el nivel que prevalece es el nivel alto con un 43%, sin embargo, se observa también un grupo relevante en el nivel bajo del 36%, indicando que a pesar que existe cierta población que logran realizar actividades de la forma más óptima y entusiasta alcanzando los propósitos organizacionales, también existe un grupo determinado que no logra alcanzar las metas ni objetivos. Asimismo, se aprecian los niveles por dimensiones, donde la dimensión eficiencia prevalece el nivel alto con un 44% lo cual indica que el colaborador demuestra buenos resultados en las actividades que realiza y dispone de los recursos necesarios para lograrlos; sin embargo, en la dimensión eficacia prevaleció el nivel bajo con un 42%, indicando que los colaboradores carecen de una planificación estratégica que ayuda a la organización a conseguir los resultados esperados o planteados en un primer momento como objetivo general.

**Tabla 4.**

*Relación entre la dimensión eficiencia de producción y las dimensiones de engagement*

	Eficiencia	
	P	rho
Vigor	.000	.714**
Dedicación	.000	.657**
Absorción	.000	.422**

Nota:  $p < 0.01^{**}$ , rho: coeficiente de correlación de Spearman

En la tabla N° 4, se observa que la eficiencia tiene una relación directa positiva y estadísticamente muy significativa con las dimensiones de engagement vigor ( $p < 0.01$ ; rho: .714), dedicación ( $p < 0.01$ ; rho: .657) y absorción ( $p < 0.01$ ; rho: .422), lo cual muestra que cuando una persona trabaje con mayor vigor, dedicación y adquiera un aprendizaje constante por parte de la empresa, tendrá mayor eficiencia en su trabajo, puesto que cuentan con las herramientas necesarias para ejecutar sus actividades de manera exitosa, además cabe resaltar que es el dominio vigor aquel que tiene un mayor tamaño del efecto en relación con la eficiencia, demostrando que esta es la dimensión más involucrada.

**Tabla 5.**

*Relación entre la dimensión eficacia de productividad y las dimensiones de engagement*

	Eficacia	
	P	rho
Vigor	.000	.707**
Dedicación	.000	.622**
Absorción	.000	.398**

Nota:  $p < 0.01^{**}$ , rho: coeficiente de correlación de Spearman

En la tabla N° 5, se observa que la eficiencia tiene una relación directa positiva y estadísticamente muy significativa con las dimensiones de engagement vigor ( $p < 0.01$ ; rho: .707), dedicación ( $p < 0.01$ ; rho: .622) y absorción ( $p < 0.01$ ; rho: .398), lo cual muestra que cuando una persona muestra un compromiso con sus actividades y a su vez muestra entusiasmo por alcanzar por objetivos, sin la necesidad de tomarle importancia el periodo de tiempo solo accediendo al goce de tareas sin previa orden, tendrá mayor eficacia en los resultados de la organización.

## V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se buscó determinar la correlación entre engagement y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Kym Gamarra Security S.A.C, Lima 2023. Además, se analizó la correlación de las dimensiones con sus respectivas variables.

En cuanto al análisis de los casos, se decidió trabajar con 100 colaboradores siendo 65% hombres y 35% mujeres, con una edad promedio de 36.5 quienes han logrado conformar la muestra. Se trabajó con el total de la población, es decir se recolectaron los datos por población censal ( $N=n$ ) por lo cual no se utilizó ningún tipo de muestreo. Es por ello que, una de las limitaciones resaltantes en la investigación es no poder generalizar resultados debido al no usar muestreo probabilístico.

Respecto a la relación entre el engagement y la productividad laboral, se encontró que, la aprobación de la hipótesis alterna, debido a que se determinó una correlación significativa, positiva y fuerte ( $p < 0.05$ ; rho: .689\*\*). En lo que concierne a los estudios previos, se halló semejanza con el estudio realizado por Ossa y Jiménez (2021) quienes encontraron sobre la existencia de una correlación positiva entre engagement y productividad ( $r=0,501$   $p < 0,01$ ). También se asimiló a la investigación de Caisa et al. (2022) quienes encontraron la existencia de una correlación muy significativa, positiva y fuerte ( $\text{sig} < ,000$ ; rho: 0.745), del mismo modo, se asemeja a lo investigado por Ruiz et al. (2020) quienes encontraron una relación muy significativa, positiva y alta ( $\text{sig} < 0,01$ ; rho: 0.839) por su parte también Marroquín (2019) quien encontró una correlación muy significativa, positiva alta ( $r=0,852$ ) ( $\text{sig} < 0,01$ ). Por lo cual, se entiende que, los colaboradores que perciban mayores niveles de engagement, se encuentren más comprometidos y demuestren mayor relación con su empresa, generará un mejor nivel de productividad, así como lo manifiesta Merino et al. (2022) los colaboradores que mantienen un compromiso consecutivo para la organización, sin dejar de lado los propósitos organizacionales y personales lograrán mantener presente el engagement durante todo el periodo de trabajo.

De acuerdo con la teoría del intercambio social de Becker (1960, como se citó en Riega y Saavedra, 2019) los colaboradores tienden a demostrar sus habilidades y destrezas con el propósito de obtener algunos beneficios, esto les permite mantener una estabilidad en su compromiso con la empresa y así logren mantenerse por un periodo muy largo de trabajo. Este compromiso ayuda al trabajador a mantenerse productivo puesto que al momento que adquieren nuevos aprendizajes, se mantiene activo ese compromiso debido a que logran impulsar sus conocimientos (Weger et al., 2018). También Flores et al. (2015) afirman que el compromiso es creado por el vínculo afectivo que ejerce el colaborador con su empresa, por lo cual, hace que la autonomía de ejecutar sus actividades esté enfocada en alcanzar el propósito de la empresa, puesto que existe una preocupación por parte del a misma referente a su salud mental.

Asimismo, se plantearon objetivos específicos, el primero es identificar los niveles de engagement en colaboradores de la empresa Kym Gamarra Security S.A.C., Lima 2023. En base a los resultados obtenidos se aprecia que los colaboradores se ubican en un nivel bajo. Por otro lado, según las dimensiones por niveles, se demostró que vigor tanto el nivel bajo y el alto fueron similares con una diferencia porcentual del 2% donde el alto reflejó el 38% y el bajo un 36%, lo cual indica que una parte de la población muestran rasgos enérgicos y la otra parte se muestra con pocas energías y entusiasmo para laborar; además, la dimensión dedicación, prevaleció el nivel bajo con un 49%, indicando que los colaboradores no logran cumplir las metas organizacionales y por último la dimensión absorción, prevaleció el nivel bajo con un 100%, indicando que los colaboradores carecen de iniciativa para realizar sus labores. Estos resultados, guardan similitud con lo investigado por Eliseo (2020) donde encontró que el nivel que prevaleció fue el medio con un 53% seguido del nivel bajo y por último el nivel alto. Asimismo, se asemeja a lo investigado por Marroquín (2019) quien encontró que el nivel que predominó fue el nivel medio con 46.2%, seguido del bajo con 33.3% y por último el alto con 20.5%. Del mismo modo se asimila a López et al. (2022) quienes reportaron que el nivel que predominó fue el medio con un 72% seguido del bajo con un 25% y el alto por un 4.4%. Sin embargo, difiere de la investigación de Mera y Zambrano (2021)

quienes encontraron que el nivel que predominó fue el alto con un 52%, seguido del medio con un 30% y el bajo con un 18%.

Con todo lo mencionado, cabe resaltar que para Flores et al. (2015) es el vínculo que procrea un colaborador con su empresa, cuyo propósito es mantener su compromiso y bienestar emocional manteniendo firme los objetivos tanto personales como organizacionales. Por ello, la teoría del intercambio social de Becker (1960, como se citó en Riega y Saavedra, 2019) recalca la importancia de que el empleador tenga que ejercer y aplicar sus habilidades adquiridas durante el proceso de aprendizaje y experiencias vividas manteniendo en funcionamiento el compromiso. De este modo, concluyeron que una los colaboradores no se muestran tan comprometidos con la organización dejando de lado su motivación e iniciativa, puesto que los niveles que han llegado a predominar fueron los bajos, esto es porque los colaboradores, esperan a seguir órdenes para realizar determinadas acciones y no muestran ese compromiso de ejecutar las enseñanzas brindadas como también con las capacitaciones que brinda la organización, demostrando la falta de interés por la empresa. A lo que respecta el nivel medio, se observa que cierto porcentaje de colaboradores pocas veces realizan sus actividades por cuenta propia, sin embargo, van de la mano con un líder o jefe del área donde son pocas las veces en las que se les tiene que recordar sus labores debido a que suelen distraerse de vez en cuando.

El segundo objetivo específico fue identificar los niveles de productividad laboral en colaboradores de la empresa Kym Gamarra Security S.A.C, donde se evidenció que el nivel que predominó fue el alto con un 43%, seguido del nivel bajo con un 36% y del medio con 31%. Por otro lado, según las dimensiones por niveles, se encontró que eficiencia se predomina el nivel alto con un 44%, seguido del nivel bajo con 36% y del nivel medio con 20%, asimismo, eficacia, predominó el nivel bajo con 42%, seguido del nivel alto con 37% y el medio con 21%. Estos resultados se asemejan a lo investigado por Marroquín (2019) quien encontró que el nivel que predominó fue el medio con 61,5%, seguido del bajo con un 23,6% y el alto con un 14,9%. Sin embargo, difiere con la investigación de López et al. (2022) quienes no encontraron ningún nivel alto, prevaleciendo el nivel medio con un 67,65% y el nivel bajo con un 32.35%.

Estas estadísticas permiten conocer la predominancia del nivel medio y bajo sobre la productividad, Orsa (2021) define la productividad como actividades que realizan los colaboradores dentro de su área laboral donde emplean diferente tipo de recursos para poder lograr su objetivo. Por ello, la teoría sistemática de Nieto (2013) donde facilita que el colaborador pueda alcanzar las metas u objetivos y a la vez fortalecer las enseñanzas adquiridas, a su vez permite identificar el problema y así facilitar la solución del mismo permitiendo rectificarlo. Por lo tanto, se concluyó que el nivel de productividad que predomina en los colaboradores es el alto con 43% quienes logran realizar de manera autónoma sus actividades laborales, sin embargo, se logró observar que existe también una población significativa en el nivel bajo con 36% quienes no presentan iniciativa para ejercer sus labores, puesto que, la brecha salarial que existe entre el personal administrativo con un contrato de permanencia o por año son mayores remunerados con los que mantienen un contrato de prueba o por 6 meses, del mismo modo sucede con los que llevan 3 años trabajando para la empresa y manteniendo la renovación de contrato por 3 meses, también, la voluntad que emplean los colaboradores en adquirir aprendizaje deja mucho que desear, ya que en su mayoría se realizan virtual y no todos logran ingresar a la hora correspondiente por lo que suelen excusar su inasistencia.

El tercer objetivo específico fue demostrar la relación entre la dimensión eficiencia de producción y las dimensiones de engagement en los colaboradores. Concierno a los resultados, se halló la correlación significativa, positiva y moderada en los colaboradores, vigor ( $p < 0.01$ ; rho: .714), dedicación ( $p < 0.01$ ; rho: .657) y absorción ( $p < 0.01$ ; rho: .422). Lo encontrado se asemeja a Escobedo y Romero (2020) quienes encontraron una correlación significativa, positiva y moderada entre las dimensiones, donde, compromiso afectivo y productividad ( $r = 0,570$   $p < 0,01$ ), también compromiso de continuidad y productividad ( $r = 0,522$   $p < 0,01$ ) y compromiso normativo absorción ( $r = 0,526$   $p < 0,01$ ), además se aprecia que las dimensiones vigor y dedicación tienen mayor efecto que absorción lo cual indica que los colaboradores logran mantenerse enérgicos y demostrar su capacidad de resolver los problemas que obstaculizan alcanzar las metas y propósitos de la empresa. Por su parte, Naveed y Wang (2023) considera que los colaboradores que suelen ejecutar sus actividades y mantiene una capacitación constante podrá

mantener su eficiencia demostrando mayor energía y compromiso. Esta correlación de la variable eficiencia con la dimensión Vigor se debe a que los colaboradores que mantienen una energía para realizar sus actividades con entusiasmo, suelen ser más eficientes realizando su labor, lo cual se ve reflejado en los resultados, ya que el periodo de labor durante el día, no han dejado de demostrar esa vitalidad al momento de ejercer su trabajo pese a todos los factores que pueden intervenir para lograr frenar esa energía o perjudicar su rendimiento (Bravo, 2017).

El cuarto objetivo específico fue demostrar la relación entre la dimensión eficacia de producción y las dimensiones de engagement en los colaboradores. Concierno a los resultados, se halló la correlación significativa, positiva y moderada en los colaboradores, ( $p < 0.01$ ; rho: .707), dedicación ( $p < 0.01$ ; rho: .622) y absorción ( $p < 0.01$ ; rho: .398). Lo encontrado se asemeja a Escobedo y Romero (2020) quienes reportaron en su investigación que las dimensiones muestran una correlación significativa, positiva y moderada ( $p < 0.05$ ).

Respecto a la interpretación teórica, Bravo (2017) menciona que algunos factores pueden perjudicar la productividad, tales como el clima laboral, las relaciones sociales inadecuadas, la falta de herramientas necesarias para cumplir con los objetivos, todo ello, hacen que el trabajador posea una baja o nula eficacia y no pueda resolver de manera idónea los conflictos que se susciten dentro de la empresa. Esto se fundamenta bajo la teoría de relaciones humanas de Mayo (1949, como se citó en Huerta, 2017) debido a que en su teoría hace manifiesto que, para mantener una productividad estable y activa, es necesario generar cambios y adaptaciones constantes esto beneficia a los colaboradores a ejercer una buena interacción entre el personal y a la vez prepararlos como intervenir en los problemas que se puedan presentar. Asimismo, hay una de las dimensiones que logra una correlación fuerte con la variable y sus dimensiones, para ello, Merino et al. (2022) nos comenta que las personas enérgicas mantienen su energía puesto que en los trabajos logran hacer pausas para intermediarias o recesos para que así el cuerpo recupere esa energía vital que se ha desgastado por las pocas horas de trabajo en un inicio, de este modo, luego de pasar una actividad y retornar a la laboral, esta regresa con fuerza manteniendo la energía estable y presente.

Ante lo reportado, existe evidencia estadística para la relación entre variables, indicando que las organizaciones deben introducir mayores procedimientos que promuevan el compromiso, por medio de estrategias que logren mejorar la productividad.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se aprueba la hipótesis alterna, debido a que el engagement demuestra una correlación significativa, positiva y moderada ( $p < 0.05$ ; rho: .689\*\*), con la productividad, demostrando así que, los colaboradores de *la empresa* Kym Gamarra Security S.A.C que perciben mayor nivel de engagement, tendrán un mejor nivel de productividad.
2. El nivel de la variable engagement que predomina fue el bajo con un 43%. Posteriormente se encontró el nivel alto con un 32% y finalmente el nivel medio con un 25%.
3. El nivel de la variable productividad que predomina fue el alto con un 43%. Posteriormente se encontró el nivel bajo con un 36% y finalmente el nivel medio con un 21%.
4. Se encuentra una correlación significativa, positiva y moderada entre la dimensión eficiencia de productividad laboral y las dimensiones vigor ( $p < 0.01$ ; rho: .714), dedicación ( $p < 0.01$ ; rho: .657) y absorción ( $p < 0.01$ ; rho: .422) de engagement en colaboradores de la empresa Kym Gamarra Security S.A.C.
5. Se encuentra correlación significativa, positiva y moderada entre la dimensión eficacia de productividad laboral y las dimensiones vigor ( $p < 0.01$ ; rho: .707), dedicación ( $p < 0.01$ ; rho: .622) y absorción ( $p < 0.01$ ; rho: .398) de engagement en colaboradores de la empresa Kym Gamarra Security S.A.C.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda que la organización donde se ha desarrollado el estudio, tome en cuenta con los resultados y dé iniciativa a aplicar programas de promoción para fortalecer el engagement en los colaboradores y así se pueda mantener la productividad debido a su correlación directa.

Se recomienda que futuros investigadores realicen programas sobre actividades en equipo, gestión de actividades individuales y grupales, fomentar las buenas relaciones sociales dentro de la organización en el cual puedan intervenir sobre las dimensiones dedicación y absorción, debido a que son las más afectada de acuerdo a los resultados hallados en el presente estudio.

Se recomienda que la misma institución proponga nuevas estrategias que involucren trabajo en equipo, sobre dedicación y recompensas por el cumplimiento de metas para mejorar la productividad, puesto que el nivel de eficacia que mantienen los colaboradores en la organización es bajo, siendo la dimensión más afectada.

Se recomienda al área de recursos humanos introducir a los colaboradores a un taller de inducción para evaluar su eficiencia y absorción, de esta forma encontrar sus carencias y debilidades que perjudican su crecimiento personal y el desarrollo en la empresa, de esta forma lograr promover un mejor resultado sobre los que se han encontrado en la investigación.

## REFERENCIAS

- American Psychological Association (2010). Principios éticos de los psicólogos y código de conducta. Enmiendas. [http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite\\_etica/Codigo\\_APA.pdf](http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo_APA.pdf)
- Argomedo, J. R. (2020). *Engagement relacionado con el Desempeño Laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope, 2019* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Perú]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45540/Argomedo\\_CJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45540/Argomedo_CJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bakker, A. B. y Albrecht S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/CDI-11-2017-0207/full/html>
- Bravo, M. C. (2017). *Nivel de productividad y evaluación de desempeño del personal de salud en Microred José Carlos Mariátegui - San Juan de Lurigancho, 2017* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Perú]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22734/Bravo\\_HMDC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22734/Bravo_HMDC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Caisa, E. D., Ortega, W. F. y Arcos, A. E. (2022). Clima laboral y su efecto en la productividad: una aproximación hacia un supermercado de Tungurahua. *Espíritu Emprendedor TEST*, 6(4), 1-15. <https://www.espirituemprendedortes.com/index.php/revista/article/view/309/397>
- Camargo, G., Guzmán, S., Payares, K., Garizabalo, C., Sukier, H. B. y Gómez, C. (2022). Los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo como componente de la productividad laboral. *Procedia Informática*, 203(2022), 667-672. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050922007037>

- Dávila, R. C., Agüero, E. C., Castro, L. y Vargas, A. R. (2021). Productividad Laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402-409. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-402.pdf>
- Eliseo, G. J. (2020). *El Engagement y su relación con la motivación de los colaboradores de una universidad privada en la ciudad de Xalapa, Veracruz* [Tesis de Maestría, Universidad Veracruzana, México]. <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/50926/GabrielJuanEliseo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Equipo Upwork (17 de mayo de 2022). *Compromiso de los empleados: qué es y por qué es importante*. <https://www.upwork.com/resources/employee-engagement-essentials>
- Escobero, M. S. y Romero, A. M. (2020). *Compromiso laboral y su relación con la productividad de los trabajadores administrativos de la Clínica San Juan de Dios Arequipa 2018* [Tesis de grado, Universidad Tecnológica del Perú, Perú]. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/5342>
- Franco, J. A., Uribe, J. A. y Agudelo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso\*. *Revista CEA*, 7(15), 1-26. <https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/1800/2124>
- Gallup Consulting. (2021). State of the global workplace 2021 Report. Executive summary. Discover how employees around the world experienced life and work in 2020, 1– 191. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-globalworkplace.aspx#ite-350777>
- Ganoza, C. (2020). CADE 2020: La informalidad afecta la estrategia para elevar la productividad del país. *El peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/106465-cade-2020-informalidad-afecta-estrategia-para-elevar-productividad-del-pais>
- Grubert, T., Steuber, J. y Meynhardt, T. (2022). Compromiso a un nivel superior: los efectos del valor público en el compromiso de los empleados, la

- organización y la sociedad. *Psicología Actual*, 2022, 1-19.  
<https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-022-03076-0>
- Khan, R. (2021). Various Types and Characteristics of Applied Research. *Journal of Research and Development*, 9(1), 177.  
<https://www.longdom.org/open-access/various-types-and-characteristics-of-applied-research.pdf>
- Khusanova, R., Wan, S. y Bong, S. (2021). Work Engagement Among Public Employees: Antecedents and Consequences. *Frontiers Psychology*, 12(2021), 1-15.  
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.684495/full>
- Lauer, C. (2020). Implementing a transactional design model to ensure the mindful development of public-facing science communication projects. *Communication Design Quarterly*, 8(3), 4-15.  
<https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3410430.3436988>
- López, E., Saavedra, J., Díaz, F. y Paredes, C. I. (2022). Compromiso organizacional y su relación con la productividad de los docentes de educación superior. *Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 1-28.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1862/2646>
- Marroquín, A. D. (2019). *El compromiso laboral y su influencia en la productividad de los conductores de una empresa de transportes de carga nacional 2018* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Perú].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31343/marroquin\\_cha.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31343/marroquin_cha.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mbuva, G. (2023). Quantitative descriptive research: definition, types, methodology, methods, characteristics and examples. *AccountingNest*.  
<https://www.accountingnest.com/articles/research/quantitative-descriptive-research>
- Mera, L. A. y Zambrano, J. L. (2021). Motivación laboral y nivel de compromiso en el Servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo, Provincia

- Manabí. *Dominio de las Ciencias*, 7(5), 498-508.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383813>
- Merino, C., Fernández, M. y Juárez, A. (2022). Validez de la Estructura Interna del Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en trabajadores peruanos. *Interdisciplinaria*, 39(1), 7-25.  
[https://www.redalyc.org/journal/180/18069356001/html/#redalyc\\_18069356001\\_ref40](https://www.redalyc.org/journal/180/18069356001/html/#redalyc_18069356001_ref40)
- Nathan, N. & Zaitzer, J. (2013). A survey study of the association between mobile phone use and daytime sleepiness in California high school students. *BMC Public Health*, 13(840), 1-5.  
<https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2458-13-840>
- Nieto, C. (2013). Enfoque sistémico en los procesos de gestión humana. *Revista EAN*, (74), 120-137.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-81602013000100009](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602013000100009)
- Orsa, K. (2021). Diversity of experience and labor productivity in creative industries. *Journal for Labour Market Research*, 18(2021), 1-20.  
<https://labourmarketresearch.springeropen.com/articles/10.1186/s12651-021-00302-3>
- Ossa, C. J. y Jiménez, A. E. (2021). Relación entre engagement y calidad de vida en el trabajo en funcionarios de establecimientos educacionales chilenos\*. *Cuadernos de Administración*, 34(2021), 1-15.  
[https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/CA/34%20\(2021\)/20566736009/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/CA/34%20(2021)/20566736009/)
- Palomino, S. M. F. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37), e1238. [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-37%20\(2019-II\)/54561490012/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-37%20(2019-II)/54561490012/)

- Quija, J., Guevara, G. C. y Ramírez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politécnica*, 47(1).  
[https://revistapolitecnica.epn.edu.ec/ojs2/index.php/revista\\_politecnica2/article/view/1187](https://revistapolitecnica.epn.edu.ec/ojs2/index.php/revista_politecnica2/article/view/1187)
- Ramírez, G. G., Magaña, D. E. y Ojeda, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 189-208.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-63882022000200189&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-63882022000200189&script=sci_arttext)
- Rengifo, J. H. (2019). *Compromiso laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Perú].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56192/Rengifo\\_TJH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56192/Rengifo_TJH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ruiz, L. E., Santisteban, L. R. y Villanueva, J. A. (2020). El proceso de engagement y su impacto en la productividad laboral de los funcionarios-municipalidad Distrital de Lagunas.  
<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1449/2018>
- Saati, M., NasiriZiba, F. & Haghani, H. (2021) The correlation between emotional intelligence and self-esteem in patients with intestinal stoma: A descriptive-correlational study. *Nursing Open*, 8(4), 1769-1777.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/nop2.818>
- Salazar, A. P., Ocampo, F. y Venegas, N. Y. (2020). Engagement y burnout en profesionales de la salud colombianos. *Salud y Ciencia*, 24, 201-207.  
<http://www.scielo.org.ar/pdf/siic/v24n4/1667-8990-siic-24-04-194.pdf>
- Schaufeli, W. (2021). Committed leadership: how to promote labor commitment? *Frontiers Psychology*, 12(2021), 1-10.  
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.754556/full>

Universidad César Vallejo (2017). Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV.

<https://www.ucv.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>

Vásquez, M. P., Inostroza, R. F. y Acosta, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista De Psicología*, 30(1), 1-17.

<https://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/55066>

Vertakova, Y & Maltseva, I. (2020). Labor productivity: analysis of the current level and identification of opportunities for its growth. *Revista Espacios*, 41(27), 1-9.

<https://www.revistaespacios.com/a20v41n27/a20v41n27p01.pdf>

Wiśniowski, A., Sakshaug, J. W., Perez D. A. y Blom, A. G. (2020). Integrating Probability and Nonprobability Samples for Survey Inference. *Journal of Survey Statistics and Methodology*, 8(1), 120-147.

<https://academic.oup.com/jssam/article/8/1/120/5716393>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

#### Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico	Técnicas e instrumentos
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre engagement y productividad en colaboradores de la empresa Servitaller Y&amp;G S.A.C, 2023?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre engagement y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Kym Security S.A.C.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación positiva entre engagement y productividad en trabajadores de la empresa Servitaller Y&amp;G S.A.C., 2023</p>	<p><b>Variable independiente:</b></p> <p>Engagement.</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Vigor</p> <p>Dedicación</p> <p>Absorción</p>	<p><b>1. Tipo de investigación:</b></p> <p>Aplicada / Cuantitativa.</p> <p><b>2. Nivel de investigación:</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>3. Diseño de investigación:</b></p>	<p>Encuesta</p> <p>Utrecht Work engagement Scale (UWES)</p> <p>Nivel de Productividad Laboral,</p>

<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable dependiente:</b>	No experimental – transversal
¿Cuál es el nivel de engagement en los colaboradores de la empresa Kym Gamarra Security S.A.C.?	Identificar los niveles de engagement en los colaboradores de la empresa Kym Gamarra Security S.A.C.	El nivel promedio de engagement es predominante en los trabajadores de la empresa Servitaller Y&G S.A.C., 2023.	Productividad.	<b>4.Población:</b> 100 colaboradores de empresa Servitaller Y&G S.A.C., 2023.
¿Cuál es nivel de de productividad laboral en los colaboradores la empresa Kym Gamarra Security S.A.C.?	Identificar los niveles de productividad laboral en los colaboradores de la empresa Kym Gamarra Security S.A.C.	El nivel promedio de productividad laboral organizacional es predominante en trabajadores de la empresa Servitaller Y&G S.A.C., 2023.	Eficiencia	<b>5. Muestra:</b> 100 colaboradores de la empresa Servitaller Y&G S.A.C., 2023.
¿Cuál es la relación entre la dimensión de eficiencia	Conocer la relación entre la	Existe relación entre eficiencia de	Eficacia	<b>6. Técnicas de recolección de datos, procedimientos y</b>

---

productividad y las dimensiones de engagement en los colaboradores de la empresa Kym Gamarra Security S.A.C.?

¿Cuál es la relación entre la dimensión eficacia de productividad y las dimensiones de engagement en los colaboradores de la empresa Kym Gamarra Security S.A.C.?

dimensión de eficiencia de productividad y las dimensiones de engagement en los colaboradores de la empresa Kym Gamarra Security S.A.C.  
Conocer la relación entre la dimensión eficacia de productividad y las dimensiones de engagement en los colaboradores de la empresa Kym Gamarra Security S.A.C.

productividad y las dimensiones de engagement en los colaboradores de la empresa Kym Gamarra Security S.A.C.  
Existe relación entre la dimensión eficacia de productividad y las dimensiones de engagement en los colaboradores de la empresa Kym Gamarra Security S.A.C.

**análisis estadístico**

Cuestionarios

Validez y confiabilidad de instrumentos.

Solicitudes

Análisis mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

---

## ANEXO 2. Instrumentos

### Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES-15)

Nº	Ítems	Nunca	Esporádicamente: Pocas veces al año o menos	De vez en cuando: Una vez al mes o menos	Regularmente: Algunas veces al mes	Frecuentemente: Una vez por semana	Muy frecuentemente: Varias veces por semana	Diariamente
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.							
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.							
4	Soy muy persistente en mis responsabilidades.							
5	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.							
6	Mi trabajo está lleno de retos.							
7	Mi trabajo me inspira.							
8	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo							

9	<b>Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.</b>							
10	<b>Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.</b>							
11	<b>Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí.</b>							
12	<b>El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.</b>							
13	<b>Me “dejo llevar” por mi trabajo.</b>							
14	<b>Estoy inmerso en mi trabajo.</b>							
15	<b>Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.</b>							

## CUESTIONARIO SOBRE EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado trabajador(a): En el siguiente cuestionario se presenta una serie de enunciados sobre el Nivel de Productividad, la intención es conocer su opinión personal acerca de cada una de ellas, esperamos su colaboración respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. Lea con cuidado y serán reservados y tienen carácter anónimo. A continuación, se indica el valor de cada uno de los enunciados.

GRADO	CALIFICACIÓN	PUNTAJE
A	Escasamente	1
B	A veces	2
C	Generalmente	3
D	Siempre	4

Sexo: femenino (  ) Masculino (  )

Edad: 20 a 35 (  ) 35 a 50 (  ) 50 a más (  )

Dependencia/establecimiento de salud donde trabaja: .....

Marque con una (X) el grado que mejor describa a más se adecue a su rendimiento laboral, de acuerdo a la tabla de valores descrita en la parte superior, únicamente puede marcar una opción por respuesta.

Nº	Preguntas	A	B	C	D
<b>EFICIENCIA</b>					
1	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos por su empresa				
2	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad				
3	Cumple con el número de atenciones según designado a su servicio sin vulnerar la atención				
4	Cree usted que hay necesidad de hablar de productividad en la organización				
5	Se fomenta la mejora de productividad de los trabajadores en la empresa				
6	En su organización se reconoce cuando los trabajadores son productivos				
7	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de tareas				
8	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan dentro de la empresa				
<b>EFICACIA</b>					
9	Siente que los usuarios se van satisfechos luego de ser atendidos por su empresa				

10	Percibe que el tiempo distribuido para las actividades es el adecuado				
11	Cuando los usuarios o clientes se sienten confundidos con el producto realiza usted algún tipo de ayuda grafica para orientar al usuario sobre el resultado del producto.				
12	Ha percibido reclamos después de la atención por parte del usuario				
13	Realiza usted la atención según el horario publicado en la empresa				
14	Tiene las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente				
15	Emplea todas las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente				
16	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad				
17	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa dentro de la empresa				
18	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas				
19	Consulta e investiga manuales que tenga relación con su trabajo				
20	Le agrada saber que su producción es de buena calidad				

### Anexo 3. Modelo de consentimiento informado

# Engagement y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Kym Gamarra Security S.A.C, Lima 2023.

[Acceder a Google](#) para guardar el progreso. [Más información](#)

\* Indica que la pregunta es obligatoria

Correo electrónico \*

Tu dirección de correo electrónico

---

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES EN INVESTIGACIÓN

Estamos realizando una investigación científica en colaboradores de una empresa . Tu participación es voluntaria y anónima, los datos entregados serán tratados confidencialmente, no se comunicarán a terceras personas, tampoco tienen fines de diagnóstico individual, y esta información recogida se utilizará únicamente para los propósitos de este estudio. El proceso completo consiste en la aplicación de dos cuestionarios breves con una duración aproximada de 10 minutos en total.

¿Acepta participar voluntariamente en esta investigación?

Sí

No

## ANEXO 4. Matriz de evaluación por juicio de expertos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE (UWES-15)

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. ALEX ANDRES AVILA DIAZ

DNI: 41741167

#### Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de Trujillo	Investigación en ciencias de la salud	2018-2019
02	Sociedad Peruana de Psicometria	Cursos en análisis estadísticos y psicometría	2020

#### Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo	Actividad
	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Trujillo	2017-actual	Docencia universitaria
01	Universidad Privada del Norte	Docente	Trujillo	2021-actual	Docencia universitaria
02	Ideco4.0	Ceo	Trujillo	2021- actual	Gestión y dirección

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

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

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

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

Chiclayo, 28 de junio del 2023

Mgtr. Alex Andrés Ávila Díaz  
16250

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE (UWES-15)**

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Saavedra Torres Isaac

DNI: 72425239

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de Trujillo	Investigación Científica en Ciencias de la salud	2018 – 2019
02	Sociedad Peruana de psicometría	Estudios en Psicometría	2021

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	GRED	Responsable de investigación en Instituto Público	Chongoyape	2020-2022	Evaluar posibilidad de investigaciones Fomentar eventos académicos relacionados a la investigación. Docente de investigación
02	UCV	Docente de investigación	Chiclayo	2023	Docencia y asesor

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Chiclayo, 07 de 09 del 2023

  
-----  
**Mg. Isaac Saavedra Torres**  
PSICÓLOGO  
C.Ps.P. 36454

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE (UWES-15)**

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: LIC. ASENJO URCIA JOSE ALEXANDER

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicólogo	2016-2022
02	Instituto Superior de Estudios Psicoune	Diplomado	2023
03	Instituto Superior de Estudios Psicoune	Diplomado	2023

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Molino Santa Ana S.A.C.	Capacitador de Recursos Humanos	Lambayeque	2021-2022	Capacitador interno del personal administrativo del Manual HACCP y selección de personal encargado para las funciones que se ejercerán, para ello se empleaban charlas y evaluaciones para medir sus competencias y la aplicación de examen situacional. Se realizaron reuniones administrativas para capacitar al personal, brindar información.
02	I.E. Santiago Bartolomé Burga	Psicólogo	Monsefú	2021-2022	Ejecutar programas de prevención y promoción relacionadas a la salud y bienestar de los estudiantes, orientación a los estudiantes, brindar charlas informativas a los estudiantes, padres, docentes y administrativos
03	I.E. Corazón de Belén	Psicólogo	Chiclayo	2021	Ejecutar programas de prevención y promoción relacionadas a la salud y bienestar de los estudiantes, orientación a los estudiantes, brindar charlas informativas a los estudiantes, padres, docentes y administrativos

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

LIC. PSIC. ASENJO URCIA JOSE

Chiclayo, 3 de junio del

ALEXANDER

2023

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

Código. 50034

## Anexo 6. Autorización para la aplicación de los instrumentos



Lima, 07 de junio del 2023

### **CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN**

Elizabeth Olga Cumpa Flores  
DNI: 08553335  
GERENTE GENERAL DE KYM GAMARRA SECURITY S.A.C

**HACE CONSTAR:**

Que la estudiante de Psicología Kemmer Ruth Cornejo Landeo con DNI 47954611, tiene permiso para recolectar datos de los colaboradores de la presente empresa en la sede de Lima, donde se les aplicará los cuestionarios de "NIVEL DE PRODUCTIVIDAD LABORAL" y el cuestionario de *UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE (UWES-15)* Organizacional, ya sea de manera virtual o presencial, dependiendo a las facilidades de los participantes.

Aclarado que estos datos, solo se utilizaran con el consentimiento de cada trabajador y con fines académicos.

Se extiende el presente documento a petición del interesado.



**GAMARRA**  
KYM SECURITY S.A.C  
ELIZABETH OLGA CUMPA FLORES DE ACUÑA  
GERENTE GENERAL  
RUC: 20603918241

## Anexo 7. Validez y confiabilidad de los instrumentos

### Muestra general

**Tabla 6.**

*Confiabilidad por dimensiones del instrumento UWES-15*

Variable	Dimensiones	$\alpha$	$\omega$	Ítems
Engagement	Vigor	0,845	0.852	5
	Dedicación	0,892	0.893	5
	Absorción	0,766	0.769	5

**Nota:**  $\alpha$ =coeficiente de alfa;  $\omega$ =coeficiente de omega

En la tabla x, se observan los coeficientes de fiabilidad con las pruebas de alfa y omega. En esta se determina que el cuestionario es confiable puesto que los coeficientes oscilan de 0.766 a 0.845 con el coeficiente de alfa y de 0.769 a 0.893 con el coeficiente de Omega.

**Tabla 7.**

*Confiabilidad por dimensiones del instrumento Nivel de Productividad*

Variable	Dimensiones	$\alpha$	$\omega$	Ítems
Productividad	Eficiencia	0.874	0.878	8
	Eficacia	0.899	0.918	12

**Nota:**  $\alpha$ =coeficiente de alfa;  $\omega$ =coeficiente de omega

En la tabla x, se observan los coeficientes de fiabilidad con las pruebas de alfa y omega. En esta se determina que el cuestionario es confiable puesto que los coeficientes oscilan de 0.874 a 0.899 con el coeficiente de alfa y de 0.878 a 0.918 con el coeficiente de Omega.

### Prueba piloto

**Tabla 8.***V-Aiken a través del Juicio de Expertos del instrumento UWES-15*

Inst.	ÍTEM	1	2	3	Pertinencia	Relevancia	Claridad	V AIKEN
UWES-15	1	1	1	1				
	2	1	1	1				
	3	1	1	1				
	4	1	1	1				
	5	1	1	1				
	6	1	1	1				
	7	1	1	1				
	8	1	1	1	1,00	0,98	1,00	0,99
	9	1	1	1				
	10	1	1	1				
	11	1	1	0				
	12	1	1	1				
	13	1	1	1				
	14	1	1	1				
	15	1	1	1				

En la tabla N° 1, se observa la validez de contenido, se contó con 3 jueces quienes evaluaron el instrumento teniendo en cuenta tres criterios: Pertinencia, Relevancia y Claridad. Los valores que mostraron fueron mayores al 0.90. Por lo tanto, se deduce que cumplen con el propósito.

**Tabla 9.***V-Aiken a través del Juicio de Expertos del instrumento Nivel de Productividad*

Inst.	ÍTEM	1	2	3	Pertinencia	Relevancia	Claridad	V AIKEN
	1	1	1	1				
	2	1	1	0				
	3	1	0	1				
	4	1	1	1				
	5	1	1	1				
	6	1	1	1				
	7	1	1	1				
	8	1	1	1				
	9	1	1	1				
	10	1	1	1				
	11	1	1	1	1,00	0,98	0,98	0,99
	12	1	1	1				
	13	1	1	1				
	14	1	1	1				
	15	1	1	1				
	16	1	1	1				
	17	1	1	1				
	18	1	1	1				
	19	1	1	1				
	20	1	1	1				

En la tabla N° 1, se observa la validez de contenido, se contó con 3 jueces quienes evaluaron el instrumento teniendo en cuenta tres criterios: Pertinencia, Relevancia y Claridad. Los criterios con observación fueron la Relevancia y Claridad evidenciando un puntaje de 0.98 y como resultado general mostró un valor mayor al 0.90. Por lo tanto, se deduce que cumplen con el propósito.

## CONFIABILIDAD DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO DE LA PRUEBA PILOTO

**Tabla 10.**

*Confiabilidad por dimensiones del instrumento UWES-15*

Variable	Dimensiones	$\alpha$	$\omega$	Ítems
Engagement	Vigor	0.826	0.839	5
	Dedicación	0.863	0.876	5
	Absorción	0.709	0.715	5

**Nota:**  $\alpha$ =coeficiente de alfa;  $\omega$ =coeficiente de omega

En la tabla x, se observan los coeficientes de fiabilidad con las pruebas de alfa y omega. En esta se determina que el cuestionario es confiable puesto que los coeficientes oscilan de 0.709 a 0.863 con el coeficiente de alfa y de 0.715 a 0.876 con el coeficiente de Omega.

**Tabla 11.**

*Confiabilidad por dimensiones del instrumento Nivel de Productividad*

Variable	Dimensiones	$\alpha$	$\omega$	Ítems
Productividad	Eficiencia	0.792	0.800	8
	Eficacia	0.830	0.851	12

**Nota:**  $\alpha$ =coeficiente de alfa;  $\omega$ =coeficiente de omega

En la tabla x, se observan los coeficientes de fiabilidad con las pruebas de alfa y omega. En esta se determina que el cuestionario es confiable puesto que los coeficientes oscilan de 0.792 a 0.830 con el coeficiente de alfa y de 0.800 a 0.851 con el coeficiente de Omega.

## BAREMOS DE LOS INSTRUMENTOS

Tabla 12.

### *Baremos del cuestionario de ENGAGEMENT*

	PC	Engagement	Vigor	Dedicación	Absorción
ALTO	99	>100	>35	>35	>66
	95	97 - 100	-	-	65 - 66
	90	96	35	-	63 - 64
	85	95	-	-	60 - 62
	80	94	34	34 - 35	59
	75	-	33	-	58
PROMEDIO	70	92 - 93	32	33	56 - 57
	65	91	-	-	54 - 55
	60	-	-	-	53
	55	89 - 90	-	32	50 - 52
	50	87 - 88	31	-	-
	45	86	29 - 30	31	48 - 49
BAJO	40	83 - 85	28	-	47
	35	-	27	30	46
	30	78 - 82	26	28 - 29	45
	25	75 - 77	25	26 - 27	43 - 44
	20	69 - 74	-	25	39 - 42
	15	64 - 68	22 - 24	21 - 24	37 - 38
Estadísticos	10	51 - 63	17 - 21	19 - 20	33 - 36
	5	≤50	≤16	≤18	≤32
	Media	83.54	28.52	29.71	50.15
	Desv. Desviación	14.426	6.060	5.450	10.294
	Rango	70	29	23	44
	Mínimo	35	6	12	26
	Máximo	105	35	35	70

PC: Percentil

**Tabla 13.***Baremos del cuestionario de PRODUCTIVIDAD*

	<b>PC</b>	<b>Productividad</b>	<b>Eficiencia</b>	<b>Eficacia</b>
ALTO	99	>80	>32	>48
	95	76 - 80	-	46 - 48
	90	73 - 75	31 - 32	45
	85	72	30	44
	80	71	-	43
	75	69 - 70	28 - 29	-
	PROMEDIO	70	68	-
65		-	-	40 - 41
60		67	27	-
55		66	26	-
50		63 - 65	-	39
45		61 - 62	-	37 - 38
40		60	24 - 25	-
BAJO	35	59	23	-
	30	58	-	36
	25	55 - 57	-	35
	20	54	21 - 22	31 - 34
	15	50 - 53	20	30
	10	44 - 49	16 - 19	25 - 29
	5	≤43	≤16	≤24
Estadísticos	Media	62.79	25.08	37.71
	Desv. Desviación	9.952	4.423	6.301
	Rango	42	16	26
	Mínimo	38	16	22
	Máximo	80	32	48

PC: Percentil

## Anexo 8. Normalidad inferencial

### PRUEBA DE NORMALIDAD

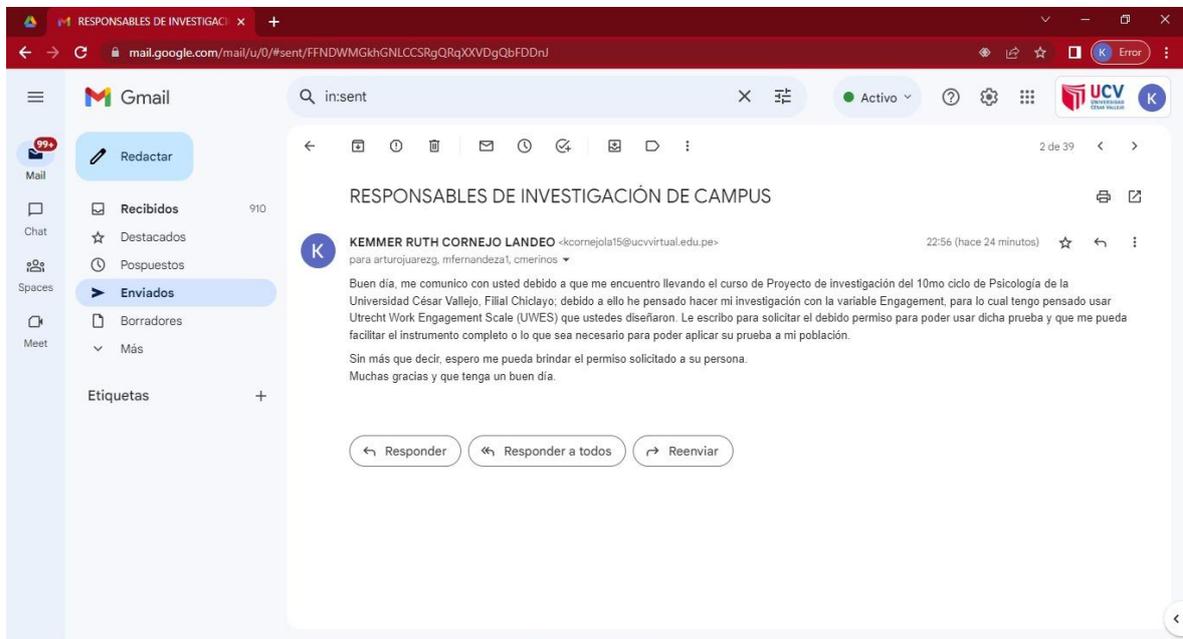
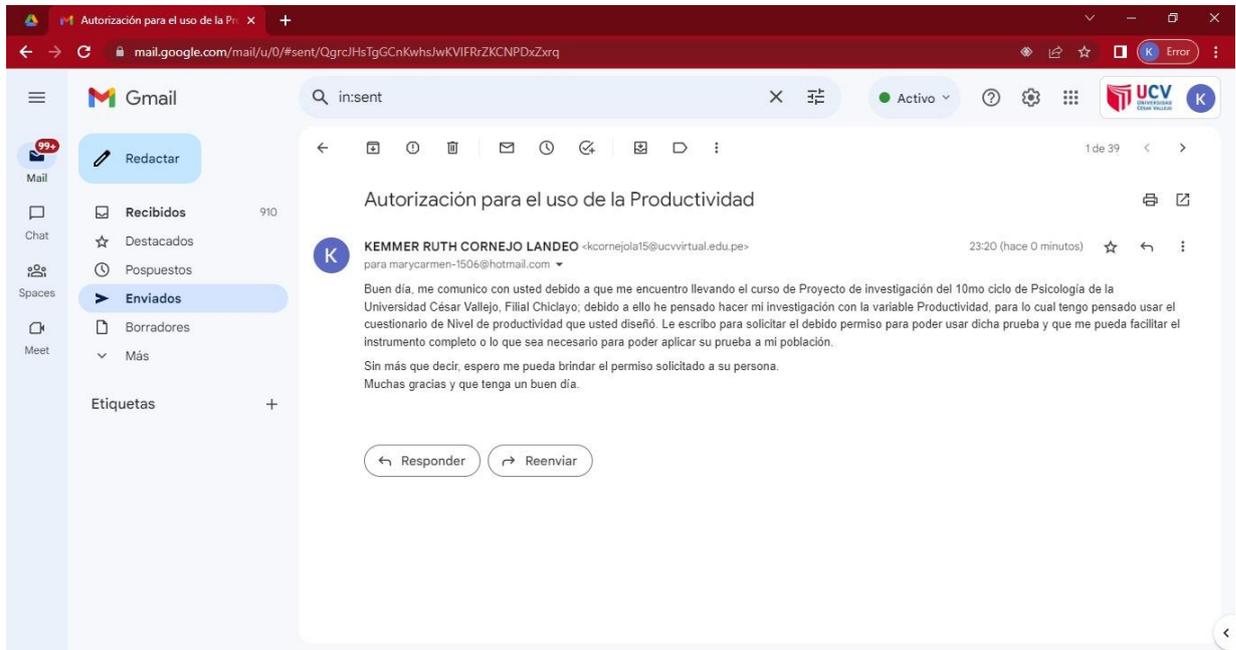
**Tabla 14.**

*Prueba de normalidad de inferencial*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ENGAGEMENT	,100	100	,015	,938	100	,000
PRODUCTIVIDAD	,110	100	,004*	,939	100	,000

Nota:  $p > 0.05$

## Anexo 9. Autorización de los instrumentos



Chiclayo 07 de junio del 2023.

Sra.  
Mg. María del Carmen Bravo Huerta

**Presente:**

De mi consideración:

Es grato dirigimos a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. Comejo Landeo Kemmer Ruth, con DNI 47954611, estudiante del X ciclo de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, con código de matrícula N° 7001263651, quien realizará su trabajo de investigación titulado: "Engagement y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Kym Gamarra Security S.A.C, Lima 2023.", este trabajo solo tiene fines académicos y no de lucro.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando la autorización para el uso del instrumento: Cuestionario de Niveles de Productividad Laboral

Agradeciéndole por la atención a la presente, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi más alta consideración y estima, y vuestro apoyo.

Atentamente,



---

Est. Comejo Landeo Kemmer Ruth  
DNI. 74955611  
Cód. 7001263651



---

Mg. C.D María del Carmen Bravo Huerta  
DNI 70023708  
COP 36288

---