



**Universidad
Norbert Wiener**

**Facultad de Ingeniería y Negocios
Escuela Académico Profesional de Negocios y Competitividad**

**Engagement y productividad laboral en una entidad
pública dentro del área administrativa, Lima
Metropolitana 2022**

**Tesis para optar el título profesional de Licenciado en
Administración y Negocios Internacionales**

Presentado por:

Lazo Carbajal, Evelyn Yomira

Código ORCID: 000-0003-2881-0948

Asesor: Dr. Flores Zafra, David

Código ORCID: 0000-0001-5846-325X

Línea De Investigación General De La Universidad

Sociedad y transformación digital

Línea De Investigación Específica De La Universidad

Identificación de la persona humana

Lima - Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Evelyn Yomira Lazo Carbajal egresada de la Facultad de Ingeniería y Negocios y Escuela Académica Profesional de Negocios y Competitividad de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "Engagement y productividad laboral en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022" Asesorado por el docente: Dondero Cassano, Pietro Pablo Guissepi DNI 43571188 ORCID 0000-0003-3117-0136 tiene un índice de similitud de 20% (veinte) con código OID:14912:208701341 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
Firma de autor
 Evelyn Yomira Lazo Carbajal
 DNI: 72025922



.....
Firma
 Dondero Cassano, Pietro Pablo Guissepi
 DNI: 43571188

Lima, 03 de febrero de 2023.

**Engagement y productividad laboral en una entidad pública
dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022**

Asesor temático:

Dr. Dondero Cassano, Pietro Pablo Guissepi (0000-0003-3117-0136)

Asesor metodológico:

Dr. Flores Zafra, David (0000-0001-5846-325X)

Dedicatoria

Con todo mi corazón quiero dedicar mi tesis a mis padres, pues sin ellos no lo habría logrado. El apoyo y motivación que me brindan a diario a lo largo de mi vida, lo cual me llevo por el camino del bien. Es por ello, que les entrego mi tesis por su paciencia y amor, los amo.

Agradecimiento

Agradezco a dios por permitirme terminar con el primer objetivo trazado. Asimismo, expreso mi agradecimiento a mi universidad y a los dos docentes que me fueron asignados, por sus valiosas y constructivas sugerencias y guiarme durante todo el suceso de planificación y elaboración del trabajo de investigación.

Índice general

Pág.

v

Portada	i
Título	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice general	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
CAPITULO I: EL PROBLEMA	13
1.1 Planteamiento del problema	13
1.2 Formulación del problema	15
1.2.1 Problema general	15
1.2.2 Problemas específicos	15
1.3 Objetivos de investigación	16
1.3.1 Objetivo general	16
1.3.2 Objetivos específicos	16
1.4 Justificación e importancia de la investigación	16
1.4.1 Teórica	16
1.4.2 Metodológica	17
1.4.3 Práctica	17
1.5 Delimitaciones de la investigación	17
1.5.1 Temporal	17
1.5.2 Espacial	17
1.5.3 Recursos	17
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	19
2.1 Antecedentes	19
2.2 Bases teóricas	22
2.3 Formulación de hipótesis	28
2.3.1 Hipótesis general	28
2.3.2 Hipótesis específica	28
CAPITULO III: METODOLOGÍA	30
3.1. Método de la investigación	30

3.2. Enfoque de la investigación	30
3.3. Tipo de investigación	31
3.4. Diseño de la investigación	31
3.5. Población, muestra y muestreo	31
3.6. Variables y operacionalización	33
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.7.1. Técnica	34
3.7.2. Descripción de instrumentos	34
3.7.3. Validación	35
3.7.4. Confiabilidad	35
3.8. Procesamiento y análisis de datos	35
3.9. Aspectos éticos	36
4.1. Resultados	36
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	36
4.1.2. Prueba de hipótesis	46
4.1.3. Discusión de resultados	53
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
5.1. Conclusiones	57
5.2. Recomendaciones	58
REFERENCIAS	60
ANEXOS	67
Anexo 1: Matriz de consistencia	67
Anexo 2: Matriz de operacionalización de engagement	68
Anexo 3: Matriz de operacionalización de productividad laboral	69
Anexo 4: Instrumento	70
Anexo 5: Validez de juicio de expertos	73
Anexo 6: Confiabilidad del instrumento	76
Anexo 7: Informe del asesor de turnitin	76

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Frecuencia: engagement	36
Tabla 2 Frecuencia: dedicación	37
Tabla 3 Frecuencia: vitalidad	38
Tabla 4 Frecuencia: relaciones laborales	39
Tabla 5 Frecuencia: comunicación	40
Tabla 6 Frecuencia: productividad laboral	41
Tabla 7 Frecuencia: motivación	42
Tabla 8 Frecuencia: satisfacción laboral	44
Tabla 9 Frecuencia: competencia	45
Tabla 10 Frecuencia: trabajo en equipo	46
Tabla 11 Pruebas de normalidad	47
Tabla 12 Estadísticas de fiabilidad: engagement y productividad laboral	48
Tabla 13 Estadísticas de fiabilidad: engagement y productividad laboral	48
Tabla 14 Estadísticas de fiabilidad: engagement y motivación	49
Tabla 15 Estadísticas de fiabilidad: engagement y satisfacción laboral	50
Tabla 16 Estadísticas de fiabilidad: engagement y competencia	51
Tabla 17 Estadísticas de fiabilidad: engagement y trabajo en equipo	52

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Árbol de problemas de una entidad pública	14
	viii

Figura 1 Engagement	36
Figura 2 Dedicación	37
Figura 3 Vitalidad	38
Figura 4 Relaciones laborales	39
Figura 5 Comunicación	41
Figura 6 Productividad laboral	42
Figura 7 Motivación	43
Figura 8 Satisfacción laboral	44
Figura 9 Competencia	45
Figura 10 Trabajo en equipo	46

Resumen

El objetivo que tuvo la tesis fue dar a conocer si hay un vínculo entre el engagement y productividad laboral en una entidad pública dentro del área administrativa. Por esta razón, el enfoque cuantitativo fue empleado en el presente trabajo, ya que se definió el vínculo que existe entre el engagement y productividad laboral mediante estudios previos. Se tuvo una población compuesta por 50 trabajadores en una entidad pública dentro del área administrativa, aplicándose la técnica de muestreo aleatorio simple, la cual tuvo como tamaño de la muestra a 50 trabajadores.

Un cuestionario fue usado para cada una de las variables, el mismo que tuvo una medición de escala de Likert y pasó por proceso de validez por juicios expertos y cuentan con un análisis de confianza a través de la cifra obtenida del Alfa de Cronbach de 0,874, mediante la cual se pudieron evidenciar las dos herramientas poseen una elevada fiabilidad. En relación al objetivo general, los datos descriptivos de la variable 1 con un 54% se encuentra ubicado en el nivel de acuerdo y con respecto a la variable 2 con un 50% está situada en el nivel muy de acuerdo. Asimismo, los datos inferenciales indican que existe un vínculo positivo entre el compromiso y la productividad, evidenciado por la significación bilateral (que es inferior a 0,05) y el Rho de Spearman (0,772). Concluyendo que, si existe un vínculo entre el compromiso y la productividad laboral en una entidad pública dentro del ámbito administrativo, Lima Metropolitana 2022.

Palabras claves: Engagement, productividad laboral, motivación y dedicación.

Abstract

My thesis objective was to find a bond between engagement and labor productivity inside a public entity within the administration. Since we previously defined the existing bond between engagement and labor productivity, I used the quantity approach in the present paperwork. Following the quantity approach, I applied the simple random sampling technique (commonly referred to as SRAS) to a population composed of 50 public entity employees within the administrative department.

A questionnaire was used for each of the variables, this questionnaire contained a Likert scale measurement that experts put through the validity process. They had a confidence analysis through the figure obtained from Cronbach's Alpha of 0.874, which made it possible to demonstrate the high reliability of the two tools. In relation to the general objective, the descriptive data of variable 1 with 54% is located at the level of agreement, and with respect to variable 2 with 50% it is located at the level of strong agreement. Likewise, the inferential data indicated a positive link between commitment and productivity, evidenced by bilateral significance (which is lower than 0.05) and Spearman's Rho (0.772). Concluding there is a link present between engagement and labor productivity in a public entity within the administrative field.

Keywords: Engagement, labor productivity, motivation and dedication.

Introducción

La presente investigación, precisa la importancia del engagement y productividad laboral para la especificación del vínculo entre la variable 1 y la variable 2 en mención. Por lo que se visualizarán recomendaciones con la finalidad de generar factores y estrategias positivas que serán empleadas en los trabajadores dentro de la entidad. El estudio tuvo como objetivo definir si hay un vínculo entre engagement y productividad laboral, teniendo como principal propósito hallar una correlación entre las variables, empleando las dimensiones e indicadores que se plasman en el estudio, teniendo como fin establecer recomendaciones que permitan el desarrollo de una productividad laboral adecuada.

Son cinco los capítulos que comprenden el estudio, los mismos que serán detallados de la siguiente manera:

Tal y como se podrá visualizar en capítulo I, se expone el problema existente en el entorno nacional, internacional y local. Asimismo, fueron formulados los problemas, objetivos y justificaciones en los cuales se identifica el motivo por el cual se realiza el estudio. Además, en el capítulo II, fue redactada un fundamento teórico de la indagación, estableciendo contextos nacionales e internacionales que sirve de base para la investigación, por lo que, se concluye la determinación de la estructura de la indagación. De igual modo, en el capítulo III, fue presentado el método, diseño, población y muestra que ha sido utilizado para el desarrollo de la presente investigación. Por tanto, se definió la metodología que se usó en la elaboración de la investigación, presentando el diseño, población y muestra. En adición a ello, se determinaron los métodos e instrumentos que fueron utilizados por la herramienta SPSS25, describiendo todas las observaciones que han sido visualizadas y los procesos a emplear. En el capítulo IV, se puede observar que los datos obtenidos en la investigación y discusión han sido desarrollados a través de la información plasmada en relación con los objetivos en respuesta a cada enfoque. Finalmente, en el capítulo V, se describen “las conclusiones y recomendaciones del estudio, así como las referencias analizadas y los anexos proporcionados”.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Hoy en día, siendo los empleados base de una organización porque de no contar con ellos no se logrará llevar a cabo los objetivos que presente una entidad, teniendo así, como prioridad el compromiso de cada uno de ellos, por lo cual se busca incrementar la productividad laboral puesto que se considera como indicador que mide la eficiencia. Es necesario precisar que engagement representa la conducta que demuestran los colaboradores dentro del ámbito laboral, la misma que se encarga de identificar los aspectos positivos y motivacionales con los que cuenta el ser humano, por tanto, ambos son factores importantes de evaluarse para contar con un pilar dentro de una organización, los mismos que guardan vínculo con satisfacción laboral por parte de los colaboradores.

A nivel internacional según un artículo colombiano llevado a cabo por Fontalvo *et al.* (2018), se analizaron los elementos respecto a la productividad, en los que se pudieron identificar factores que establecen niveles en las organizaciones, asimismo, se resaltó que es importante tener en consideración los indicadores de crecimiento económico con la finalidad de lograr su medición y posibilitar que algunas empresas operen con niveles muy altos de productividad. En resumen, es importante cuantificar los resultados que se obtengan dentro de las organizaciones por parte de los colaboradores para poder obtener el engagement de cada uno de ellos.

En la investigación de Juyumaya (2018) demostró que, es fundamental que las organizaciones constantemente se dediquen a gestionar los grados de engagement con los que cuentan sus colaboradores, por ende, es posible realizarlo brindando facilidades de trabajo tal como son las posibilidades tanto del incremento laboral como la diversidad en el uso de habilidades. En otras palabras, generar incentivos estableciendo metas y objetivos claros que motiven al trabajador a identificarse con la entidad es de suma importancia para

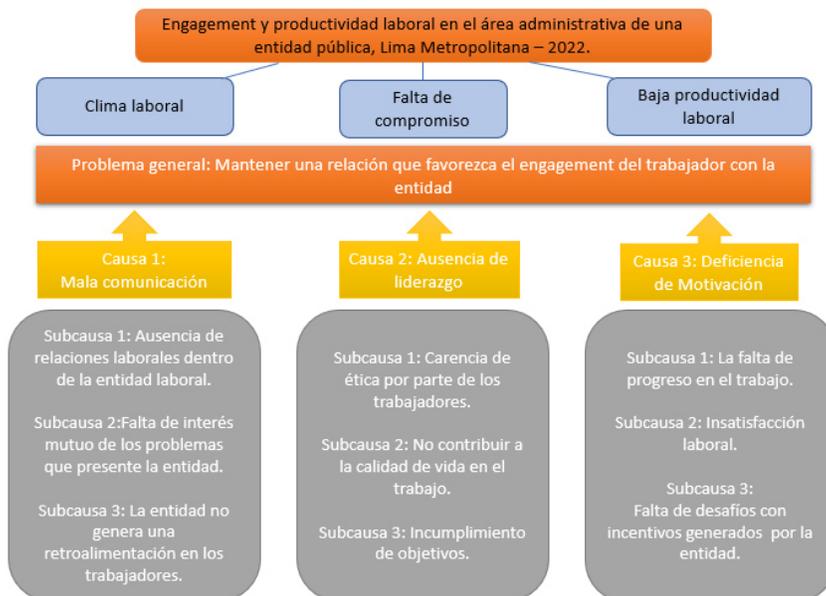
lograr mayor productividad laboral.

En un estudio ecuatoriano elaborado por Herrera y Álvarez (2019) se logró evidenciar que, es importante que cada entidad en especial las que gozan de autonomía establecieran mejores mecanismos para perfeccionar las condiciones contractuales y salariales de los colaboradores, sin dejar de lado que se deben realizar planes de desarrollo en los cuales los colaboradores aporten criterios con la finalidad de obtener un buen ambiente laboral y de ese modo alcanzar un mayor vínculo de compromiso. Es decir, las entidades no deben dejar de lado ver cada día por la comodidad de sus trabajadores para que así se genere un compromiso en cada uno de ellos para con la organización.

De acuerdo al estudio realizado por Suárez *et al.* (2017) los resultados concluyeron que, entre las tácticas administrativas que contribuyen más a la productividad laboral, desde el punto de vista de los colaboradores son: la motivación, la satisfacción del trabajador, mantener relaciones positivas en el ambiente laboral, manejo de conflictos y retroalimentación. En conclusión, la motivación y satisfacción que se genere en los colaboradores generará una mayor productividad para la entidad.

Figura 1

Árbol de problemas de una entidad pública



Según la Figura 1, se empleó el instrumento de análisis “árbol de problemas”, a través del cual se realizó la identificación de diversas causas como: (a) la mala comunicación, debido a la carencia de relaciones laborales dentro de la entidad laboral, de igual forma la falta de interés mutuo de los problemas que pueda presentarse, en síntesis la entidad no genera una retroalimentación en los trabajadores; (b) la ausencia de liderazgo, debido a la carencia de ética por parte de los colaboradores, además el no contribuir con la calidad de vida en el trabajo, así como también el incumplimiento de objetivos; (c) la deficiencia de motivación, debido a la falta de progreso en el trabajo, al lado de la insatisfacción laboral resumiéndose en la falta de desafíos con incentivos generados por la entidad pública. Por encima de toda esta problemática ocasionada en la entidad pública, se enfatiza la importancia de generar un mejor engagement y productividad laboral con el que cuente el área administrativa, tomando en consideración que de no disponer de entornos de trabajo seguro y marcar objetivos dentro de la misma, traerá como consecuencia el bajo desempeño de cada una de las personas que laboran dentro de la entidad.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre engagement y productividad laboral en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre engagement y motivación en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022?

¿Cuál es la relación entre engagement y satisfacción laboral en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022?

¿Cuál es la relación entre engagement y competencia en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022?

¿Cuál es la relación entre engagement y trabajo en equipo en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022?

1.3 Objetivos de investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre engagement y productividad laboral en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la relación entre engagement y motivación en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.

Identificar la relación entre engagement y satisfacción laboral en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.

Identificar la relación entre engagement y competencia en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.

Identificar la relación entre engagement y trabajo en equipo en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.

1.4 Justificación e importancia de la investigación

1.4.1 Teórica

En la presente tesis se exponen teorías sobre las variables investigadas, las mismas que serán mencionadas a continuación: (a) la teoría de relaciones humanas, puesto que permite aumentar comprensión entre grupos de trabajo mediante una comunicación fluida y eficaz, (b) la teoría de comportamiento organizacional, debido a su investigación en la influencia que existe entre las personas, grupos y sobre todo el comportamiento que se tiene dentro de las organizaciones, finalmente se usará (c) la teoría de desarrollo organizacional, es necesario dado que permite analizar y realizar un proceso de cambios que logren incrementar su productividad, habilidades, rendimiento y conocimiento. Esto quiere decir que, las teorías

en mención están relacionadas a la importancia del comportamiento de los trabajadores dentro de la entidad por lo que al ser aplicadas se estaría buscando la mejora en cada uno de ellos.

1.4.2 Metodológica

Este estudio cuenta con un diseño no experimental, el mismo que tiene un tipo de investigación básica y posee un enfoque cuantitativo entre el engagement y la productividad laboral de una entidad pública la cual tiene como finalidad dar a conocer a través de datos estadísticos su influencia. El presente estudio, posibilitó obtener un conocimiento práctico a través del uso de la estadística e instrumentos teniendo como propósito diagnosticar como el engagement influye o no en la productividad laboral.

1.4.3 Práctica

El presente estudio fue realizado porque hay una necesidad existe la necesidad de incrementar en los trabajadores su productividad durante su jornada laboral dentro del área administrativa de una entidad pública, teniendo como estimación practicar diversas tácticas de manera que permitan lograr una dentro de la entidad obteniendo así el engagement como (dedicación, vitalidad, relaciones laborales y comunicación) ya que son los que influyen de manera positiva o no en el compromiso que se genere en cada uno de los trabajadores.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

En el período 2022 se llevo a cabo la presente investigación, la misma que ha sido desarrollada dentro de una entidad pública enfocada solo en el personal administrativo.

1.5.2 Espacial

La población que ha sido encuestada estuvo ubicada en una entidad pública, la misma que está situada en San Isidro, distrito ubicado en Lima, Perú.

1.5.3 Recursos

Se ha estimado una cifra aproximada de S/. 5,900.00 soles, la misma que fue financiada por el investigador en un 50%.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Cabanillas (2021), “ha llevado a cabo su investigación en la cual tuvo como objetivo principal la determinación del vínculo existente entre work engagement y productividad generada en docentes en el año 2021. En dicho estudio, se pudo visualizar en relación a los resultados que el work engagement 70% estuvo orientado en un grado bajo, 26% fue el grado medio y 4% como un grado alto; en cuanto a la productividad, 92% estuvo orientado en grado bajo, 4% en grado medio y 4% en grado alto”.

Reupo (2021) concluye que, la importancia de su investigación fue lograr la mejora de la productividad de cada colaborador de la empresa de transporte turístico Olano S.A. para lo cual tuvo que aplicar el engagement laboral, usando una metodología de tipo aplicada, diseño pre experimental, y formularon su encuesta con una muestra de 30 trabajadores. Los datos obtenidos evidenciaron que no se otorgaba a los colaboradores los materiales básicos, no usaban recursos brindados, ni realizaban el uso adecuado de los equipos dentro de su trabajo, adicional a ello no sentían que se contará con las estrategias suficientes para poder concluir con los objetivos que tenían plasmados y no eran capaces de resolver los problemas presentados dentro de su jornada laboral.

Ruiz y Santisteban (2021) realizaron un estudio que, fue realizado en la municipalidad distrital de lagunas, teniendo como finalidad la determinación del vínculo existente entre engagement y la productividad laboral de los funcionarios. El trabajo de investigación tuvo como población a treinta y cinco funcionarios, en donde los principales datos obtenidos denotaron que el grado de engagement de los funcionarios municipales en mención está ubicada en un nivel medio con el 50%, por otro lado, se tiene dimensión vigor la cual logró un nivel inferior de un 60%, dedicación con un nivel medio de 49%, y la dimensión de absorción logro un nivel medio de 43%, asimismo, el nivel de productividad

laboral se situó en un nivel bajo con un 46%, la dimensión conocimientos alcanzo un nivel bajo de 54%, la dimensión valores tuvo un nivel medio de 43% y por último se tiene la dimensión de relaciones laborales con un nivel bajo de 60%.

Orbegoso (2020), llevo a cabo su investigación en el año 2019, en el cual su objetivo principal fue la determinación del grado de influencia del engagement en el desempeño laboral de los trabajadores del área de abastecimientos Ilo de la empresa minera Southern Peru Copper Corporation con una población de 37 colaboradores de diferentes áreas. El resultado obtenido causo efectos favorables en los resultados del desempeño en las sus tareas, ya que tienen un grado de producción adecuado lo cual cumple con el grado de servicio requerido para las áreas de la empresa.

Sutta (2019), realizó su investigación en la cual se plasmó mostrar el vínculo que hay entre engagement y la satisfacción laboral en el centro de salud de Urcos, Cusco 2017. Por lo que, se evaluaron 58 usuarios internos que vienen a ser la totalidad de la población, consiguiendo así a través de los resultados la existencia de una relación significativa entre engagement y satisfacción laboral. Por otro lado, se tuvo un resultado de 0,000 lo cual indica que hay un vínculo alto entre ambas variables.

Sanabria (2019), mediante su investigación llevada a cabo en una empresa de construcción de la ciudad de Bucaramang, tuvo como propósito dar a conocer el vínculo entre engagement y satisfacción laboral para lo cual tuvo una muestra de 127 trabajadores de diversas áreas de la empresa. En los datos obtenidos se pudo visualizar un alto vínculo entre engagement y satisfacción laboral, lo cual permitió cumplir las metas planteadas en la investigación. Se estimaron grados altos de engagement lo cual demostró que los empleados están comprometidos, en base a los resultados de satisfacción laboral se obtuvieron altos puntajes, lo cual permitió observar la satisfacción del salario, condiciones y beneficios laborales.

Vinces (2018), en su investigación se basó en el problema actual que presentan las empresas, el recurso humano es la preocupación de las empresas antes de conseguir el capital financiero, siendo considerado lo más prioritario con lo que cuentan las empresas, por lo que en la actualidad existen diferentes formas de fidelizar y tener motivado a los colaboradores. La población fue de un total de 55 trabajadores, obtuvo como dato obtenido que un 63.6% de las personas que laboran dentro de la empresa tiene como concepto que el nivel de engagement que hay en la institución es perjudicial; respecto a la productividad un 50.9% indican que también cuenta con un nivel negativo. Respecto a los datos obtenidos se demostró que si se adhiere la propuesta de una estrategia de engagement con la cual se logrará una mejora de la productividad en la institución financiera CMAc Piura Chiclayo.

Cerda y Parada (2018), en el ámbito internacional realizaron su investigación teniendo como objetivo la determinación del nivel de engagement y clima Laboral en la empresa coopelan Ltda. Es por ello, que tomaron una muestra de 47 trabajadores la Utrecht work engagement survey, de Schaufeli y Bakker. En cuanto a engagement, los trabajadores presentan en promedio niveles bastante altos en los tres aspectos: vigor, dedicación y absorción, pero podría conseguirse una mejora en los trabajadores jóvenes o que recién inician sus funciones dentro de la empresa.

Candia *et al.* (2017) realizaron su investigación que, tuvo una validación con altos índices de confiabilidad y validez un modelo de ecuaciones estructurales (structural equation modelling – SEM) a través del cual fue identificada la influencia significativa y de manera inversa de las variables satisfacción laboral y engagement en la intención de rotar del personal funcionario de una empresa minera. El estudio estuvo dirigido a “una muestra por conveniencia de 107 trabajadores, varones y mujeres, funcionarios, quienes desempeñan labores como analistas, ingenieros, coordinadores, asistentes y supervisores. Los resultados obtenidos fueron considerados para el diseño de un plan de mejora a partir de una serie de

acciones en materia de los subdimensiones identificados, lo cual permitirá la reducción del índice de rotación del personal funcionario de la empresa minera”.

López *et al.* (2016) realizaron un estudio que, tuvo como objetivo la identificación de la experiencia o no, del compromiso organizacional o work engagement y la evaluación de su relación con los factores psicosociales organizacionales en trabajadores del campo de un municipio pequeño del estado de Jalisco, México. Se realizó una encuesta a 26 jornaleros con la aplicación de la escala de factores psicosociales en el trabajo adaptado según Silva (2006) y la versión internacional corta del UWES-9 Utrech de engagement en el Trabajo de Schaufeli y Bakker (2002), encontrándose la experiencia de work engagement, con un 42.3% en la dimensión dedicación; 53.9% en el vigor; y el mayor compromiso organizacional queda de manifiesto en la absorción con un 73.1%; respecto a su relación con los factores psicosociales, la dimensión exigencias laborales tuvo un impacto negativo al work engagement en la variable el vigor ($p < 0,042$) y ($OR = 1.556$), a la luz de los hallazgos se deduce que la experiencia del work engagement, funciona como mecanismo protector ante los factores psicosociales de la organización.

2.2 Bases teóricas

Para el presente estudio se han utilizado las siguientes teorías: (a) la teoría de relaciones humanas, debido a que se consideran las motivaciones generadas en los trabajadores, tomando en consideración las necesidades de los colaboradores que a menudo se basan en el sentimiento analizando que muchas entidades se enfocan principalmente en la reducción de costos y la eficiencia de la misma. De acuerdo con el artículo de Flores (2005), la teoría de las relaciones humanas considera que las motivaciones de los trabajadores solo son de índole económica y psicosocial, omitiendo las necesidades de aprendizaje y actualización de conocimientos y las relacionadas con la realización del trabajo mismo; (b) la teoría de comportamiento organizacional, se enfoca en conductas que son fáciles de observar y en los

pensamientos, percepción y la toma de decisiones de cada uno de los colaboradores. Según Robbins (2019), la definición del comportamiento organizacional es que, tiene la finalidad de investigar el efecto que tiene en las personas, grupos y estructuras relacionadas con el comportamiento de los mismos dentro de las organizaciones, teniendo como propósito la aplicación de conocimientos que se adquieren en la mejora de la eficacia que se desarrolle en una organización. Finalmente, (c) la teoría de desarrollo organizacional es la que se encarga de analizar la efectividad de las relaciones humanas de los trabajadores dentro de la entidad. De acuerdo con Sánchez (2009), el desarrollo organizacional, en sus principios teóricos aporta un conjunto de ideas acerca del hombre, la organización y el ambiente ya que están orientadas a propiciar el desarrollo y crecimiento de sus potencialidades representadas en: competencias, habilidades y destrezas.

Primera variable: engagement

De acuerdo con el artículo de Cardona (2017), el engagement es la capacidad de la marca para involucrar a la audiencia y crear un compromiso a largo plazo que les acabe llevando a convertirse en clientes e influya de manera positiva en los objetivos de la empresa. Es decir, a través del engagement se pueden medir indicadores de manera que puedan contribuir con las metas que tiene propuesta la entidad.

Según el artículo de Navarro (2020), se tiene como concepto del engagement que es una de las mediciones más importantes para así determinar el éxito de la estrategia del marketing digital. Siendo de vital importancia para que de esa manera no solo se comprenda la definición sino saber que herramientas se deben tener para poder lograr una mejora y evaluación de la misma.

En relación con lo indicado por Martín (2022), el grado del engagement es el nivel en el que un consumidor interacciona con la marca, el compromiso que genera la marca y los usuarios. Debido a que la capacidad de un producto o empresa, de crear relaciones firmes

y duraderas con sus usuarios lo que genera un compromiso, el cual se establece entre la marca y consumidores. A más se sepa sobre los usuarios, mejor tácticas se podrán implantar en las estrategias lo que conllevará a conseguir una relación sólida.

Conforme al artículo de Santaella (2022), el término de engagement proviene del idioma inglés y su significado es el “compromiso”, aunque para el marketing es una definición más significativa, ya que representa la capacidad que posee una marca, servicio y/o producto al crear un vínculo de largo plazo que aporte beneficios positivos. Para poder mantenerla en el tiempo, es necesarios que las estrategias se encuentren centradas en la satisfacción e identificación.

Medina (2018), en relación con el artículo señala que no existe una traducción exacta para engagement en español, pero se puede decir, a grandes rasgos, que significa que tu equipo esté comprometido con su trabajo y con la empresa para ir más lejos de los objetivos establecidos, superando cualquier obstáculo. Siendo así, una manera de actuar de los integrantes del equipo cuando se encuentran conectados con las actividades que realizan.

Dimensión 1: dedicación

La dedicación se refiere a la acción de dedicar o dedicarse, la atención y esfuerzo que una persona destina a una actividad, y la acción y efecto de entregarse intensamente a una profesión o trabajo (Erdosay, 2021). Además, el factor principal de una persona que tiene éxito es el nivel de compromiso y el deseo que tiene de llegar a la meta propuesta. La devoción de una persona hacia la consecución de sus objetivos requiere mucha determinación (Rodríguez, 2021).

Dimensión 2: vitalidad

La vitalidad es una condición que solemos disponer las personas y que implica la presencia de vigor, de energía en todo cuanto se realiza y la eficacia con respecto a las funciones vitales (Ucha, 2014). Por otro lado, la definición de vitalidad no es lo mismo que ser enérgico o

tener la tensión nerviosa, por lo contrario, es un sentimiento satisfactorio y agradable en sí mismo, que se encuentra orientado al desarrollo de actividades que hacen que la vida merezca la pena. La vitalidad es especialmente valiosa cuando una persona es capaz de mostrarla en situaciones duras, que fácilmente pueden desgastarle y mermar su energía (Muñoz, 2019).

Dimensión 3: relación laboral

De acuerdo con Larrosa (2022) sostiene que, el nexo de unión en un trabajador y su empleador son las relaciones laborales, la interacción debe cumplir con la ley, con el contrato de trabajo que se tenga, sea del equipo que sea respetando los derechos de los trabajadores. Sin embargo, Sánchez (2019) reafirma que, las relaciones laborales son la conexión existente entre empleadores y empleados en un determinado marco normativo. Analizado el vínculo laboral y el conocimiento se ha elaborado un campo de estudio económico.

Dimensión 4: comunicación

La comunicación se refiere al cambio mutuo de información que es producido por dos o más personas con el único objetivo de contribuir información y recibirla. En este proceso intervienen un emisor y un receptor, además del mensaje que se pone de manifiesto (Peiró, 2021). Del mismo modo, se tiene como definición de comunicación, al hablar de estudios, procesos, intercambios y un juego entre las particularidades de la naturaleza propia de los seres humanos y el resto del mundo. Por ello, pongamos en exposición tres definiciones del concepto “comunicación” y finalmente creemos una definición propia (Cervantes, 2017).

Segunda variable: productividad laboral

La productividad laboral está definida como el valor de los bienes y servicios que se encuentren producidos en un tiempo determinado, el cual será dividido por las horas que hayan sido utilizadas para producirla (Cortés, 2021). En otras palabras, se cuantifica la

producción que se genera por cada colaborador por hora trabajada o la utilidad presentada por cada uno de ellos.

Según el artículo de Morales (2020), la productividad mide la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo, así como los recursos utilizados para obtener dicha producción. Por lo que, es la relación entre el trabajo desempeñado o los bienes producidos por una persona en su trabajo, así como los recursos que este ha utilizado para obtener dicha producción.

La productividad laboral puede ser definida como el promedio de la producción en un período de tiempo realizado por un trabajador. La cifra puede obtenerse a través de la medición del volumen físico o a través del valor (precio) de los bienes y servicios producidos (Verona, 2019). Es decir, la productividad de los trabajadores del área administrativa pueden ser medidas a través de los recursos que se generen cada día, por lo que es importante llevar un control de lo generado por cada colaborador dentro de la entidad.

Sladogna (2017) señala que, la productividad es el concepto que nos permitirá determinar cuánto trabajo se requiere por cada unidad de producto, como si fuera un promedio de cuanto produce cada trabajador. Por tal motivo, la productividad laboral se realiza a través de la medición del desempeño de cada trabajador, debido a la eficiencia de cada uno de los colaboradores se genera el crecimiento de la empresa.

Galera (2022) indica que, la calidad de vida laboral se enfoca en la sensación con la que cuentan los empleados de una empresa acerca de la satisfacción o insatisfacción respecto al ambiente laboral. Siendo así, una medida de eficiencia en el trabajo, bien sea de una persona, equipo o maquinaria para convertir insumos en productos útiles.

Dimensión 1: motivación

Acorde con Cao (2018), “el término motivación se utiliza para definir la voluntad o motivo que mueve a una persona hacia cierto objetivo. Se trata de aquello que lo impulsa a actuar y

llevar a cabo ciertas acciones para alcanzar una meta propuesta. La motivación nace de una persona y es esta quien debe mantenerla”. Es decir, es entendida como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual. Se entiende por necesidad un estado interno de la persona que hace que ciertas acciones resulten más atractivas, según (Barrios, 2018).

Dimensión 2: satisfacción laboral

En relación con Nuñez (2022), la satisfacción laboral consiste en el estado de felicidad o infelicidad que experimenta una persona en su espacio de trabajo. “Cuando el empleado de una empresa tiene un alto nivel de satisfacción laboral siente que su empleo es seguro, estable y le brinda todas las condiciones para desarrollarse a nivel profesional y personal. Así mismo, la satisfacción laboral se entiende cuando un trabajador se siente motivado, contento y dichoso con su trabajo”. La satisfacción laboral ocurre cuando un empleado siente que está teniendo estabilidad laboral, crecimiento profesional y un cómodo equilibrio entre el trabajo y la vida (Cortés, 2021).

Dimensión 3: competencia

El concepto de competencia es importante en muchas áreas sociológicas, desde estudios sobre la desigualdad salarial a debates sobre si el capitalismo está descualificando el trabajo en temas de equidad laboral. Bajo todos estos temas se encuentra la idea aparentemente sencilla de “competencia” (Attewell, 2009). Además, de acuerdo con Irigoien y Vargas (2002), “las competencias identifican ante todo resultados laborales concretos que pueden encerrar diferentes funciones; no se refieren a puestos de trabajo, ni a conjuntos de operaciones; se trata de situaciones concretas de trabajo y no de los elementos estructurales de una operación o de sus elementos”.

Dimensión 4: trabajo en equipo

Por una parte, según Cardona y Wilkinson (2006), el trabajar en equipo se basa en la colaboración organizada con el fin de conseguir un objetivo común. Por lo cual corresponde suponer comprender las interdependencias que se llevan a cabo entre los miembros del equipo y aprovecharse de ellas para la consecución de esa misión común. Cada uno de los miembros del equipo tiene una personalidad concreta, habilidades, conocimientos y experiencias específicas que añadir, las mismas que se diferencian de las del resto. En relación a ello Ballenato (2005) indica que, el trabajo en equipo es una inversión en el futuro, un pilar del progreso social y del desarrollo humano, tanto personal como académico o profesional. Se analizan las variables que afectan a la eficacia de los equipos. Se estudia la estructura y dinámica de los grupos y se profundiza en aspectos como la comunicación, la motivación, la cohesión, el liderazgo o los conflictos. Se ofrecen distintas técnicas para trabajar en grupo y estrategias para el desarrollo adecuado de las reuniones.

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H1: Existe relación entre engagement y productividad laboral en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.

H0: No existe relación entre engagement y productividad laboral en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.

2.3.2 Hipótesis específica

HE1: Existe relación entre engagement y motivación en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.

HE2: Existe relación entre engagement y satisfacción laboral en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.

HE3: Existe relación entre engagement y competencia en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.

HE4: Existe relación entre engagement y trabajo en equipo en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

En la presente investigación se utilizará el método hipotético – deductivo, según Bernal (2010), consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos. Desde otra perspectiva, Klimovsky (1971) nos dice que, en el caso de los sistemas hipotético - deductivo aun partiendo desde las mismas hipótesis fundamentales se llegaría a distintas hipótesis derivadas, pues las reglas de deducción no son siempre las mismas, y, lo que es peor tampoco se llegaría a las mismas consecuencias observacionales, de lo cual resultaría que la corroboración o refutación de una teoría puede variar según la lógica subyacente utilizada.

Adicional a ello, se empleó el método analítico que de acuerdo con Ruiz (1999), es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.

3.2. Enfoque de la investigación

El presente estudio posee un enfoque cuantitativo, debido a que se delimitará la relación que existe entre el engagement y la productividad laboral a través de estudios previos. Como menciona Babativa (2017), la investigación cuantitativa surge en las ciencias naturales y posteriormente es transferida a los estudios sociales; se caracteriza por ser objetiva y deductiva, producto de los diferentes procesos experimentales que pueden ser medibles, su objeto de estudio permite realizar proyecciones, generalizaciones o relaciones en una

población o entre poblaciones a través de inferencias estadísticas establecidas en una muestra. Por otro lado, teniendo en cuenta a Hurtado y Toro (2005), indican: La investigación cuantitativa tiene una concepción lineal, que implica claridad entre los elementos que conforman el problema, que deben ser limitados y saber con exactitud donde inician, también se debe reconocer qué tipo de incidencia existe entre sus elementos.

3.3. Tipo de investigación

El estudio tiene un tipo de investigación básica, debido a que obtiene el nombre de pura ya que en efecto está apasionada por un objetivo crematístico, su motivación está basada en la curiosidad, el inmenso gozo de descubrir nuevos conocimientos, como dicen otros, el amor de la sabiduría por la sabiduría. Se dice que es básica porque sirve de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica; y es fundamental porque es esencial para el desarrollo de la ciencia (Esteban, 2018). En otras palabras, amplificará y ahondará cada vez la realidad del estudio.

3.4. Diseño de la investigación

La presente investigación tiene un diseño no experimental, ya que las variables no serán manipuladas, con base a Hernandez *et al.* (2001) consiste en estudios que, se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Por otro lado, según Kerlinger y Lee (2002) nos dicen que, “la investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables. Se hacen inferencias sobre las relaciones entre las variables, sin intervención directa, de la variación concomitante de las variables independiente y dependiente”.

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

Arias (2012) indica que, se tiene como significado de población a un conjunto finito o infinito de elementos cuyas características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación, la misma que queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio. Para la presente investigación, la población que se tomará es el área administrativa de una entidad pública, que se encuentra situada en Lima, distrito de San Isidro, por lo que se tomará a 50 trabajadores de las áreas administrativas.

Se ha tomado la entidad "Promperu" que pertenece al Ministerio de Comercio Exterior y Turismo enfocándonos solo en el área administrativa, la misma que se encuentra ubicada en de San Isidro, tomando como parte de la población a 50 encuestados que fueron los colaboradores del área en mención, que tuvieron un rango de edades entre 20 a 37 años; para lo cual se usó el criterio de elaboración: (1) se tomó en consideración el sexo y la edad de cada uno de los colaboradores, (2) ocupación y grado de estudio con el que cuentan los colaboradores que conforman el área administrativa de la entidad y (3) las preguntas de acuerdo o desacuerdo en relación a cada una de las dimensiones de las variables.

Muestra:

López (2018) señala que, “una muestra estadística es un subconjunto de datos perteneciente a una población de datos. Estadísticamente hablando, debe estar constituido por un cierto número de observaciones que representen adecuadamente el total de los datos. En referencia a ello, para la muestra se tomará un importe de cincuenta personas que laboran en la entidad pública”.

Para obtener la muestra se utilizó la siguiente formula:

$$n = \frac{50 * 1.96_{0,98}^2 * 0.50 * 0.50}{0.50^2 * (50 - 1) + 1.96_{0,98}^2 * 0.50 * 0.50}$$

N: Marco Muestral

α : Error Alfa

$1-\alpha$: Nivel de Confianza

n: Tamaño de la muestra

p: Prevalencia en la Enf. /Prob.

q: Complemento de p

d: Precisión

$Z(1-\alpha)$: Z de $1-\alpha$

Siendo el tamaño de la muestra 44 personas, sin embargo, se opta por realizar la encuesta a la totalidad de la población.

Muestreo:

Se utilizó un muestreo de aleatorio simple, asimismo Tamayo (2003), tiene definido al muestreo como instrumento que posee mayor validez en la investigación, a través del cual el investigador elegirá las unidades representativas a partir de las cuales podrá adquirir la data que permitirán sacar inferencias sobre la población sobre la cual se investiga.

3.6. Variables y operacionalización

El presente trabajo de investigación se determinó disponer dos variables de carácter cuantitativo, la primera variable independiente es productividad laboral y la segunda variable dependiente es engagement.

Variable dependiente: engagement

Definición conceptual: Schaufeli *et al.* (2002), tuvieron la definición de engagement como un estado mental positivo de realización, que se encuentra vinculado con el trabajo que esta caracterizado por vigor, dedicación y absorción.

Definición operacional: La variable engagement será medida por cuatro dimensiones: dedicación, vitalidad, relaciones laborales y comunicación. Para generar el engagement de

cada trabajador dentro de la entidad, se deberá tomar en consideración lo siguiente: habilitar la comunicación interna, poner a disposición de los empleados la información básica, generar anualmente una innovación, promover actividades fuera del horario laboral e impulsar la retroalimentación.

Variable independiente: productividad laboral

Definición conceptual: Van Der (2005) detalla que, la productividad laboral es el acto más valioso de una empresa, especialmente para los trabajadores que usan su experiencia y conocimientos en el cambio, la innovación continua, la calidad del trabajo, mejores productos y servicios lo cual nos lleva a una mejora de la productividad en la entidad, a causa de que en ellos está asegurado la mejora de la empresa.

Definición operacional: La variable productividad laboral es una de las tareas básicas que se tiene para de ese modo poder alcanzar el éxito de una entidad, de tal manera que, dentro de la organización se desarrollarán programas de trabajo que busque la optimización de los trabajadores para así incentivar la mejora a través de una buena organización, definición de tiempos, priorización de tareas y disposición de los recursos necesarios.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica que se ha utilizado en el presente trabajo fue una encuesta, con la finalidad de permitir la recolección de datos sobre las variables de engagement y productividad laboral, que, teniendo en cuenta a Casas (2003), el instrumento básico utilizado en la investigación por encuesta es el cuestionario, que podemos definir como el documento que recoge de forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Tomando en consideración lo anteriormente señalado, para la presente investigación el instrumento que se utilizó fue un cuestionario adjunto en el anexo 4, el mismo que contiene

un total de 40 preguntas las cuales serán distribuidas para cada una de las variables, adicional a ello, se consideró la escala de Likert, para que de ese modo se obtenga la información necesaria para poder concretar si hay una relación entre las presentes variables. Desde el punto de vista de Briones (1995), en una escala de medición de actitudes no interesa propiamente la opinión o el conjunto de palabras que expresa la persona. Lo que en realidad es importante es la actitud de quién opina. La escala de medición de actitudes analiza los pensamientos y sentimientos de la persona hacia los hechos ya especificados.

3.7.3. Validación

Como opina Sampieri (2013), sobre la confiabilidad del instrumento de medición que se expone el nivel en que su ejecución repetida a la misma persona u objeto causa la obtención de resultados iguales.

Para determinar el grado de confiabilidad que tiene el instrumento de recolección de datos de la investigación fue necesario ser validado por tres expertos colegiados de la carrera de administración, los mismos que han sido determinados posteriormente adjunto en el anexo 5, para de esa manera ser sometidos a la prueba estadística Alfa de Cronbach.

3.7.4. Confiabilidad

Los cuestionarios que se realizaron para ambas variables fueron estructurados en relación con una medición llamada escala de Likert, por lo cual, se aplicó la prueba estadística de Alpha de Cronbach teniendo como propósito que dichos instrumentos sean confiables. Luego de ello, se han recopilado las encuestas de ambas variables y han sido distribuidas dentro del SPSS 25, lo cual nos brindó el acceso para proceder con la determinación de la confiabilidad, el mismo que se encuentra adjunto en el “anexo 6”.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Una vez recopilada toda la información necesaria mediante el instrumento utilizado se procedió a realizar el traslado en una base de datos la información para luego ser sometido

en el programa SPSS versión 25 para poder evidenciar los resultados de estadística descriptiva e inferencial.

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación ha tomado con prudencia y se respetaron los procedimientos a seguir, esto con el objetivo de prevenir cualquier tipo de repercusión. Posteriormente, se tuvieron en cuenta los lineamientos establecidos según la norma APA séptima edición de cada artículo, libro, revista y todo documento requerido en la investigación.

CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

La presente investigación fue realizada sobre un estudio acerca del engagement y productividad laboral del área administrativa de una entidad pública. Siendo así los resultados producto de la estadística aplicada en la encuesta que se realizaron a 50 trabajadores de una entidad pública.

Variable dependiente: engagement

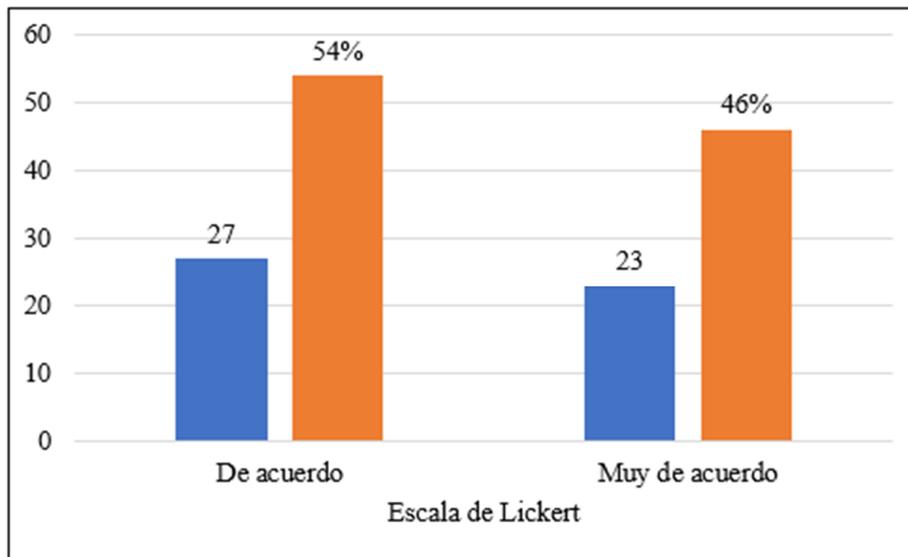
Tabla 1

Frecuencia: engagement

		Engagement (Variable 1)			
		Cantidad	Proporción	Proporción válida	Proporción acumulada
	De acuerdo	27	54	54	54
	Muy de acuerdo	23	46	46	100
	Total	50	100	100	

Figura 1

Engagement



Interpretación: A su vez, la tabla 1 y figura 1 se puede estimar que, 27 de las personas encuestadas que representan (54%) tienen una valoración de estar de acuerdo en relación al engagement; sin embargo 23 de los encuestados que representan un (46%) valoró como muy de acuerdo el engagement. En resumen, mayoritariamente los encuestados cuentan con una valoración positiva en relación al engagement que exista dentro del área administrativa.

VID1: Dedicación

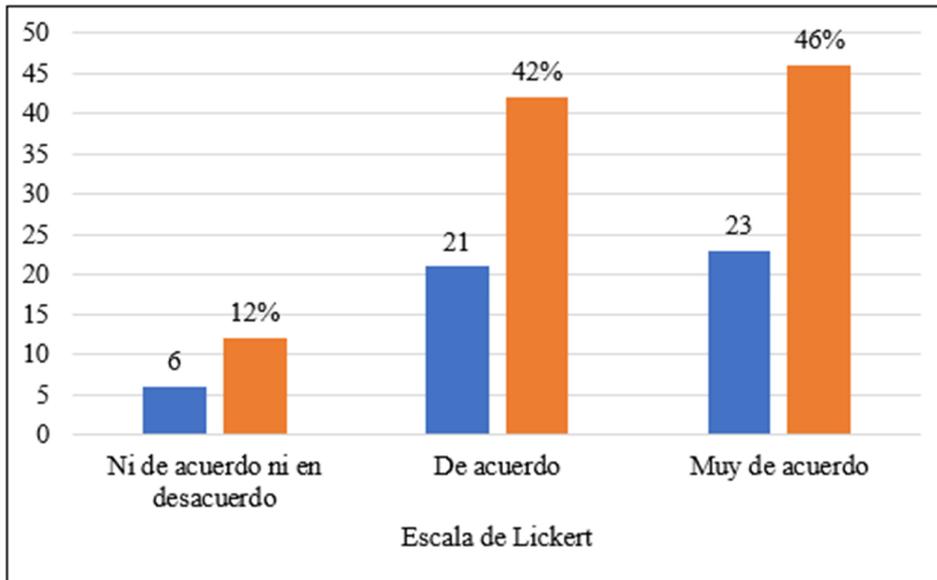
Tabla 2

Frecuencia: dedicación

		Dedicación (V1_Dimension1)			Proporción acumulada
		Cantidad	Proporción	Proporción válida	
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	12.0	12.0	12.0
	De acuerdo	21	42.0	42.0	54.0
	Muy de acuerdo	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Figura 2

Dedicación



Interpretación: A su vez, de la tabla 2 y figura 2 se puede estimar, 23 de los encuestados representan un (46%), tienen una valoración de muy de acuerdo con respecto a la dedicación; asimismo, 21 de los encuestados que representan un (42%) indicaron como de acuerdo y solo 6 de los encuestados que representa un (12%) indicó que no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo. En resumen, existe una gran cantidad de encuestados que tiene una valoración positiva con respecto a la dedicación con la que cuenta cada trabajador.

V1D2: Vitalidad

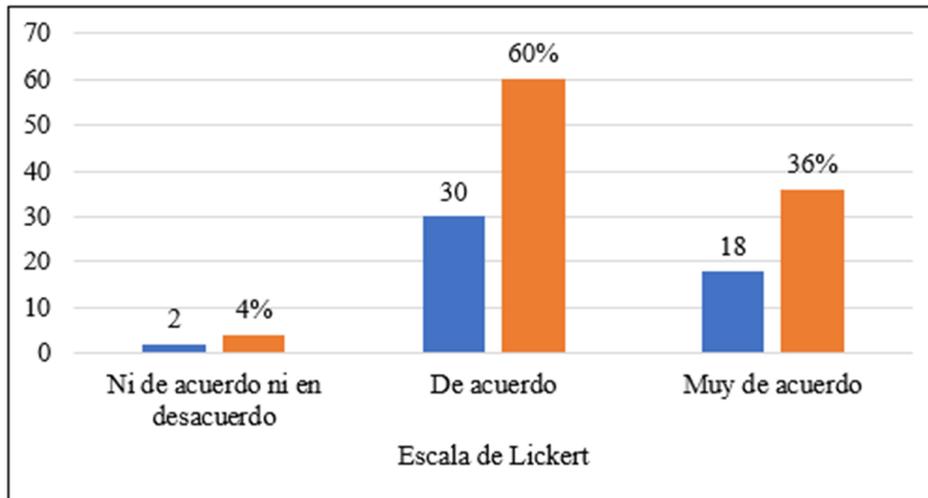
Tabla 3

Frecuencia: vitalidad

	Cantidad	Proporción	Proporción válida	Proporción acumulada
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4.0	4.0	4.0
De acuerdo	30	60.0	60.0	64.0
Muy de acuerdo	18	36.0	36.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Figura 3

Vitalidad



Interpretación: A su vez, de la tabla 3 y figura 3 se puede estimar que, siendo 30 de las personas que se encuestaron que representan el (60%), tienen una valoración de estar de acuerdo; teniendo así 18 de los encuestados que representan un (36%) dieron una valoración de muy de acuerdo y solo 2 de los encuestados que representan un (4%) indicaron que no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo en relación con la vitalidad. Es decir, una cantidad alta de los encuestados tienen una valoración positiva con respecto a la vitalidad que existe entre los trabajadores de la entidad.

V1D3: Relaciones laborales

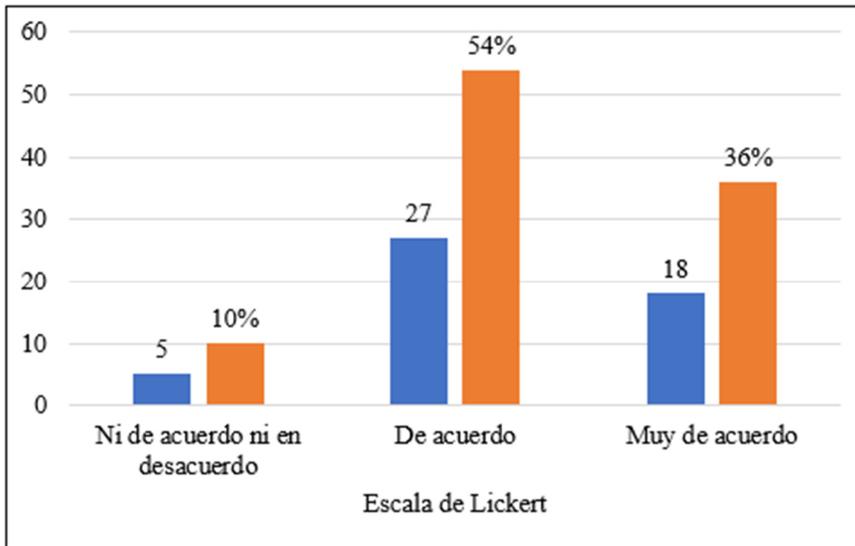
Tabla 4

Frecuencia: relaciones laborales

	Cantidad	Proporción	Proporción válida	Proporción acumulada
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	10.0	10.0	10.0
De acuerdo	27	54.0	54.0	64.0
Muy de acuerdo	18	36.0	36.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Figura 4

Relaciones laborales



Interpretación: A su vez de la tabla 4 y figura 4 se puede estimar, 27 de los encuestados siendo la mayoría de ellos representan el (54%), tienen una valoración de estar de acuerdo en relación con las relaciones laborales; por otro lado, se visualizó que 18 de los encuestados tienen una valoración de (36%) que indicaron como muy de acuerdo; sin embargo 5 de los encuestados que representan un (10%) valoró que no se están ni de acuerdo ni en desacuerdo. Es decir, una cantidad alta de los encuestados tienen una valoración positiva con respecto a las relaciones laborales que existe entre los colaboradores, de manera que, es esencial el desarrollo de actividades de interacción entre los colaboradores para de ese modo lograr la existencia de una buena comunicación entre ellos.

VID4: Comunicación

Tabla 5

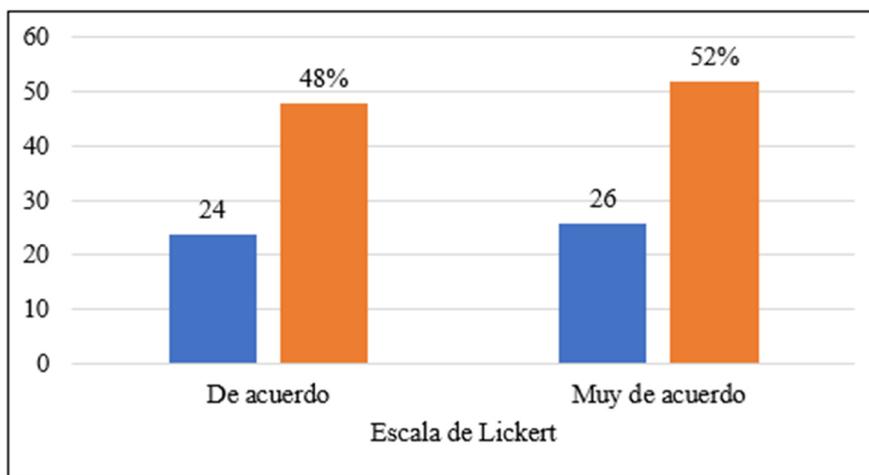
Frecuencia: comunicación

Comunicación (V1_Dimension4)

		Cantidad	Proporción	Proporción válida	Proporción acumulada
Válido	De acuerdo	24	48.0	48.0	48.0
	Muy de acuerdo	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Figura 5

Comunicación



Interpretación: A su vez, de la tabla 5 y figura 5 se visualiza que, 26 de las personas que fueron encuestadas representan un (52%), indicando que están muy de acuerdo con respecto a la comunicación; 24 de los colaboradores que representan un (48%) dieron una valoración de estar de acuerdo. Es decir, existe una cantidad considerable de los encuestados que tienen una valoración positiva con respecto a la comunicación que existe entre los colaboradores dentro de la entidad pública, por esta razón, se considera que existe una buena comunicación entre los trabajadores la cual es de mucha importancia.

Variable independiente: productividad laboral

Tabla 6

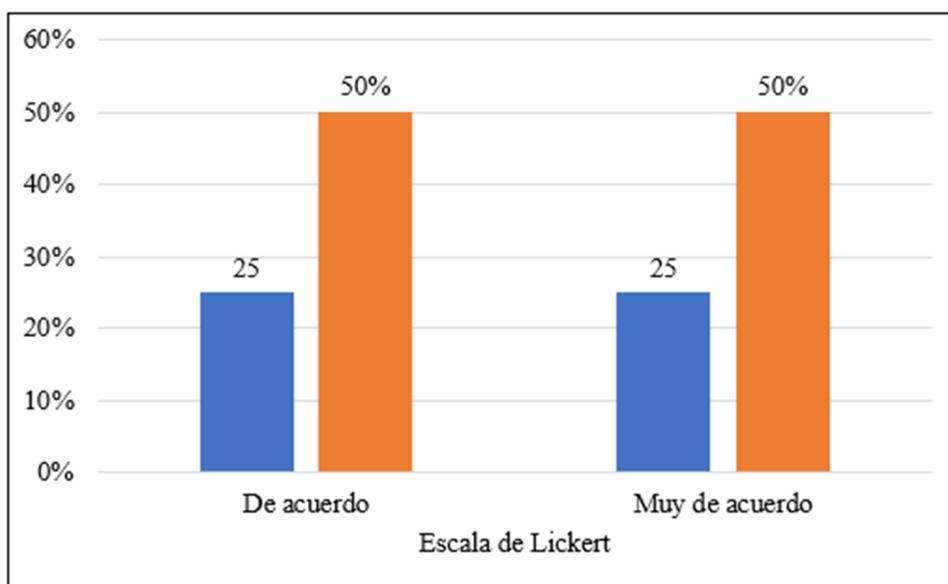
Frecuencia: productividad laboral

Productividad laboral (Variable2)

		Cantidad	Proporción	Proporción válida	Proporción acumulada
Válido	De acuerdo	25	50.0	50.0	50.0
	Muy de acuerdo	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Figura 6

Productividad laboral



Interpretación: A su vez, de la tabla 6 y figura 6 se visualiza que, 25 de las personas que fueron encuestadas representan el (50%), indican que están en un nivel de muy de acuerdo con el sistema de información. Del mismo modo, 25 de los encuestados que representan el (50%), tienen una valoración de acuerdo. Es decir, la gran mayoría de encuestados cuenta con una valoración positiva con respecto a la productividad laboral que existe dentro del área administrativa, por lo tanto, se considera a la productividad laboral un factor de suma importancia en la entidad pública.

V2D1: Motivación

Tabla 7

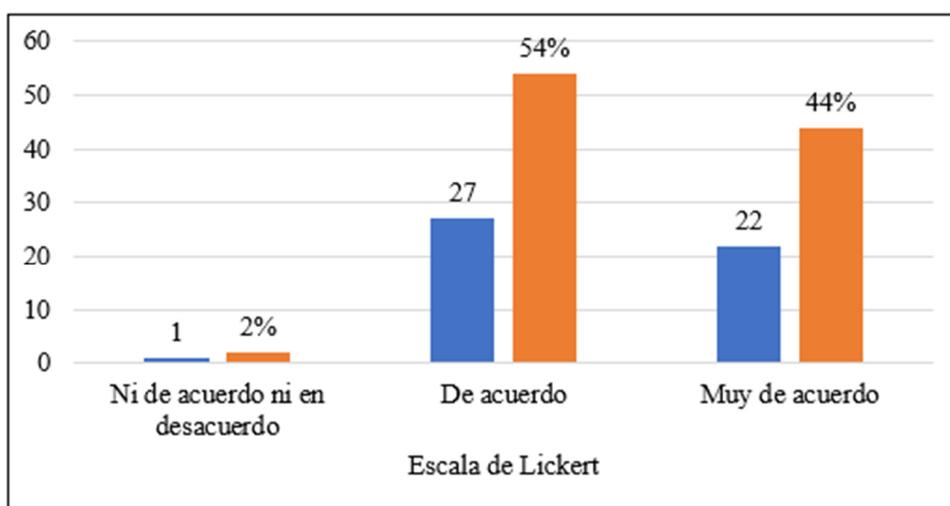
Frecuencia: motivación

Motivación (V2_Dimension1)

		Cantidad	Proporción	Proporción válida	Proporción acumulada
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
	De acuerdo	27	54.0	54.0	56.0
	Muy de acuerdo	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Figura 7

Motivación



Interpretación: A su vez, la tabla 7 y figura 7 estimamos que, las cifras obtenidas que corresponden a la motivación 27 de los encuestados que representan el (54%), indican que están de acuerdo; asimismo, 22 de los encuestados que representan un (44%) optaron por la valoración de muy de acuerdo; quedando así 1 encuestado que representa el (2%) valoro como ni de acuerdo ni en acuerdo respecto a la motivación que existe dentro de la entidad. En resumen, mayoritariamente los encuestados tienen una valoración positiva con respecto a la motivación con la que cuentan los trabajadores de la entidad pública, siendo esta de suma importancia para los colaboradores del área administrativa.

V2D2: Satisfacción laboral

Tabla 8

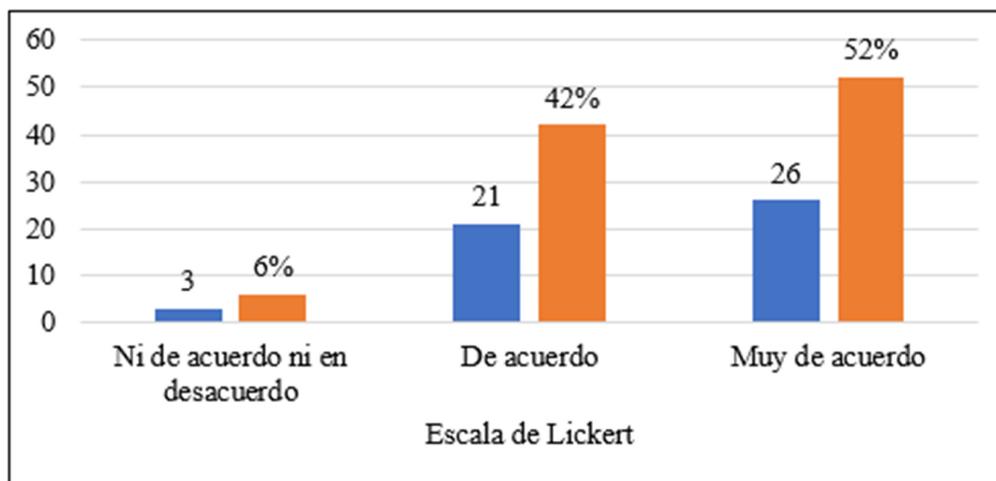
Frecuencia: satisfacción laboral

Satisfacción laboral (V2_Dimension2)

		Cantidad	Proporción	Proporción válida	Proporción acumulada
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	6.0	6.0	6.0
	De acuerdo	21	42.0	42.0	48.0
	Muy de acuerdo	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Figura 8

Satisfacción laboral



Interpretación: Asimismo, la tabla 8 y figura 8 se visualiza que, 26 de las personas que se encuestaron que representan un (52%), tienen una valoración de muy de acuerdo. De la misma manera, 21 de las personas encuestadas representan un (42%) de estar de acuerdo; solo 3 de las personas encuestadas que representan un (6%) valoro como ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la satisfacción laboral. En resumen, una gran cantidad de los encuestados cuentan con una valoración positiva con respecto a la existencia de la satisfacción laboral, por lo que es fundamental desarrollar una constante evaluación.

V2D3: Competencia

Tabla 9

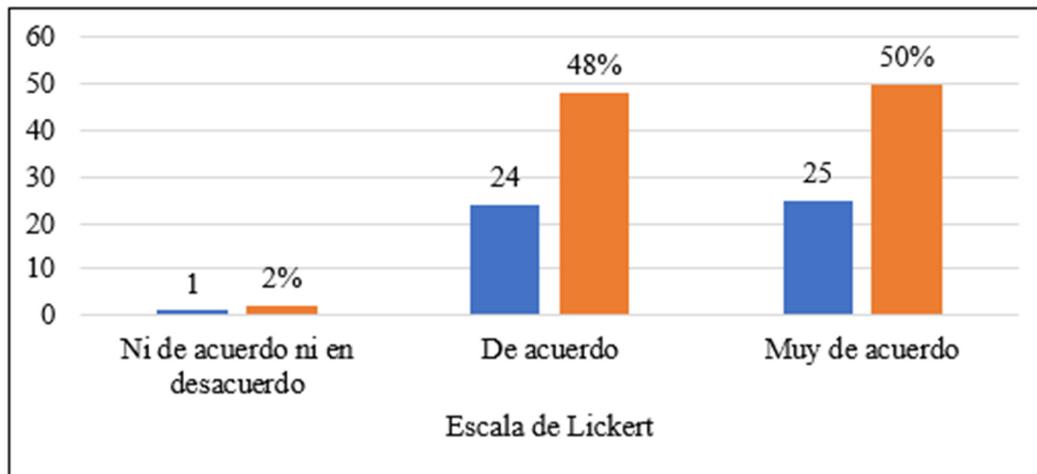
Frecuencia: competencia

Competencia (V2_Dimension3)

		Cantidad	Proporción	Proporción válida	Proporción acumulada
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
	De acuerdo	24	48.0	48.0	50.0
	Muy de acuerdo	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Figura 9

Competencia



Interpretación: Así también, de la tabla 9 y figura 9 se estima que, siendo la mitad 25 de las personas que se encuestaron representan el (50%), tienen una valoración de muy de acuerdo respecto a la competencia; de igual modo, 24 de las personas que han sido encuestadas representan un (48%) y cuentan con una valoración de estar de acuerdo; sin embargo, solo 1 encuestado que representa un (2%) valoro ni de acuerdo ni en desacuerdo en relación con la existencia de la competencia con la que cuentan cada uno de los trabajadores. Concluyendo que, hay una valoración positiva por parte de la mayoría de encuestados en base a la competencia que existe dentro de una entidad pública en cada uno

de los colaboradores, lo que demuestra que cada uno de los trabajadores cuenta con la capacidad del buen desarrollo de sus actividades.

V2D4: Trabajo en equipo

Tabla 10

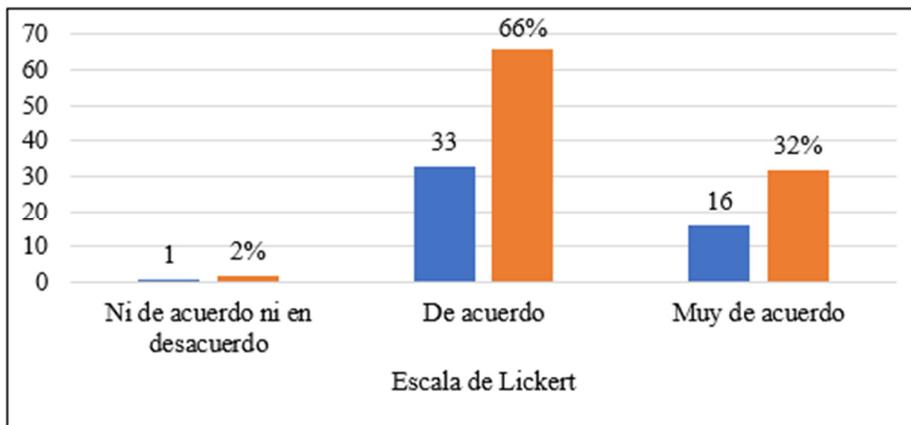
Frecuencia: trabajo en equipo

Trabajo en equipo (V2_Dimension4)

	Cantidad	Proporción	Proporción válida	Proporción acumulada
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
De acuerdo	33	66.0	66.0	68.0
Muy de acuerdo	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Figura 10

Trabajo en equipo



Interpretación: Asimismo, según la tabla 10 y figura 10 visualizamos que, una gran cantidad siendo 33 de las personas encuestadas que representan el (66%), tienen una valoración de estar de acuerdo con el trabajo en equipo; de igual manera, 16 de los encuestados que representan un (32%); dieron una valoración de muy de acuerdo; siendo solo 1 de los encuestados que no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo que representa un (2%) con respecto al trabajo en equipo dentro del área administrativa. Es decir, la mayoría

de encuestados tiene una valoración positiva con respecto a la existencia del trabajo en equipo dentro de una entidad pública, lo cual conlleva a definir un líder para la delegación y desarrollo de actividades por equipo.

4.1.2. Prueba de hipótesis

A. Normalidad

Se aplicaron las pruebas de normalidad con el fin de determinar si los datos que se han adquirido cuentan con una distribución normal.

Tabla 11

Pruebas de normalidad

<u>Kolmogorov-Smirnova</u>			
	Estadístico	gl	Sig.
Variable1	,109	50	,194
Variable2	,131	50	,031

Revisando los datos obtenidos de la variable 1, se observa que en relación con la tabla 11, se evidencia por medio de la prueba de normalidad “Kolmogorov-Smirnova” por lo cual los datos del valor sig. es menor a 0.05 (0,200) por esta razón, se constata que los datos son no paramétricos. En el mismo contexto, con respecto a la variable 2, se evidencia el valor sig. es menor a 0.05 (0,04), en consecuencia, los datos corresponden a valores no paramétricos, por lo que se empleará Rho Spearman, para la prueba de hipótesis.

Ya que se tiene una muestra mayor a 30, tomaremos los valores de significancia de Kolmogorov-Smirnov, en el cual se identifica la significancia que existe en ambas variables son cero, siendo que $P < 0.05$ rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a , dado que, dichos resultados no cuentan con una clasificación normal, de tal manera que, en esta tesis se aplicará la estadística no paramétrica.

B. Confiabilidad - Alfa de Cronbach

Se empleó el Alfa de Cronbach con la finalidad de realizar una verificación de confiabilidad a las variables del presente estudio. En el cual, si el valor es menor a 0.7 el instrumento no estaría siendo confiable y si el valor es mayor a 0.7 el cuestionario estaría siendo confiable para la determinación de la variable 1 y 2 del presente estudio.

Tabla 12

Estadísticas de fiabilidad: engagement y productividad laboral

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,874	,875	2

Se observa de la tabla 12 que, el valor de confiabilidad del Alfa de Cronbach es > 0.70, indicando que el cuestionario utilizado es confiable.

Con respecto al estudio, ambas variables “engagement” y “productividad laboral” se evidencio que el valor de fiabilidad utilizando Alfa de Cronbach corresponde a 0,874, lo cual presenta magnitud de muy alta.

C. Contrastación de hipótesis general

Ho: El engagement y productividad laboral no se relacionan en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.

Ha: El engagement y productividad laboral se relacionan en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.

Tabla 13

Estadísticas de fiabilidad: engagement y productividad laboral

Correlaciones

			Engagement	Productividad laboral
Rho de Spearman	Engagement	Cifra de correlación	1,000	,772**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productividad laboral	Cifra de correlación	,772**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

De la tabla 13, observamos que la cifra de relación resultó 0.772, mostrando que se cuenta con una relación positiva entre engagement y productividad laboral con una significancia del 1%. Además, ya que se tiene una significancia mayor a 0.05 ($0.000 < 0.05$), corresponde rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_a): dicho de otra manera, existe un vínculo entre el engagement y la productividad laboral en el área administrativa de una entidad pública, Lima Metropolitana 2022.

Contrastación de hipótesis específica 1

H_0 : El engagement y motivación no se relacionan en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.

H_a : El engagement y motivación se relacionan en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.

Tabla 14

Estadísticas de fiabilidad: engagement y motivación

Correlaciones

			Engagement	Motivación
Rho de Spearman	Engagement	Cifra de correlación	1,000	,617**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Motivación	Cifra de correlación	,617**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Asimismo, se aprecia la tabla 14 en donde la cifra de correlación resultó 0.617, mostrando que se cuenta con una correlación positiva entre engagement y motivación con una significancia del 1%. Por otra parte, ya que se tiene una significancia mayor a 0.05 ($0.000 < 0.05$), corresponde rechazar la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a): dicho de otra manera, existe un vínculo entre el engagement y la motivación en el área administrativa de una entidad pública, Lima Metropolitana 2022.

Contrastación de hipótesis específica 2

H_0 : El engagement y satisfacción laboral no se relacionan en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.

H_a : El engagement satisfacción laboral se relacionan en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.

Tabla 15

Estadísticas de fiabilidad: engagement y satisfacción laboral

Correlaciones

			Engagement	Satisfacción laboral
Rho de	Engagement	Cifra de correlación	1,000	,613**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Cifra de correlación	,613**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Se estima la tabla 15, en donde la cifra de correlación resultó 0.613, por lo que se cuenta con una correlación positiva entre engagement y satisfacción laboral con una significancia del 1%. Asimismo, ya que la significancia resultó mayor a 0.05 ($0.000 < 0.05$), corresponde rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_a): dicho de otra manera, existe relación entre el engagement y el grado de satisfacción en el área administrativa de una entidad pública, Lima Metropolitana 2022.

Contrastación de hipótesis específica 3

H₀: El engagement y competencia no se relacionan en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.

H_a: El engagement y competencia se relacionan en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.

Tabla 16

Estadísticas de fiabilidad: engagement y competencia

Correlaciones

			Engagement	Competencia
Rho de Spearman	Engagement	Cifra de correlación	1,000	,643**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Competencia	Cifra de correlación	,643**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Por consiguiente, se aprecia la tabla 16 en donde la cifra de correlación resultó 0.643, indicando que se cuenta con una correlación positiva entre engagement y competencia con una significancia del 1%. Asimismo, ya que la significancia es mayor a 0.05 ($0.000 < 0.05$), corresponde rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_a): dicho de otra manera, hay un vínculo entre el engagement y la competencia en el área administrativa de una entidad pública, Lima Metropolitana 2022.

Contrastación de hipótesis específica 4

H₀: El engagement y trabajo no se relacionan en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.

H_a: El engagement y trabajo se relacionan en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.

Tabla 17

Estadísticas de fiabilidad: engagement y trabajo en equipo

Correlaciones

			Engagement	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Engagement	Cifra de correlación	1,000	,661**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
Trabajo en equipo		Cifra de correlación	,661**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Finalmente, en base a la tabla 17, la cifra de correlación resultó 0.661, por lo que se cuenta con una correlación positiva entre engagement y trabajo en equipo con una significancia del 1%. Asimismo, al tener una significancia mayor a 0.05 ($0.000 < 0.05$), corresponde rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_a): dicho de otra manera, existe relación entre el engagement y el trabajo en equipo en el área administrativa de una entidad pública, Lima Metropolitana 2022.

4.1.3. Discusión de resultados

En relación al objetivo general se buscó determinar la relación entre el engagement y la productividad laboral en el área administrativa de una entidad pública, Lima Metropolitana 2022. Sobre los supuestos teóricos de Cabanillas (2021), en su estudio priorizó se aplicará el engagement laboral para de ese modo lograr incrementar la productividad de los colaboradores. Por otro lado, Ruiz y Santisteban (2021), llevaron a cabo un estudio donde se evidencio el nivel de engagement de los funcionarios está situado en un nivel medio. Con respecto a la productividad laboral, según Vínces (2018) indico que, según los datos adquiridos en su investigación que se debe aplicar la sugerencia de una estrategia de desarrollo de engagement el mismo que tenga como propósito la incrementación de productividad en la institución. De acuerdo con Orbegoso (2020), indico de acuerdo a su estudio el grado de compromiso con los que cuentan los trabajadores estaría causando un

impacto positivo en los resultados de la productividad de tareas de cada uno de ellos. El engagement y la productividad laboral, se realizó la medición de ambas variables en un nivel alto en relación con los datos obtenidos en la investigación los datos descriptivos obtenidos de engagement, 27 de los 50 trabajadores muestran un 54% que se ubican en la valoración de estar de acuerdo, asimismo 25 de los 50 trabajadores presentaron un 46% que valoraron como muy de acuerdo el engagement. Por otro lado, los datos inferenciales obtenidos indican que, si hay una relación alta respecto a engagement y productividad laboral en los trabajadores de una entidad pública dentro del área administrativa, lo que se demostró una significancia bilateral ($0.00 < 0.05$) y el Rho Spearman (0.772). Es decir; se rechazó la hipótesis nula. Los resultados en mención pueden compararse con hallazgos previos, por ejemplo, en el caso de Sutta (2019), quien realizó su investigación en la cual demostró en relación a los datos obtenidos que hay una relación significativa entre el engagement y la satisfacción laboral. Cabanillas (2021), en su trabajo de investigación se definió que hay una relación significativa entre el work engagement y productividad debido a los altos niveles obtenidos de los resultados. Finalizando con López *et al.* (2016), identificaron en su estudio que las actitudes de los trabajadores cuentan con un tipo protector, así como los factores psicosociales de la organización con llevan a la experiencia del work engagement.

De acuerdo con el primer objetivo específico, se encuestaron a los trabajadores “con el fin de determinar la existencia de una relación entre engagement y motivación dentro del área administrativa”, siendo así 27 de los trabajadores manifestaron que se encuentran de acuerdo representando un (54%), 22 de los trabajadores manifestaron que se encuentra muy de acuerdo representado un (44%), quedando así solo 1 trabajador que no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo lo cual representa un (2%). El análisis inferencial dio a notar que existe una relación significativa entre el engagement y motivación, determinando que la correlación es positiva con Rho de Spearman (0.617). Por ende, se tomó la hipótesis alterna;

la misma que muestra el vínculo que hay entre el engagement y la motivación en la entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022. Estos resultados concuerdan con lo que sostiene Cerda y Parada (2018), en su estudio demostró que los colaboradores muestran grados altos respecto a: vigor, dedicación y absorción. Igualmente, el objetivo específico 2, se realizó una encuesta a los trabajadores para analizar la existencia del vínculo entre engagement y satisfacción laboral dentro del área administrativa, siendo así 26 de los trabajadores manifestaron que se encuentran de muy acuerdo representando un (52%), 21 de los trabajadores manifestaron que se encuentra de acuerdo representado un (42%), quedando así solo 3 de los trabajadores que no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo lo cual representa un (6%). El análisis inferencial dio a notar que hay una relación significativa entre el engagement y satisfacción, determinando que la correlación es positiva con Rho de Spearman (0.613). Por ende, se toma la hipótesis alterna; que indica la existencia del vínculo entre el engagement y la satisfacción laboral en el área administrativa de una entidad pública, Lima Metropolitana 2022. Dichos datos guardan relación con lo que sostiene Sanabria (2019), mediante su investigación en acorde con los resultados que han sido obtenidos, se observó que hay un alto vínculo entre engagement y satisfacción laboral, lo cual permitió que se cumpla la meta plasmada.

De forma similar con el objetivo específico número 3, se encuestaron a los trabajadores para determinar si existía una relación entre engagement y competencia dentro del área administrativa, siendo así 25 de los trabajadores manifestaron que se encuentran de muy acuerdo representando un (50%), 24 de los trabajadores manifestaron que se encuentra de acuerdo representado un (48%), quedando así solo 1 trabajador que no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo lo cual representa un (2%). El análisis inferencial dio a notar que existe una relación significativa entre el engagement y competencia, determinando que la correlación es positiva con Rho de Spearman (0.643). Por ende, aceptamos la hipótesis

alterna; que indica que hay un vínculo entre el engagement y la competencia dentro del área administrativa de una entidad pública, Lima Metropolitana 2022. Estos resultados concuerdan con lo que sostiene Víneces (2018), que tuvo un enfoque en su investigación en la situación problemática actual de las empresas indicando que al día de hoy se cuentan con estrategias de fidelización y un modo de tener motivados a los colaboradores.

Con la finalidad de abreviar el objetivo específico número 4, se encuestaron a los empleados para determinar si existía una relación entre engagement y trabajo en equipo dentro del área administrativa, siendo así 33 de los trabajadores manifestaron que se encuentran de estar de acuerdo representando un (66%), 16 de los trabajadores manifestaron que se encuentran muy de acuerdo representado un (32%), quedando así solo 1 trabajador que no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo lo cual representa un (2%). El análisis inferencial dio a notar que, si hay una relación considerable entre el engagement y trabajo en equipo, determinando que la correlación es positiva con Rho de Spearman (0.661). Por ende, la hipótesis alterna es aceptada; la cual indica que, si se cuenta con un vínculo entre el engagement y el trabajo en equipo en el área administrativa de una entidad pública, Lima Metropolitana 2022. Estos resultados concuerdan con lo que sostiene Reupo (2021), en el cual concluye la importancia que tiene el aplicar engagement laboral para de ese modo mejorar la productividad de los trabajadores de la empresa.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primero: Se demostró la relación existente entre el engagement y la productividad laboral de acuerdo al objetivo general, los resultados descriptivos indican que los trabajadores en la variable engagement se ubican en el nivel “de acuerdo” con 54% y la variable productividad laboral se ubica en el nivel “muy de acuerdo” con 50%. Es decir, los resultados inferenciales pueden determinar que, si existe una relación alta entre ambas variables, con significancia bilateral ($0.00 < 0.05$) y Rho de Spearman (0.772). Por ende, se demostró que existe un nivel considerable de productividad laboral lo que ayuda al perfeccionamiento de los trabajadores dentro de la entidad.

Segundo: En acorde con el primer objetivo específico se demostró la relación que existe entre el engagement y la motivación, los resultados descriptivos indican que los trabajadores en la dimensión motivación se ubican en el nivel “de acuerdo” con 54%. En cuanto a los resultados inferenciales se evidencian que existe una relación alta entre engagement y motivación, con significancia bilateral ($0.00 < 0.05$) y el Rho de Spearman (0.617). Es decir, los trabajadores se encuentran motivados dentro de la entidad siendo el mismo uno de los factores de mejora.

Tercero: Asimismo, conforme al segundo objetivo específico se demostró la relación que hay entre el engagement y la satisfacción laboral, los datos descriptivos que se han obtenido indican que, los trabajadores en la capacidad de satisfacción laboral se ubican en el grado de “muy de acuerdo” en un 52%. De acuerdo con la relación de los datos inferenciales se demuestra que hay un vínculo alto entre engagement y satisfacción que existe dentro de la entidad respecto al trabajo, con Rho de Spearman (0.613) y una significancia bilateral ($0.00 < 0.05$). Por consiguiente, se demostró que

se cuenta con un alto nivel de satisfacción laboral lo que aumenta el desempeño de cada uno de los trabajadores.

Cuarto: Por otro lado, en relación con el objetivo específico número 3, se mostró el vínculo que existe entre el engagement y la competencia, los resultados descriptivos indican que los trabajadores en la dimensión competencia se ubican en el nivel “muy de acuerdo” con 25%. En relación con los resultados inferenciales se evidencian que existe una relación alta entre engagement y competencia, con significancia bilateral ($0.00 < 0.05$) y el Rho de Spearman (0.643). En consecuencia, se demostró que los colaboradores cuentan con una competencia dentro de la entidad por lo que se optimizan las labores de cada uno de ellos.

Quinto: Finalmente, en relación con el objetivo específico número 4, se mostró el vínculo que existe entre el engagement y el trabajo en equipo, los resultados descriptivos indican que los trabajadores en la dimensión trabajo en equipo se ubican en el nivel “de acuerdo” con 66%. Sobre los resultados inferenciales se evidencian que existe una relación alta entre engagement y trabajo en equipo, con significancia bilateral ($0.00 < 0.05$) y el Rho de Spearman (0.661). Por tal razón, se demostró que el desarrollo de las actividades de cada trabajador se vio favorecido debido al trabajo en equipo.

5.2. Recomendaciones

Primero: Según el resultado del objetivo general en acorde con los resultados que han sido obtenidos, se aconseja al Gerente general incentive la confianza de los jefes para con cada uno de los colaboradores, promoviendo el trabajo en equipo y la comunicación que se genere entre ellos mismos.

Segundo: Según el resultado del objetivo específico 1 en acorde con los resultados que han sido obtenidos, se sugiere al director de la Oficina de planeamiento y presupuesto,

instruyan a los líderes asignados como jefes de cada una de las oficinas asignándoles un presupuesto adecuado para poder incentivar a su personal con algún bono o gratificación para poder motivarlos a seguir trabajando en recompensa con cada resultado positivo obtenido.

Tercero: Según el resultado del objetivo específico 2 en acorde con los resultados que han sido obtenidos, se sugiere al líder de la Oficina de administración identifique la relación a detalle del personal para promover buenas relaciones personales entre los miembros del equipo, organizando actividades que generen interacción entre ellos mismos, como una actividad de relajación.

Cuarto: Según el resultado del objetivo específico 3 en acorde con los resultados que han sido obtenidos, se sugiere al líder de la Oficina de logística evalúe los procesos de gestión de recursos humanos con la finalidad de medir los niveles de energía de cada uno de los trabajadores y se logre la mejora del clima laboral a través del desarrollo personal convocando cada cierre de mes a reuniones con la finalidad de saber el grado de satisfacción de cada uno de los colaboradores durante el desarrollo de sus actividades.

Quinto: Según el objetivo específico 4 en acorde con los resultados que han sido obtenidos, se recomienda al líder de la Oficina de recursos humanos, estimule el trabajo en equipo aumentando la motivación en cada uno de los trabajadores, lo cual generaría objetivos con los cuales los trabajadores se sientan comprometidos a alcanzar.

REFERENCIAS

1. Arias, F. (2012). Introducción a la metodología científica. *Editorial episteme*.
2. Attewell, P. (2009). ¿Qué es una competencia? *Pedagogía social. Revista interuniversitaria*(16), 21-43.
3. Babativa, C. (noviembre de 2017). *Fundación universitaria del área andina*.
Fundación universitaria del área andina:
<https://core.ac.uk/download/pdf/326424046.pdf>
4. Ballenato, G. (2005). *redined*. redined:
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/65174>
5. Barrios, J. (02 de diciembre de 2018). *Emprendices*. Emprendices:
<https://www.emprendices.co/origen-concepto-y-teorias-sobre-motivacion-laboral/>
6. Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson tercera edición.
7. Briones, G. (1995). *Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales*.
Ed. Trillas.
8. Cabanillas, M. (2021). *Work engagement y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de lima, año 2021*. Universidad César Vallejo.
9. Candia, M., Castro, C., & Sánchez, E. (2017). *Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera*.
Universidad del Pacífico.

10. Cao, C. (4 de abril de 2018). *ladefinicion*. ladefinicion:
<https://ladefinicion.com/motivacion/>
11. Cardona, L. (14 de diciembre de 2017). *Cyberclick*. Cyberclick:
<https://www.cyberclick.es/numerical-blog/para-que-sirve-y-que-es-el-engagement>
12. Cardona, P., & Wilkinson, H. (10 de diciembre de 2006). *IESE business school – Universidad de navarra*. IESE business school – Universidad de navarra :
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36256917/Trabajo_en_equipo-with-cover-page-v2.pdf?expires=1669587241&Signature=WZ-60n-tFZ2zZjGHSNz-PbpqPzrfZGuO9eSGtQDNVox~F-~fKLRInCb7d58kFB6rncyAk8n641g3qLUiCfUd8mvm-90sBla2~KXOCv3NHRM4ZcaLBrIOVME7423zrxkhr4JzK9ZxqL
13. Casas, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Aten primaria*, 8(31), 527 - 538.
14. Cerda, H., & Parada, M. (2018). *Clima laboral y engagement aplicado en la empresa COPELAN Ltda*. Universidad de concepción.
15. Cervantes, I. (26 de septiembre de 2017). *Comunicayemprende*.
 Comunicayemprende: <https://www.comunicayemprende.com/que-es-comunicacion/>
16. Cortés, N. (29 de enero de 2021). *Geovictoria*. Geovictoria:
<https://www.geovictoria.com/pe/recursos-humanos/satisfaccion-laboral/>
17. Cortés, N. (21 de diciembre de 2021). *Geovictoria*. Geovictoria:
<https://www.geovictoria.com/pe/operaciones/productividad-laboral/>
18. Erdosay, M. (24 de marzo de 2021). *Aleph*. Aleph: <https://aleph.org.mx/cual-es-el-significado-de-la-palabra-dedicacion>

19. Esteban, N. (2018). *Tipos de investigación*.
<https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>.
20. Flores, M. (2005). Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en la teoría de las relaciones humanas.
<https://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260244.html#:~:text=La%20Teor%C3%ADa%20de%20las%20Relaciones%20Humanas%20considera%20que%20las%20motivaciones,la%20realizaci%C3%B3n%20del%20trabajo%20mismo.,>
26(2), 24.
21. Fontalvo, T., De la Hoz, E., & Morelos, J. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional.
<http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf>, 48.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>
22. Galera, I. (24 de enero de 2022). *sesame*. sesame:
<https://www.sesamehr.co/blog/importancia-de-saber-equilibrar-entre-la-calidad-y-la-productividad-laboral/>
23. Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2001). *Metodología de la investigación*. Editorial mc graw hill.
24. Herrera, R., & Álvarez, W. (septiembre de 2019). *Revista mapa*.
<http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4869/1/Herrera%20Zumba%20Rosa%20Alexandra.pdf>:
<http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4869/1/Herrera%20Zumba%20Rosa%20Alexandra.pdf>
25. Hurtado, I., & Toro, J. (2005). *Paradigmas y metodos de investigación en tiempos de cambio*. Episteme consultores asociados C. A.

26. Irigoín, M., & Vargas, F. (2002). Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud.
https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/man_ops.pdf, 247-252.
27. Juyumaya, J. (2018). Work engagement, satisfacción y rendimiento laboral: el rol de la cultura organizacional.
[file:///C:/Users/EVELYN/Downloads/sisib,+journal+editor,+art3%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/EVELYN/Downloads/sisib,+journal+editor,+art3%20(1).pdf), 32-49.
28. Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales*. México: McGraw-Hill.
29. Klimovsky, G. (1971). *El método hipotético deductivo y la lógica*. La plata: UNLP. FAHCE. Instituto de lógica y filosofía de las ciencias.
30. Larrosa, J. (28 de julio de 2022). *Payfit*. Payfit: <https://payfit.com/es/contenido-practico/relaciones-laborales/>
31. López, J. (08 de noviembre de 2018). *economipedia*. economipedia:
<https://economipedia.com/definiciones/muestra-estadistica.html>
32. López, M., García, S., & Pando, M. (2016). Factores psicosociales y compromiso organizacional (work engagement) en trabajadores del campo.
<https://www.ricea.org.mx/index.php/ricea/article/view/43>, 4(7), 1-14.
33. Martín, S. (19 de septiembre de 2022). *metricool*. metricool:
<https://metricool.com/es/engagement-que-es-y-como-enamorar-a-tus-seguidores/>
34. Medina, I. (6 de agosto de 2018). *Talent fit*. Talent fit: <https://talentfit.mx/cual-es-la-importancia-del-engagement/>
35. Morales, F. (16 de julio de 2020). *economipedia*. economipedia:
<https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>

36. Muñoz, A. (01 de noviembre de 2019). *aboutespanol*. aboutespanol:
<https://www.aboutespanol.com/la-vitalidad-y-el-entusiasmo-2396445>
37. Navarro, M. (2020). *Huaman level*. Huaman level:
<https://www.humanlevel.com/diccionario-marketing-online/engagement>
38. Nuñez, E. (23 de mayo de 2022). *Futureofpeople*. Futureofpeople:
<https://www.crehana.com/blog/reclutamiento-contratacion/satisfaccion-laboral/>
39. Orbegoso, M. (2020). *El engagement y el desempeño laboral en el personal del Área de abastecimientos-Ilo de la empresa minera southern Perú copper corporation, 2019*. Universidad privada de tacna.
40. Peiró, R. (08 de abril de 2021). *economipedia*. economipedia:
<https://economipedia.com/definiciones/comunicacion.html>
41. Reupo, D. (2021). *Engagement laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa de transporte turístico Olano S.A. Oltursa Chiclayo – 2019*. Universidad señor de sipán.
42. Robbins, S. (2019). *Comportamiento organizacional teoría y práctica*. San Diego State University.
43. Rodríguez, J. (03 de noviembre de 2021). *ihodl*. ihodl:
<https://es.ihodl.com/lifestyle/2021-11-03/importancia-trabajo-duro-y-dedicacion-en-vida-empresarios/>
44. Ruiz, L., & Santisteban, L. (2021). *El proceso de engagement y su impacto en la productividad laboral de los funcionarios- Municipalidad distrital de lagunas, 2020*. Universidad señor de sipán.
45. Ruiz, R. (1999). *Historia de la ciencia y el método científico*.
<https://asodea.files.wordpress.com/2009/09/ruiz-limon-ramon-historia-de-la-ciencia-y-el-metodo-cientifico.pdf>.

46. Sampieri, R. (2013). *Recolección de datos cuantitativos*.
http://saludpublica.cucs.udg.mx/cursos/medicion_exposicion/Hern%C3%A1ndez-Sampieri%20et%20al,%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n,%202014,%20pp%20194-267.pdf.
47. Sanabria, D. (2019). *Relación entre engagement y satisfacción laboral en empresa de construcción de la ciudad de Bucaramanga*. Universidad pontifica bolivariana.
48. Sánchez, G. (2009). El desarrollo organizacional: una estrategia de cambio para las instituciones documentales. <https://www.redalyc.org/pdf/635/63511932013.pdf>(12), 235-254.
49. Sánchez, J. (11 de noviembre de 2019). *economipedia*. economipedia:
<https://economipedia.com/definiciones/relaciones-laborales.html>
50. Santaella, J. (26 de noviembre de 2022). *economia3*. economia3:
<https://economia3.com/engagement-concepto/>
51. Schaufeli, W., Salanova, M., González, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory analytic approach. *Journal of happiness*(3), 71-92.
52. Sladogna, M. (2017). *Productividad - definiciones y perspectivas para la negociación colectiva*. <http://www.relats.org/documentos/ORGSladogna2.pdf>.
53. Suárez, R., Rodríguez, Y., & Muñoz, N. (2017). Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral.
<http://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/ingenieria/article/view/396/349>, 4(8), 61-67. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33>
54. Sutta, N. (2019). *Engagement y satisfaccion laboral del usuario interno del centro de salud de urcos, Cusco 2017*. Universidad nacional de san antonio abad del cusco.

55. Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Ilumina S.A.
56. Ucha, F. (febrero de 2014). *Definición ABC*. Definición ABC:
<https://www.definicionabc.com/general/vitalidad.php>
57. Van Den, E. (2005). *Gestión y gerencia empresariales aplicadas al siglo XXI*. Ecoe ediciones.
58. Verona, J. (19 de enero de 2019). *Grupo verona*. Grupo verona:
<https://www.grupoverona.pe/productividad-laboral/>
59. Vines, A. (2018). *Engagement laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la institución financiera cmac piura- chichlayo 2018*. Universidad Señor de Sipán.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre engagement y productividad laboral en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre engagement y motivación en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre engagement y satisfacción laboral en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre engagement y competencia en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre engagement y productividad laboral en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.</p> <p>Objetivos específicos Identificar la relación entre engagement y motivación en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.</p> <p>Identificar la relación entre engagement y satisfacción laboral en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.</p> <p>Identificar la relación entre engagement y competencia en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.</p> <p>Identificar la relación entre engagement y</p>	<p>Hipótesis general HI: Existe relación entre engagement y productividad laboral en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.</p> <p>H0: No existe relación entre engagement y productividad laboral en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación entre engagement y motivación en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.</p> <p>Existe relación entre engagement y satisfacción laboral en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana,</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Engagement</p> <p>Dimensiones:</p> <p>V1D1: Dedicación</p> <p>V1D2: Vitalidad</p> <p>V1D3: Relaciones laborales</p> <p>V1 D4: Comunicación</p> <p>Variable 2:</p> <p>Productividad laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>V2D1: Motivación</p> <p>V2D2: Satisfacción laboral</p> <p>V2D3: Competencia</p> <p>V2D4: Trabajo en equipo</p>	<p>Tipo de investigación Investigación básica</p> <p>Método y diseño de investigación Se utilizará el método deductivo, hipotético – deductivo y analítico. De diseño no experimental - correlacional</p> <p>Población y muestra Se tomará como población el área administrativa de una entidad pública, que se encuentra ubicada en la provincia de Lima, en el distrito de San Isidro, los cuales se tomará a 50 trabajadores del área administrativa y la muestra será un importe de 50 personas que laboran en la entidad pública.</p>

<p>¿Cuál es la relación entre engagement y trabajo en equipo en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022?</p>	<p>trabajo en equipo en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.</p>	<p>Lima Metropolitana 2022.</p> <p>Existe relación entre engagement y competencia en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.</p> <p>Existe relación entre engagement y trabajo en equipo en una entidad pública dentro del área administrativa, Lima Metropolitana 2022.</p>		
--	--	---	--	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización de engagement

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala de valoración (niveles o rangos)
Engagement	<p>Para la generar el engagement de cada uno de los trabajadores dentro de la entidad, se debe tomar en consideración la habilitación de la comunicación interna, poner a disposición de los empleados información básica, generar anualmente innovaciones, promover actividades fuera del horario laboral y generación de la retroalimentación</p>	<p>Dedicación</p> <p>Vitalidad</p> <p>Relaciones laborales</p> <p>Comunicación</p>	<p>Inspiración Entusiasmo Orgullo</p> <p>Energía Automotivación Constancia</p> <p>Compromiso con el trabajo Rotación de empleados Compensaciones</p> <p>Cordialidad Asertividad Relaciones interpersonales</p>	Ordinal	<p>Escala de Likert</p> <p>1. En desacuerdo 2. Algo de acuerdo 3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo</p>

Anexo 3: Matriz de operacionalización de productividad laboral

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala de valoración (niveles o rangos)
Productividad laboral	Es una de las tareas básicas para conseguir el éxito de una organización, de tal manera que dentro de la organización se desarrollarán programas de trabajo que busque la optimización de los trabajadores para de esa manera incentivar la mejora a través de una buena organización, definición de tiempos, priorización de tareas y disposición de los recursos necesarios.	<p>Motivación</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Competencia</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>Mejora de las condiciones laborales</p> <p>Reconocimiento de logros</p> <p>Metas claras</p> <p>Productividad</p> <p>Resultados del trabajo</p> <p>Producción</p> <p>Prioridad</p> <p>Integración</p> <p>Compromiso con los objetivos</p> <p>Colaboración</p>	Ordinal	<p>Escala de likert</p> <p>1. En desacuerdo</p> <p>2. Algo de acuerdo</p> <p>3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Muy de acuerdo</p>

Anexo 4: Instrumento

Instrumento de Recolección de Datos

Cuestionario para usuarios del área administrativa de una entidad pública, Lima 2022.

Fecha: [/ /]

Edad: []

Sexo: Femenino [] Masculino []

Ocupación: Administrador [] Asistente administrativo []

Especialista en Contrataciones [] Abogado [] Contador [] Informáticos []

Economistas []

Grado de estudio: Primaria [] Secundaria [] Superior Técnica []

Superior Universitaria []

Instrucciones: responder a las preguntas aquí planteadas marcando con un aspa “X” para elegir a la respuesta que considere la más adecuada, responder solo una respuesta por pregunta. teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo a lo siguiente: En desacuerdo (1), Algo de acuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Muy de acuerdo (5).

Nº	Pregunta	Valoración				
		1	2	3	4	5
		En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
DIMENSIÓN DEDICACIÓN						
1	Mi trabajo está lleno de retos	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
2	Las actividades que desarrollo dentro de mi trabajo me generan inspiración	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
3	Me siento entusiasmado con mi trabajo	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
4	Estoy orgulloso del sacrificio que hago por mi trabajo	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
5	Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
DIMENSIÓN VITALIDAD						
6	Me siento lleno de energía durante mi jornada laboral	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
7	Puedo mantenerme trabajando durante largos períodos de tiempo	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
9	Soy muy persistente en mis responsabilidades	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
10	Soy fuerte y vigoroso con mis responsabilidades	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
DIMENSIÓN RELACIONES LABORALES						
11	Todos los días me siento comprometido con mi trabajo	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
12	Considero importante que se genere rotación de empleados	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
13	Las compensaciones son importantes	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
14	Estoy inmerso en mi trabajo	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
DIMENSIÓN COMUNICACIÓN						
16	Suelo ser cordial con mis compañeros de trabajo	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
17	Por lo general soy cortés con mis compañeros	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
18	Evito conflictos con mis compañeros	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
19	Trabajo bajo presión constantemente	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
20	Estoy informado constantemente de los cambios que realiza la entidad	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN						
21	Planifica sus actividades	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

22	Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
23	Se preocupa por alcanzar las metas	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
24	Dentro de la entidad se reconocen sus logros	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
25	Disfrutas de los logros que obtienes	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
26	Cuento con los recursos necesarios para desempeñar mi labor	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
DIMENSIÓN SATISFACCIÓN LABORAL						
27	Termina su trabajo oportunamente	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
28	Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
29	Realiza un volumen adecuado de trabajo	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
30	Tengo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo de la mejor manera posible	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
31	Cuenta con una actitud productiva desde que inicia su jornada laboral	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
DIMENSIÓN COMPETENCIA						
32	Identifica los errores con la finalidad de lograr una mejor productividad	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
33	Suelo asumir retos	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
34	Le doy prioridad a mis actividades laborales	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
35	Soy una persona con iniciativa	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO						
36	Muestra aptitud para integrarse al equipo	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
37	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
38	Colabora con los demás para el logro de objetivos	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
39	Mi equipo me ayuda a completar mi trabajo	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
40	Se generan actividades de integración entre los empleados	En desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

Anexo 5: Validez de juicio de expertos

Ficha de Validación por Jueces Expertos ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a):

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

.....
.....
.....



Dr. Juan Carlos Anton Llanos
DNI: 43494217

**Ficha de Validación por Jueces Expertos
ESCALA DE CALIFICACIÓN**

Estimado (a):

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

.....
.....
.....



Dr. Pietro Dondero Cassano
DNI: 43571188

**Ficha de Validación por Jueces Expertos
ESCALA DE CALIFICACIÓN**

Estimado (a): Dra. Victoria Gardi Melgarejo

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

.....



.....

Dra. Victoria Gardi Melgarejo
 DNI: 04066364

Anexo 6: Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,874	,875	2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	10

Anexo 7: Informe del asesor de turnitin