

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE  
DIOS

FACULTAD DE ECOTURISMO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y  
NEGOCIOS INTERNACIONALES



“Engagement y su influencia con la Productividad Laboral  
del personal administrativo de la Dirección Regional de  
Educación de Madre de Dios, periodo 2021”

**TESIS PRESENTADA POR:**

Br: FLORES COLLAZOS, Alexandra  
Marlene

Br: FLORES COLLAZOS, Daniela  
Leonor

PARA OPTAR AL TITULO  
PROFESIONAL DE LICENCIADA  
EN ADMINISTRACIÓN Y  
NEGOCIOS INTERNACIONALES

**ASESOR:** Dr. CASTILLO  
HURTADO, Jorge Luis

PUERTO MALDONADO, 2022



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE  
DIOS

FACULTAD DE ECOTURISMO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y  
NEGOCIOS INTERNACIONALES



“Engagement y su influencia con la Productividad Laboral  
del personal administrativo de la Dirección Regional de  
Educación de Madre de Dios, periodo 2021”

**TESIS PRESENTADA POR:**

Br: FLORES COLLAZOS, Alexandra  
Marlene

Br: FLORES COLLAZOS, Daniela  
Leonor

PARA OPTAR AL TITULO  
PROFESIONAL DE LICENCIADA  
EN ADMINISTRACIÓN Y  
NEGOCIOS INTERNACIONALES

**ASESOR:** Dr. CASTILLO  
HURTADO, Jorge Luis

PUERTO MALDONADO, 2022

## **Dedicatoria**

Dedico el resultado de este trabajo principalmente a mi padre, **Guido Martin Flores Ríos**, por su amor, esfuerzo y dedicación a lo largo de todos estos años. Gracias a ti, he conseguido llegar hasta este punto y transformarme en lo que soy. Es un honor y privilegio ser tu hija; eres el mejor padre, el más excepcional.

A mi madre, **Mariane Collazos Roca**, le agradezco sus oraciones y consejos. A mi hermana, Daniela, le agradezco su cariño y apoyo incondicional dentro y fuera de las aulas.

Finalmente, quiero agradecer a mi familia y a todas las personas que me apoyaron cuando más lo necesite y por el amor brindado cada día.

***Alexandra Marlene Flores Collazos***

Dedico esta investigación a Dios, en agradecimiento por brindarme la existencia y por permanecer a mi lado, orientando mi sendero.

A mí querido papá Guido Martin Flores Ríos, por su trabajo y sacrificio; y enseñarme el valor del esfuerzo y perseverancia, mi principal fuente de inspiración.

A mi mamá Mariane Collazos Roca por su amor incondicional y sus oraciones.

A mi hermana Alexandra por su apoyo incondicional y motivarme a seguir siempre adelante.

***Daniela Leonor Flores Collazos***

## **Agradecimiento**

### **Alexandra Marlene Flores Collazos**

Al finalizar esta labor, quiero expresar mi gratitud a Dios por todas las bendiciones y por brindarme la fortaleza para alcanzar uno de mis deseos más anhelados. Agradezco a mis progenitores, quienes siempre han sido mis principales orientadores. A mi hermana Daniela, mi compañera en esta travesía. Al concluir esta experiencia, no puedo evitar recordar las numerosas tardes y horas de trabajo compartido durante nuestra etapa de aprendizaje. Ahora debo concluir este maravilloso capítulo en mi vida y deseo expresar mi profunda gratitud por su respaldo. A Jean, por su apoyo moral, emocional y sus palabras de aliento.

A la memoria de la Dra. Ruth Torren Medrano, cuya pronta partida fue un dolor para todas las personas que la conocimos y tuvimos el gusto de compartir con ella. Agradezco profundamente su sencillez, honestidad, compromiso, orientación brindada y todo el respaldo en la realización de la presente tesis. Ruego a Dios que descanse en paz.

A mi asesor de tesis el Dr. Jorge Luis Castillo Hurtado, por el tiempo dedicado, el apoyo brindado y guía en la realización de este trabajo.

A la Dirección Regional de Educación Madre de Dios, por el tiempo y compromiso brindado por parte del personal administrativo, por su colaboración y disposición en esta investigación.

A mis docentes, gracias por impartir sus semillas del conocimiento, por sus sabias palabras y su paciencia. in importar a dónde vaya, siempre los llevaré en mi camino profesional.

## **Daniela Leonor Flores Collazos**

Agradezco a la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios por haberme acogido durante mi trayectoria de formación profesional. También agradezco a los docentes de la carrera de Administración y Negocios Internacionales por brindarme sus conocimientos y consejos, los cuales han sido fundamentales para mi desempeño laboral y crecimiento personal.

En memoria de la Dra. Ruth Torren Medrano, deseo expresar mi gratitud por su asesoramiento y apoyo constante a lo largo de todo el desarrollo del proyecto de investigación. Su tiempo, apoyo incondicional y orientación fueron fundamentales para lograr su éxito.

Al Dr. Jorge Luis Castillo Hurtado, por el apoyo brindado para poder culminar con éxito este proyecto.

A la Dirección Regional de Educación (DRE), a todo el personal de esta prestigiosa institución, por permitirnos realizar esta investigación al brindarnos las facilidades requeridas.

A todos mis seres queridos que fueron parte fundamental para poder lograr culminar esta importante etapa de mi vida, sin ellos no hubiese sido posible.

# TURNITIN-ALEXANDRA COLLAZOS Y DANIELA COLLAZOS

## INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="https://repositorio.unamad.edu.pe">repositorio.unamad.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios Trabajo del estudiante	1%
6	<a href="https://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1%
8	<a href="https://repositorio.untumbes.edu.pe">repositorio.untumbes.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
9	<a href="https://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Fuente de Internet	



## **Presentación**

SEÑORA DECANO DE LA FACULTAD DE ECOTURISMO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS.

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR.

En cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos para optar el Grado de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, ponemos a consideración de ustedes la tesis intitulada: “ENGAGEMENT Y SU INFLUENCIA CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE MADRE DE DIOS, PERIODO 2021”, el cual cumple con todo lo requerido en el reglamento.

Los capítulos y contenidos que se desarrollan son los siguientes:

En el primer capítulo de nuestra investigación, se presenta el planteamiento del problema, junto con una exposición de los problemas generales y específicos. Asimismo, se detallan los objetivos generales y específicos, las variables, las hipótesis y las razones que justifican el estudio. También se describen los aspectos éticos pertinentes.

En el segundo capítulo de la investigación, se emplean los marcos teóricos de diversos autores que proponen definiciones o conceptos basados en nuestras dimensiones e indicadores relacionados con las variables.

El tercer capítulo de la investigación, conocido como método de investigación, describe el tipo y diseño del estudio, así como la población y muestra estudiada. Se exponen los métodos seguidos y los sistemas de procesamiento de datos.

En el cuarto capítulo, denominado "Resultados del trabajo de investigación", se exponen los resultados contrastados con la prueba de hipótesis, la cual indica que el Engagement influye de manera significativa en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios. Se describen las decisiones observadas y se presenta una discusión al respecto.

De esta forma, se incluyen las conclusiones pertinentes, las sugerencias correspondientes, así como las referencias bibliográficas y los anexos relevantes adjuntos en el presente estudio.

## Resumen

En la presente investigación se verificó la relación que existe entre el Engagement y su influencia con la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021. El tipo de investigación fue básica, descriptiva, correlacional no experimental, de corte transversal y de enfoque cuantitativo. Se analizó la variable Engagement bajo las dimensiones dedicación, absorción y vigor; asimismo la variable productividad en sus dimensiones eficiencia, eficacia y efectividad. La muestra de esta investigación estuvo conformada por 95 trabajadores administrativos de los diferentes regímenes de la Dirección Regional de Educación. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario de 36 preguntas de acuerdo a la escala de Likert. Para el procesamiento de datos se empleó el programa estadístico SPSS (versión 25). Asimismo, la operacionalización y medición de las variables permitieron demostrar la existencia de una relación directa y significativa entre las variables Engagement y productividad laboral con un nivel de relación moderada ( $\rho = 0.664$ ;  $p < 0.05$ ) del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios, periodo 2021.

**Palabras clave:** Engagement, Dedicación, Absorción, Vigor, Productividad Laboral, Eficiencia, Eficacia y Efectividad.

## **Abstract.**

In the present investigation, the relationship between Engagement and its influence with the labor productivity of the administrative staff of the Regional Directorate of Education of Madre de Dios, period 2021, was verified. The type of research was basic, descriptive, non-experimental correlational, cross-sectional and quantitative approach. The Engagement variable was analyzed under the dedication, absorption and vigor dimensions; likewise, the productivity variable in its dimensions efficiency, effectiveness and effectiveness. The sample of this research consisted of 95 administrative workers from the different regimes of the Regional Directorate of Education. For data collection, a questionnaire of 36 questions was used according to the Likert scale. For data processing, the statistical program SPSS (version 25) was used. Likewise, the operationalization and measurement of the variables allowed us to demonstrate the existence of a direct and significant relationship between the Engagement variable and labor productivity with a moderate level of relationship ( $\rho = 0.664$ ;  $p < 0.05$ ) of the administrative staff of the Regional Directorate of Education Madre de Dios, period 2021.

**Keywords:** Engagement, Dedication, Absorption, Vigor, Labor Productivity, Efficiency, Efficacy and Effectiveness.

# ÍNDICE

Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento .....	vi
Presentación.....	viii
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
Índice de tablas.....	xv
Índice de figuras.....	xvi
Introducción .....	xvii
<b>CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>19</b>
1.1. Descripción del problema .....	19
1.2. Formulación del problema .....	22
1.2.1. Problema general.....	22
1.2.2. Problemas específicos.....	22
1.3. Objetivos.....	22
1.3.1. Objetivo general .....	22
1.3.2. Objetivos específicos.....	22
1.4. Variables.....	23
1.4.1. Variable Independiente .....	23
1.4.2. Variable Dependiente.....	23
1.5. Operacionalización de variables .....	24
1.5.1. Operacionalización de la variable independiente .....	24
1.5.2. Operacionalización de la variable dependiente .....	25
1.6. Hipótesis.....	26
1.6.1. Hipótesis General .....	26
1.6.2. Hipótesis Específicas.....	26

1.7. Justificación.....	27
1.7.1. Justificación Teórica.....	28
1.7.2. Justificación Práctica.....	28
1.7.3. Justificación Metodológica .....	28
1.8. Consideraciones éticas.....	29
CAPITULO II: MARCO TEORICO .....	30
2.1. Antecedentes de estudio .....	30
2.1.1. Antecedentes internacionales .....	30
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	31
2.1.3. Antecedentes Regionales .....	33
2.2. Marco teórico.....	34
2.2.1. Engagement Laboral.....	34
2.2.1.1. Definiciones de engagement.....	34
2.2.2. Productividad Laboral.....	45
2.3. Definición de Términos.....	53
CAPITULO III: METODOLOGIA DE INVESTIGACION.....	58
3.1. Tipo de estudio .....	58
3.2. Diseño de estudio .....	58
3.3. Población y muestra .....	59
3.3.1. Población .....	59
3.3.2. Muestra .....	59
3.4. Métodos y técnicas .....	61
3.4.1. Método .....	61
3.4.2. Técnica.....	61
3.4.3. Instrumento .....	62
3.5. Tratamiento de los datos .....	62
CAPITULO IV.....	64

RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN .....	64
4.1. Análisis descriptivo .....	65
4.2. Análisis inferencial .....	67
4.2.1. Hipótesis general.....	67
4.2.2. Hipótesis específica 1.....	69
4.2.3. Hipótesis específica 2.....	71
4.2.4. Hipótesis específica 3.....	73
4.3. Discusión .....	75
CONCLUSIONES .....	78
SUGERENCIAS.....	79
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA .....	81
ANEXOS .....	86

## Índice de tablas

<i>Tabla 1 Población</i> .....	59
<i>Tabla 2 Muestra</i> .....	60
<i>Tabla 3 Distribución de trabajadores Administrativos de la Dirección Regional de Educación por Régimen Laboral</i> .....	60
<i>Tabla 4 Instrumento</i> .....	62
<i>Tabla 5 Estadísticas Alfa de Cronbach</i> .....	64
<i>Tabla 6 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra</i> .....	65
<i>Tabla 7 Distribución de frecuencias de la variable Engagement por dimensiones</i> .....	65
<i>Tabla 8 Distribución de frecuencias de la variable Productividad laboral por dimensiones</i> .....	66
<i>Tabla 9 Correlación de Spearman entre las variables Engagement y productividad laboral</i> .....	68
<i>Tabla 10 Correlación de Spearman de la variable dedicación y productividad laboral</i> .....	70
<i>Tabla 11 Correlación de Spearman de la variable La absorción y Productividad laboral</i> .....	72
<i>Tabla 12 Correlación de Spearman de las variables vigor y productividad laboral</i> .....	74



## Índice de figuras

Figura 1 Distribución de frecuencias de la variable Engagement por dimensiones.....	66
Figura 2 Distribución de frecuencias de la variable Productividad laboral por dimensiones.....	67
Figura 3 Gráfico de dispersión de la variable Engagement y la productividad laboral .....	69
Figura 4 Gráfico de dispersión de la variable Dedicación y Productividad laboral .....	71
Figura 5 Gráfico de dispersión de la variable Absorción y Productividad laboral .....	73
Figura 6 Gráfico de dispersión de las variables vigor y productividad laboral .....	75

## Introducción

En el contexto actual, se reconoce la importancia del engagement laboral como un factor fundamental para el éxito y la rentabilidad de cualquier organización, ya sea pública o privada. El engagement se define como la implicación emocional, cognitiva y conductual de los trabajadores con su organización, además, ha generado un interés considerable en el entorno laboral debido a su estrecha asociación con aspectos como la satisfacción en el trabajo, el compromiso con la organización y el desempeño laboral.

Es crucial que las organizaciones comprendan que el compromiso laboral está íntimamente ligado a la actitud de cada individuo. Si un empleado no se siente satisfecho con la organización, esto puede resultar en una falta de conexión emocional y tener un efecto perjudicial en su desempeño laboral. Esto puede manifestarse en un trabajo de calidad inferior y actitudes de rechazo hacia la organización, lo que a su vez puede impactar negativamente en la productividad y el rendimiento general de la empresa.

Las organizaciones enfrentan diversos desafíos y, para superarlos, dependen de que sus trabajadores sean productivos y proactivos. Esto les permitirá establecer una ventaja competitiva en el mercado. Por esta razón, es importante procurar tener empleados felices, motivados y fructíferos. Es por esto que resulta crucial conocer la influencia que existe entre el engagement y la productividad laboral.

Durango (2016), según se menciona, el engagement puede ser definido como un estado psicológico positivo que conlleva una sensación de ilusión y esperanza. Este estado genera sentimientos de alegría, bienestar y satisfacción en relación al trabajo

Baltonado & Oswaldo (2020), haciendo referencia a la productividad laboral, se indica que esta se define como la evaluación de la relación entre el esfuerzo empleado o los resultados obtenidos por un individuo en su trabajo, junto con los recursos utilizados para lograr dicha producción.

En este sentido, la presente investigación se enfoca en analizar la influencia del engagement en la productividad laboral de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios. Se pretende determinar cómo el engagement afecta la productividad del personal, apoyándose en la revisión teórico-científica de las variables de estudio, la investigación y revisión bibliográfica, los métodos de investigación y las técnicas e instrumentos a utilizar.

## **CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Descripción del problema**

A lo largo del siglo pasado, la sociedad ha enfrentado la exigencia de adaptarse a un contexto caracterizado por transformaciones constantes, las cuales han conllevado un progreso económico, modernización, globalización y revolución tecnológica. Como resultado, las organizaciones se han visto forzadas a actualizar sus enfoques de gestión y liderazgo con el objetivo de sobrevivir en un mundo altamente competitivo.

Es esencial que las organizaciones implementen estrategias y tácticas que reconozcan la importancia de los integrantes del equipo dentro de la empresa, ya que su participación es fundamental lograr las metas empresariales. En este sentido, es necesario enfocarse en mantener un alto nivel de bienestar entre los empleados, creando un ambiente de trabajo que mejore su experiencia laboral. De este modo, las organizaciones buscan entender las potenciales necesidades de su personal para encontrar soluciones efectivas que satisfagan sus necesidades y mejoren los resultados tanto a nivel individual como en el ámbito de la empresa.

Según la Organización Mundial de la Salud (2010), Es importante que las organizaciones se preocupen por crear ambientes de trabajo saludables con el objetivo de prevenir problemas como la insatisfacción en el trabajo, la ausencia de implicación, el síndrome de burnout (que está relacionado con el estrés laboral) y los trastornos psicosociales en el ámbito laboral. Al mismo tiempo, la implementación de entornos laborales saludables puede contribuir a reducir las tasas de ausentismo y rotación del personal, y aumentar la productividad y la calidad del servicio al cliente.

Después del evento mencionado, se llegó a la conclusión de que los entornos laborales saludables son beneficiosos para el bienestar y desarrollo personal. Estos factores tienen un impacto positivo en la productividad tanto

de los trabajadores como de la organización en su totalidad, lo que se traduce en una ventaja competitiva para las organizaciones que priorizan el bienestar laboral de su personal en comparación con aquellas que no lo hacen.

Diario el Comercio (2014), la consultora Supera, realizó una encuesta a 1500 colaboradores en Lima, Chiclayo y Arequipa en los sectores de telecomunicaciones, banca, minería, retail y servicios, el 71% de los trabajadores no se sentían valorados en su organización. La falta de compromiso y una actitud negativa hacia el trabajo fueron las principales razones de insatisfacción laboral. Por lo tanto, es esencial que las organizaciones creen un ambiente laboral positivo que tenga en cuenta las necesidades y opiniones de sus empleados. Según la encuesta, los factores que pueden mejorar la productividad son el reconocimiento, la capacitación y una comunicación efectiva dentro de la empresa.

De acuerdo a Cerda Gallegos & Parada Pino (2018), La falta de involucramiento de los colaboradores para mantener un entorno laboral positivo es considerado por la mayoría de especialistas de recursos humanos, como uno de principales retos que enfrentan las organizaciones actualmente. Además, indicaron que, como parte del derecho administrativo, siempre se debe considerar el uso de un programa para medir y mejorar estas variables; porque, al igual que el compromiso, el ambiente de trabajo afecta el desempeño de los empleados a través de las actitudes laborales y la satisfacción laboral.

Desde hace unos treinta años, ha habido un aumento en la investigación destinada a descubrir qué quieren los trabajadores satisfechos e insatisfechos en el entorno laboral. La importancia de esta información reside en que el nivel de satisfacción y compromiso que los empleados experimenten hacia su empresa o trabajo puede influir en sus actitudes y comportamientos, los cuales pueden ser tanto positivos como negativos, y a su vez impactar su desempeño laboral. La importancia de esta información se debe al hecho de que el nivel de engagement que los trabajadores tengan hacia su organización o puesto de trabajo puede influir en sus comportamientos y conductas, estos aspectos pueden tener tanto efectos positivos como negativos, por lo tanto, influir en la productividad laboral.

Tomando en consideración la variable engagement, la misma hace mención a una fase psicológica que un trabajador percibe dentro de la organización o lugar de trabajo, como un componente que permite originar un motivo auténtico, el cual viene a relacionarse a través de tres dimensiones: dedicación, eficacia y absorción. Adicionalmente, sostiene que mediante: un elevado nivel de relación emocional con los objetivos y las labores de la organización, compromiso con las tareas a ejecutar y sentido de pertenencia con su centro laboral. Siendo la absorción un estado de enfoque y sensación de satisfacción en relación al trabajo. El vigor caracterizado por la existencia de altos niveles de energía, deseo de invertir esfuerzo en el trabajo, fortaleza mental. La dedicación está compuesta por un alto compromiso laboral, implicación y sentimientos de significación del trabajo.

Por otro lado, en cuanto la variable productividad, se refiere a la relación entre el trabajo realizado o los bienes producidos por un individuo en su empleo, así como los recursos utilizados para lograr dicha producción, el cual se relaciona con tres dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad. La eficiencia, se refiere a los recursos utilizados y los resultados logrados, es decir consiste en alcanzar las metas con mínima inversión o un uso más eficiente de los recursos disponibles. Eficacia, es la capacidad de obtener los objetivos o resultados. La efectividad se refiere a la capacidad de alcanzar un objetivo o resultado deseado, previamente definido y para el cual se han implementado acciones estratégicas. Es el resultado combinado de la eficiencia y la eficacia.

La relación entre estas dos variables se basa en las teorías de engagement y productividades examinadas, ya que aquellos colaboradores que muestren un alto nivel de implicación y compromiso con su trabajo y su organización, podrían generar resultados positivos en términos de productividad, especialmente al lograr objetivos y metas. Además, a nivel individual, si se poseen niveles elevados de ambas variables, esto puede influir en la retención de empleados, ya que los valores del colaborador coinciden con los de la organización.

Considerando la relevancia de examinar a fondo estas dos variables en el ámbito empresarial, y basándose en la información previamente

expuesta, el objetivo de esta investigación es abordar la siguiente pregunta:  
¿De qué manera el engagement influye en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021?

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿De qué manera el engagement influye en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

P.E.1: ¿De qué manera la dimensión dedicación influye en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021?

P.E.2: ¿De qué manera la dimensión absorción influye en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021?

P.E.3: ¿De qué manera la dimensión vigor influye en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Describir cómo el engagement influye en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

O.E.1: Describir cómo la dimensión dedicación influye en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.

O.E.2: Describir cómo la dimensión absorción influye en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.

O.E.3: Describir cómo la dimensión vigor influye en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.

## 1.4. Variables

### 1.4.1. Variable Independiente

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL
<p><b>ENGAGEMENT</b> (V.I)</p>	<p>Durango (2016), El autor define, que el “Engagement” se puede describir como un estado psicológico favorable, puede ser descrito como una ilusión o una esperanza positiva, que genera sentimientos de alegría, bienestar y satisfacción relacionados con el trabajo.</p>

### 1.4.2. Variable Dependiente

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL
<p><b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b> (V.D)</p>	<p>Baltonado &amp; Oswaldo (2020), La productividad laboral se define como la medida de la relación entre el trabajo realizado o los bienes producidos por un individuo en su empleo, tomando en cuenta los recursos empleados para lograr esa producción.</p>



## 1.5. Operacionalización de variables

### 1.5.1. Operacionalización de la variable independiente

VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	DEFINICION CONCEPTUAL	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN					
ENGAGEMENT	Durango (2016), El "Engagement" se puede describir como un estado psicológico favorable, puede ser descrito como una ilusión o una esperanza positiva, que genera sentimientos de alegría, bienestar y satisfacción relacionados con el trabajo.	-Dedicación	Yana & Quispe (2018), la dedicación implica un nivel profundo de compromiso laboral, lo cual se traduce en una mayor expresión de sentimientos como la sensación de importancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío hacia la tarea que se está llevando a cabo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspiración</li> <li>• Entusiasmo</li> <li>• Propósito</li> <li>• Reto</li> <li>• Orgullo</li> </ul>	<table border="1"> <tr><td>1</td></tr> <tr><td>2</td></tr> <tr><td>3,4</td></tr> <tr><td>5</td></tr> <tr><td>6</td></tr> </table>	1	2	3,4	5	6	<b>ESCALA DE LIKERT</b>  <b>Nunca (1)</b> <b>Casi nunca (2)</b> <b>A veces (3)</b> <b>Casi siempre (4)</b> <b>Siempre (5)</b>
		1									
		2									
3,4											
5											
6											
-Absorción	Cárdenas Aguilar & Jaik Dipp (2015), definen la absorción como estar completamente concentrado y disfrutar plenamente del trabajo, al punto de que resulta difícil abandonarlo y el tiempo parece pasar rápidamente. Es una experiencia temporal más que un estado psicológico constante, y se asemeja al concepto de "flujo" o estado óptimo de rendimiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Felicidad laboral</li> <li>• Inmersión laboral</li> <li>• Hiperactividad</li> <li>• Absorto laboral</li> </ul>	<table border="1"> <tr><td>7</td></tr> <tr><td>8,9</td></tr> <tr><td>10</td></tr> <tr><td>11</td></tr> <tr><td>12</td></tr> </table>	7	8,9	10	11	12			
7											
8,9											
10											
11											
12											
- Vigor	Campo (2016), manifiesta que el vigor se caracteriza por niveles elevados de energía y resistencia durante el estudio, junto con un fuerte deseo, esfuerzo y perseverancia en las tareas realizadas, incluso cuando se enfrentan dificultades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresión de energía</li> <li>• Resistencia mental, física</li> <li>• Trabajo continuo</li> <li>• Energía</li> <li>• Perseverancia</li> <li>• Persistencia</li> </ul>	<table border="1"> <tr><td>13</td></tr> <tr><td>14</td></tr> <tr><td>15</td></tr> <tr><td>16</td></tr> <tr><td>17</td></tr> <tr><td>18</td></tr> </table>	13	14	15	16	17	18		
13											
14											
15											
16											
17											
18											

### 1.5.2. Operacionalización de la variable dependiente

VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	DEFINICION CONCEPTUAL	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
PRODUCTIVIDAD LABORAL	(Baltodano & Oswaldo, 2020) La productividad laboral se define como la medida de la relación entre el trabajo realizado o los bienes producidos por un individuo en su empleo, tomando en cuenta los recursos empleados para lograr esa producción.	<b>-Eficiencia</b>	Rojas ( 2018), La eficiencia se refiere a la capacidad de utilizar de manera adecuada a una persona o cosa para lograr un efecto específico. Mide la capacidad o calidad del desempeño de un sistema o entidad económica para alcanzar un objetivo definido, minimizando la utilización de recursos.	• Uso adecuado de recursos	1	<b>ESCALA DE LIKERT</b>  <b>Nunca (1)</b> <b>Casi nunca (2)</b> <b>A veces (3)</b> <b>Casi siempre (4)</b> <b>Siempre (5)</b>
				• Uso adecuado de equipos	2	
				• Optimización	3	
				• Oportunidad	4	
				• Cumplimiento de Objetivos	5	
		<b>- Eficacia</b>	Rojas (2018), Se afirma que la eficacia es la capacidad de alcanzar el efecto deseado o esperado, y también se refiere a la capacidad de una organización para lograr sus objetivos, teniendo en cuenta tanto la eficiencia como los factores del entorno.	• Lealtad	6	
				• Puntualidad	7	
				• Trabajo bajo presión	8	
				• Adaptabilidad	9	
<b>-Efectividad</b>	Rojas (2018), Se destaca que la efectividad es el resultado de combinar la eficacia y la eficiencia. La eficacia se define como la relación entre los resultados obtenidos y los resultados esperados (RO/RE), mientras que la eficiencia se refiere a la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados.	• Trabajo en equipo	10			
		• Responsabilidad	11			
		• Investigación	12			
		• Conocimiento	13, 14, 17			
		• Aspiración Laboral	15, 16, 18			

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General**

H1: El engagement influye de manera significativa en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.

H0: El engagement no influye de manera significativa en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.

### **1.6.2. Hipótesis Específicas**

H1: La dimensión dedicación influye de manera significativa en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.

H0: La dimensión dedicación no influye de manera significativa en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.

H2: La dimensión absorción influye de manera significativa en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.

H0: La dimensión absorción no influye de manera significativa en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.

H3: La dimensión vigor influye de manera significativa en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.

H0: La dimensión vigor no influye de manera significativa en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.

### **1.7. Justificación.**

El estudio realizado evaluó el grado de compromiso del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación. Esta iniciativa se basó en la célebre frase del filósofo chino Confucio, quien aconsejaba a sus seguidores elegir un trabajo que les gustara para que nunca sintieran que estaban trabajando. Según esta idea, el verdadero trabajo creativo debe ser recreativo, por lo que, al llevar a cabo las tareas con entusiasmo y compromiso, el trabajo deja de ser una carga pesada y se garantizan resultados óptimos.

Después de haber llevado a cabo la investigación, se concluye que el factor humano tiene una importancia fundamental en las organizaciones actuales, sin importar su naturaleza. En este sentido, se destaca el engagement como un fenómeno relevante en el comportamiento de los individuos y como una tendencia emergente para evaluar el desempeño del recurso humano desde una perspectiva positiva. Específicamente, se encontró que la motivación tiene un impacto significativo en los niveles de engagement.

Después de llevar a cabo la investigación, se concluye que resulta esencial explorar la relación entre el engagement y la productividad laboral, ya que existe una carencia de estudios empíricos que examinen esta conexión, especialmente en el contexto organizacional peruano. Al investigar estos constructos, se pueden identificar los factores que influyen en el desempeño y comportamiento de los empleados, lo que permite implementar estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades de la organización, fomentar la satisfacción laboral del personal y, en consecuencia, aumentar los niveles de compromiso e implicación con el trabajo.

Tras haber llevado a cabo la investigación, el presente estudio tiene como propósito presentar un instrumento de análisis que permita evaluar el nivel de engagement del personal administrativo de una institución de gestión pública. Además, se analiza cómo los niveles de engagement se relacionan con la productividad laboral de dicho personal. Con esta información, se pretende proporcionar a la institución una herramienta útil para mejorar el

desempeño y compromiso de su personal, lo cual podría impactar positivamente en la calidad del servicio que ofrece a la sociedad.

### **1.7.1. Justificación Teórica**

En vista de la problemática de la deficiente prestación de servicios públicos, se ha prestado una mayor atención al fenómeno del engagement laboral en la actualidad. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la satisfacción de los empleados no siempre se traduce en compromiso con los objetivos de la institución. En la situación específica de la entidad pública seleccionada para este estudio, se ha observado una variabilidad en el compromiso del personal administrativo con su labor. En consecuencia, se llevó a cabo el estudio actual con la finalidad de analizar la relación entre el engagement y la productividad laboral de dicho personal en la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.

### **1.7.2. Justificación Práctica**

El propósito central de este estudio es examinar la conexión entre el compromiso laboral y la productividad del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios. El propósito es obtener recomendaciones y sugerencias que puedan mejorar el talento humano dentro de la organización. Los resultados obtenidos en esta investigación son de gran importancia práctica, ya que podrían tener un impacto significativo en el rendimiento del personal y, en consecuencia, en la eficiencia y eficacia de los servicios prestados a la sociedad en general.

### **1.7.3. Justificación Metodológica**

Los efectos del actual estudio, que incluyen la aplicación del tipo de investigación, nivel de análisis, diseño del estudio, métodos e implementos utilizados, servirán como una base sólida para fomentar nuevos conocimientos y se constituirán en un valioso antecedente para la comunidad científica de investigadores. Además, el estudio aportará al desarrollo metodológico y teórico de la temática abordada, profundizando en el análisis y comprensión del fenómeno del engagement laboral en el ámbito de las organizaciones públicas. Todo ello permitirá a futuros investigadores contar

con un punto de partida para desarrollar nuevos estudios en esta área de investigación.

### **1.8. Consideraciones éticas**

Este estudio consideró lo ético y se efectúa en cumplimiento y respeto de la normatividad deontológica, asimismo los procedimientos y acciones para la obtención de la información de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, de la misma manera que se les informó a los participantes sobre el propósito del estudio de investigación con ello garantizando la confidencialidad de la aplicación del cuestionario.

Confidencialidad, sobre las acciones y procedimientos se La confidencialidad implica que las acciones y procedimientos se llevan a cabo de manera segura y en confianza mutua entre dos o más personas. Se trata de una característica de la información que busca garantizar que únicamente las personas autorizadas cuenten con la capacidad de acceder a ella, esto nos refiere a que la ética también es proteger y la información que nos brinden para la realización de la investigación.

El concepto de autenticidad material dentro de los fines y objetivos se alinea con los principios del procedimiento administrativo establecidos en la Ley General del Procedimiento Administrativo. Además, muestra los métodos y los aspectos más importantes de este principio, así como la relación que tiene con los servidores públicos, ya que en realidad los resultados obtenidos del uso de la investigación son ciertos, no son modificados y/o utilizados.

Sobre el procedimiento de la revisión de la documentación y examinar los datos a procesar en el estudio, se realizará con el personal que nos proporcione dicha información.

Para efectos del desarrollo del estudio, se protege la confidencialidad de la pesquisa para este fin de investigación. También, se está aplicando la norma APA sexta edición en los respectivos citados utilizando el software Mendeley de texto, además se otorgará la debida autorización y, en el caso de materiales de exploración, serán revisados por especialistas en el campo del estudio.

## **CAPITULO II: MARCO TEORICO**

### **2.1. Antecedentes de estudio**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

En su estudio "Diferencias de género en la relación entre sobrepeso y productividad laboral en Chile en 2021", Meza (2021) examinó la conexión entre el exceso de peso y la productividad laboral. El análisis se basó en el Índice de Masa Corporal (IMC) y los ingresos por hora como medida de productividad. Los resultados revelaron que tanto hombres como mujeres experimentaron efectos similares en términos de ganancias laborales cuando tenían sobrepeso u obesidad y una mala nutrición. En el caso de las mujeres con sobrepeso, cada aumento de 1 punto en el IMC resultó en una disminución del 1,8% en sus ingresos laborales. Por otro lado, los hombres con obesidad experimentaron una disminución del 3,8% en sus ingresos. Estos impactos no se observaron en otras categorías. En conclusión, este estudio demostró que un mayor IMC tiene un efecto significativo en la reducción de los ingresos laborales tanto para mujeres como para hombres con sobrepeso.

En un estudio llevado a cabo por Rubio (2018), se investigó la relación entre la Justicia Organizacional y el Compromiso en docentes de una universidad privada en Armenia durante 2016-2017. Utilizando un enfoque cuantitativo y no experimental, se encontró una correlación positiva baja entre ambas variables. Específicamente, se destacó la correlación moderadamente baja entre la Justicia Interaccional y la Dedicación. Además, se encontraron correlaciones positivas pero mínimas entre la Justicia Distributiva y Procedimental con el Entusiasmo y la Dedicación. Estos resultados indican que los docentes perciben una equidad favorable en la organización y

muestran un alto grado de compromiso y entusiasmo hacia sus tareas y el desarrollo de la organización.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

En su estudio titulado "Gestión del talento humano y engagement laboral en colaboradores de empresas financieras del Distrito de Tarma, año 2019", Espinoza y Vilchez (2019) investigaron la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral en empleados de instituciones financieras en el Distrito de Tarma. El objetivo del estudio fue examinar esta relación utilizando un enfoque descriptivo y un diseño transversal no experimental. Se evaluó una muestra de 39 empleados de entidades financieras, incluyendo Financiera Confianza, Financiera Qapac y Financiera Efectiva. Se utilizó un instrumento metodológico para la investigación y evaluación de los participantes. Sin embargo, los resultados mostraron que no se encontró una correlación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral, tanto en las variables analizadas como en las dimensiones estudiadas. Se argumentó que la falta de correlación puede atribuirse a la importancia de considerar las habilidades blandas como un factor crucial para mejorar las condiciones laborales de los empleados en la empresa.

Huamanchumo (2020), en su investigación "Engagement y productividad laboral en el personal administrativo de la universidad privada de Lima Norte - 2020" se buscó determinar la relación entre las variables utilizando un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y un muestreo aleatorio simple de 70 trabajadores seleccionados de una población de 85 colaboradores. Se emplearon dos cuestionarios con escala politómica ordinal, los cuales demostraron alta fiabilidad. Los resultados mostraron que la mayoría de los participantes tenían un nivel "siempre" en engagement y un nivel "a veces" en productividad laboral. Además, se encontró una correlación positiva significativa entre el engagement y la productividad laboral.

En la investigación llevada a cabo por Cabanillas (2021) titulada "Work engagement y productividad en docentes de instituciones educativas privadas



de Lima, año 2021", se examinó la relación entre el work engagement y la productividad en docentes de instituciones educativas privadas en Lima durante el año 2021. El estudio se realizó utilizando un enfoque básico y un diseño correlacional no experimental. Se evaluó a 120 docentes de primaria y secundaria, utilizando dos escalas creadas específicamente para el estudio: la Escala de work engagement y la Escala de productividad. Los resultados revelaron que la mayoría de los docentes presentaban niveles bajos tanto de work engagement como de productividad. Se encontró una relación positiva y significativa entre la energía, el compromiso y la concentración en el trabajo con la productividad, siendo esta última de intensidad fuerte. En conclusión, el estudio demostró que existe una relación moderada entre el work engagement y la productividad en los docentes de instituciones educativas privadas en Lima durante el año 2021.

Torres Miranda (2020), en su investigación "Engagement, incentivos, espiritualidad y autoeficacia laboral como factores asociados a la productividad de docentes de una Universidad Privada de Juliaca". Se concluyó la eficiencia en el trabajo de los profesores universitarios se ve influenciada por la espiritualidad y el compromiso (engagement), dos factores cruciales que podrían ser fundamentales para aumentar la productividad y brindar un mejor servicio educativo. Esto nos lleva a reflexionar sobre el hecho de que los profesores consideran que un entorno ético cristiano motiva la mejora de su rendimiento. Además, se observa que cuanto mayor sea su compromiso con la institución, mayor será su productividad. Se trata de un estudio de naturaleza cuantitativa, con un enfoque explicativo y un diseño no experimental. La investigación incluyó la participación de 149 profesores universitarios de 9 facultades o carreras profesionales. A estos docentes se les administró un cuestionario denominado UWES-17.

Gonzalez (2017), realizó un estudio titulado "Gestión del capital humano y productividad en la gerencia de infraestructura del Gobierno Regional del Cusco - 2017" con el objetivo de evaluar el impacto de la gestión del capital humano en la productividad de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Cusco. La investigación mostró un enfoque aplicado

para demostrar la capacidad predictiva de la gestión del capital humano en la productividad. Se empleó un diseño no experimental de corte transversal, con una muestra de 30 empleados seleccionados de una población de 43 mediante un enfoque no probabilístico. Se produjo una encuesta y un cuestionario como herramientas de recolección de datos, los cuales fueron evaluados por expertos.

Coz & Matto (2021), llevaron a cabo un estudio de investigación titulado "Relación entre satisfacción laboral y engagement en colaboradores administrativos de empresas en Lima metropolitana año 2021". El objetivo del estudio fue analizar la conexión entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral en empleados administrativos de empresas privadas en Lima Metropolitana. Utilizando un enfoque cuantitativo, se recopilaron datos numéricos y estadísticos para examinar las variables de interés. Los resultados revelaron una relación significativa y de considerable magnitud entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral en trabajadores administrativos de organizaciones con al menos 1000 empleados en Lima Metropolitana ( $r = .513$ ). Además, se encontró una relación positiva y relevante entre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y sus dimensiones. Se recomienda realizar investigaciones adicionales que aborden estas variables, especialmente en organizaciones más grandes, con el fin de identificar patrones generales que puedan promover estrategias y políticas que fomenten un equipo de trabajo feliz, motivado y comprometido.

### **2.1.3. Antecedentes Regionales**

En su tesis de licenciatura titulada "Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, año 2017", Mendoza y Gutiérrez (2017) investigaron la correlación entre el engagement y el desempeño laboral de los empleados del hospital. Utilizaron un enfoque descriptivo-correlacional y un cuestionario con 50 preguntas para evaluar el engagement en términos de vigor, dedicación y absorción. Los resultados mostraron una alta correlación entre el compromiso laboral y el rendimiento de los empleados, con las dimensiones de vigor, dedicación y absorción destacando en términos de correlación. En resumen,

el objetivo del estudio fue examinar la relación entre el engagement y el desempeño laboral en el personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado en 2017. Los hallazgos revelaron una fuerte correlación entre el compromiso laboral y el rendimiento de los empleados, respaldando la importancia del engagement en el entorno laboral.

En su investigación titulada "El sistema integrado de administración financiera y la productividad laboral en la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Madre de Dios, año 2016", Tueros (2017) aborda el objetivo de analizar la relación entre el sistema integrado de administración financiera y la productividad laboral en los trabajadores de la oficina regional de administración. El estudio se basa en la necesidad de implementar un sistema de gestión financiera integral que supervise el sector financiero y promueva la rendición de cuentas de los recursos públicos y la productividad laboral. Se obtuvo un enfoque de diseño mixto con un énfasis en métodos cuantitativos y correlacionales, y se aplicó una encuesta a una muestra de 40 colaboradores que presentaron tanto funcionarios como personal administrativo. Se obtuvo un cuestionario para evaluar ambas variables. Los resultados indican una confirmación positiva moderada entre el sistema integrado de administración financiera y la productividad laboral, lo que sugiere que la implementación efectiva del sistema puede tener un impacto en el desempeño de los trabajadores.

## **2.2. Marco teórico**

### **2.2.1. Engagement Laboral**

#### **2.2.1.1. Definiciones de engagement**

Durango (2016), Según el autor, el "Engagement" se puede describir como un estado psicológico favorable, puede ser descrito como una ilusión o una esperanza positiva, que genera sentimientos de alegría, bienestar y satisfacción relacionados con el trabajo. Este estado de mente está vinculado con competencias, aptitudes, eficacia, certeza, confianza, apoyo activo, reconocimiento, orgullo, entusiasmo, satisfacción, optimismo, felicidad, bienestar y motivación para hacer frente a procesos y situaciones complicadas.

El autor considera que el "Engagement" debe ser visto como una mentalidad positiva para los empleados, ya que tiene la capacidad de influir en sus habilidades y capacidades mientras realizan actividades laborales específicas.

Según Salanova & Schaufeli (2010), el "Engagement" es un enfoque positivo en el ámbito laboral que se relaciona con el estudio de las deficiencias de seguridad. Este estudio se enfoca en los individuos en el entorno laboral y brinda estabilidad financiera, mientras se analizan las necesidades de permanencia, es decir, hasta qué punto el trabajador se siente parte del equipo. Además, el "Engagement" se relaciona con el reconocimiento de la autorrealización y con la sensación de afecto, aceptación e identidad con los compañeros de trabajo.

Los autores señalan que el "Engagement" en el contexto laboral se caracteriza por estudiar las irregularidades en materia de seguridad, ya que se enfoca en el análisis de los colaboradores en su entorno laboral y en la evaluación de sus necesidades.

#### **2.2.1.2. Antecedentes filosóficos del engagement**

Según lo indicado por la filósofa contemporánea Nussbaum (1986), en su obra 'La fragilidad del bien', ella defiende una interpretación moderna de la noción aristotélica de la eudaimonía como una vida plena y significativa que se alcanza a través del desarrollo de las capacidades humanas y el compromiso con los valores morales universales.

#### **2.2.1.3. Antecedentes psicológicos del engagement**

En relación a los fundamentos psicológicos del compromiso laboral, su origen se encuentra en las bases de la Psicología Positiva, la cual tuvo su inicio con Maslow, quien fue uno de los principales impulsores de la corriente de la Psicología Humanista. Seguidamente, se exponen los conceptos fundamentales de la psicología humanista y de la Psicología Positiva.

##### **a). - Psicología Humanista y Engagement**

La psicología humanista se enfoca en el desarrollo de las capacidades individuales, buscando promover la salud mental y el autodesarrollo individual,

tanto en el ámbito familiar como en el laboral y durante la existencia (Mainou & Lozoya, 2012). Los orígenes de esta corriente se remontan al pensamiento griego de Aristóteles, quien consideraba al ser humano como un "animal político" que se involucra activamente en la vida comunitaria y busca el bienestar de los demás y el progreso de la sociedad.

La psicología humanista tiene como meta el desarrollo del potencial humano y la mejora de la salud mental y física. Se origina en la filosofía griega de Aristóteles, quien consideró al hombre como un ser social que busca mejorar la ciudad y a los demás. La psicología humanista se enfoca en la formación de valores éticos que reivindican la autonomía y el valor inherente de cada individuo. Esta corriente de pensamiento se centra en la investigación del ser humano como un individuo con capacidad de razonamiento y toma de decisiones, poniendo especial énfasis en aspectos como la autoestima y la realización personal.

En el ámbito laboral, la psicología humanista desempeña un papel relevante al comprender el concepto de compromiso, el cual se refiere a la conexión emocional, cognitiva y conductual que una persona experimenta con su trabajo. El compromiso se analiza a través de los valores, percepciones y respuestas individuales ante los desafíos y dificultades en el entorno laboral. Dentro de la corriente de la psicología humanista, el engagement laboral, también conocido como compromiso laboral, se encuentra estrechamente relacionado con los conceptos desarrollados por Abraham Harold Maslow. Maslow se dedicó al estudio de los aspectos positivos del ser humano, como la creatividad, la autoestima, la búsqueda de la satisfacción, la autorrealización, el afecto, la autenticidad, la superación del ego, la independencia, la obligación y el bienestar psicológico, entre otros. Maslow concluye una estructura jerárquica de necesidades humanas, en la cual las necesidades fisiológicas se consideran las más básicas o primarias. A medida que estas necesidades se satisfacen, emergen otras de niveles superiores, más vinculados a aspectos psicológicos y de crecimiento personal. Esta idea se representa visualmente a través de la pirámide de Maslow, que ilustra las diferentes necesidades básicas y de autorrealización.

El compromiso laboral, entendido como un estado duradero en el entorno de trabajo, guarda relación con la investigación sobre las necesidades de protección, afiliación, aprecio y autodesarrollo. En este contexto, se examinan las necesidades de seguridad económica, la integración en el equipo de trabajo, el reconocimiento por las labores desempeñadas y el logro de la autorrealización mediante la productividad, el sentido de trascendencia y la creatividad en las acciones laborales.

#### **b). - Psicología Positiva y engagement.**

En su investigación, Salanova & Schaufeli (2010) descubrieron que Abraham Maslow introdujo por primera vez el término "Psicología Positiva" en 1954, en el capítulo final de su libro "Motivación y Personalidad". Es relevante destacar que Martin Seligman retomó la Psicología Positiva y la impulsó durante su mandato como presidente de la Asociación Americana de Psicología en 1998. Esta corriente psicológica surgió como una alternativa al enfoque tradicional que se centraba en el tratamiento de enfermedades mentales, optando en su lugar por poner énfasis en el bienestar. Seligman propuso "seguir uno de los propósitos primordiales de la Psicología, que es fomentar el crecimiento del talento humano y mejorar la vida cotidiana de los individuos".

#### **2.2.1.4. Causas del engagement**

La investigación científica ha descubierto múltiples factores que pueden contribuir al engagement en el trabajo. Entre estos factores se encuentran los recursos laborales, como la independencia en el trabajo, el respaldo social recibido y la retroalimentación proporcionada. Asimismo, los recursos personales, como la autoeficacia o la confianza en la propia capacidad para desempeñar eficazmente el trabajo, también juegan un papel importante. Además, se ha observado que la recuperación después del esfuerzo y la influencia emocional fuera del entorno laboral pueden generar una sensación de vitalidad en el trabajo.

Salanova & Martínez (2008), afirman que la autoeficacia desempeña un papel tanto como causa como consecuencia del engagement. La

autoeficacia respalda las creencias en las propias habilidades laborales para realizar el trabajo de manera efectiva, lo que a su vez fortalece la confianza en la propia eficacia. En resumen, la autoeficacia puede considerarse como un factor que contribuye a generar engagement, al tiempo que se ve influenciada por él, creando así un ciclo virtuoso de retroalimentación positiva en el ámbito laboral.

Además de la autoeficacia, se ha observado en otros estudios que factores como la generalización de emociones positivas entre el trabajo y el hogar, así como el contagio emocional, también pueden influir en el engagement. Este proceso de contagio emocional se explica por la tendencia natural de las personas a reproducir de forma espontánea las manifestaciones emocionales de los demás, las cuales se comunican mediante gestos faciales, vocalizaciones, posturas y movimientos, generando así una sincronización emocional. Además, existen investigaciones que se enfocan en profundizar en estas cuestiones y en cómo estas emociones pueden transmitirse a través de diversos canales de comunicación.

#### **2.2.1.5. Consecuencias del engagement**

Salanova & Martínez (2008), han señalado que existen diversas consecuencias del engagement, las cuales pueden ser observadas tanto en los individuos como en la organización. En el entorno laboral, se han observado resultados individuales positivos asociados al engagement, como la adopción de acciones proactivas, iniciativa personal, una mayor motivación para adquirir conocimiento y aceptar nuevas oportunidades laborales, así como una mayor lealtad y retención de clientes. Además, en el contexto académico, se ha observado que el engagement en los estudiantes puede estar relacionado con un mejor rendimiento en las tareas académicas.

En términos de los impactos en la organización, el engagement se relaciona con la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, una menor intención de abandonar el trabajo, un mayor desempeño en las tareas, una reducción en las quejas y un mejor estado de salud.

Los autores destacan que el análisis del engagement es una perspectiva en constante desarrollo que promueve la salud integral de los trabajadores, visto como un estado de plenitud física, mental y social, y que fomenta el bienestar y la felicidad en el entorno laboral.

#### **2.2.1.6. Modelos teóricos del engagement**

Salanova & Schaufeli (2010), han planteado que el engagement es un fenómeno complejo que resulta difícil de explicar con una única teoría psicológica. De hecho, las teorías existentes buscan identificar un conjunto reducido de elementos fundamentales que puedan dar cuenta del fenómeno, pero no se ajustan completamente para explicarlo en toda su amplitud.

En consecuencia, se puede afirmar que el engagement continúa siendo un área de estudio en desarrollo. Después de revisar la literatura existente, Salanova y Schaufeli identificaron dos modelos teóricos que explican el engagement: el Modelo DRL propuesto por Bakker y Demerouti en 2008, y el Modelo JD-R propuesto por Bakker y Leiter en 2010. A continuación, se proporciona una breve descripción de estos modelos.

##### **a). - Modelo DRL de Bakker y Demerouti.**

El Modelo Demandas y Recursos Laborales (DRL) de Bakker y Demerouti es un enfoque de la Psicología de la Salud Ocupacional que considera dos aspectos clave del bienestar psicosocial en el trabajo: el engagement y el burnout. Esta perspectiva se enmarca en las teorías motivacionales y reconoce que la realidad laboral puede ser evaluada de manera más completa y precisa si se consideran tanto los aspectos positivos como negativos.

El modelo DRL sostiene que las demandas laborales pueden generar estrés y agotamiento si no son manejadas adecuadamente. En cambio, si los trabajadores pueden emplear recursos laborales para enfrentar las demandas, pueden experimentar un proceso de motivación que conduce al engagement. Es decir, el uso efectivo de los recursos laborales puede ser una fuente de motivación intrínseca y extrínseca para los trabajadores.



Este modelo considera que los recursos laborales están vinculados a necesidades humanas básicas, como la competencia, la autonomía y la relación efectiva con los demás. Al utilizar estos recursos, los trabajadores pueden desarrollar habilidades y competencias, alcanzar metas laborales y sentirse más satisfechos con su trabajo.

En resumen, el Modelo Demandas y Recursos Laborales de Bakker y Demerouti es un enfoque valioso para comprender el bienestar psicosocial en el trabajo. Al considerar tanto el engagement como el burnout y enfocarse en la motivación y el uso de recursos laborales, este modelo proporciona un marco útil para analizar la salud ocupacional de manera integral.

#### **b). - Modelo JD-R de Bakker y Leiter**

El modelo JD-R presentado por Bakker & Leiter (2010) se basa en la revisión de diversas investigaciones para predecir el compromiso en el trabajo. Según este modelo, se puede prever el engagement considerando los recursos laborales y personales disponibles. Los recursos en el ámbito laboral abarcan aspectos psicológicos, sociales y organizativos del trabajo que disminuyen las exigencias laborales y los impactos psicológicos negativos. Estos recursos también desempeñan un papel importante en la consecución de metas, estimulando el desarrollo personal, la adquisición de conocimientos y habilidades. Además, satisfacen las necesidades primarias de independencia, competencia y relaciones, generando procesos motivacionales. Algunos de los recursos laborales más prominentes incluyen la independencia en el trabajo, el respaldo social, la evaluación del rendimiento, los métodos de manejo del estrés y el ambiente dentro de la organización.

El modelo JD-R también postula existe una relación de exigencias laborales y los recursos relacionados con el engagement, y estos estudios desempeñan un papel fundamental para preservar el nivel de implicación laboral en situaciones de alta exigencia en el puesto de trabajo, como un entorno desfavorable, una carga de trabajo intensa, trabajo físicamente demandante, entre otros.

Se han examinado los recursos individuales como indicadores predictivos del compromiso en el trabajo. Estos recursos engloban la autoevaluación positiva en relación con la capacidad de resiliencia, habilidades para influir y controlar el entorno, motivación, rendimiento laboral y satisfacción general con la vida. Además, ha habido discusiones en torno al concepto de capital psicológico, el cual se caracteriza como un estado mental positivo de crecimiento que se caracteriza por la confianza en las propias habilidades, el enfoque optimista, la esperanza y la capacidad de recuperación.

#### **2.2.1.7. Engagement y los factores que lo integran**

La forma en que una persona aborda su trabajo es vital para su éxito y nivel de satisfacción. Hay dos opciones principales: la primera opción se caracteriza por apatía, cansancio, malestar y rechazo, mientras que la segunda implica entusiasmo hacia el trabajo, disposición, satisfacción y capacidad de recuperación frente a cualquier situación laboral. La elección entre estas opciones a menudo es inconsciente y se refleja en las actitudes, acciones e ideas de cada individuo, así como en su percepción de sí mismos en el entorno laboral.

El "engagement" o compromiso laboral surge cuando una persona decide ilusionarse con su trabajo. Este fenómeno conlleva a consecuencias positivas e incluso puede contagiar a los colegas de trabajo. Aquellos que optan por esta opción, ya sea de forma consciente o inconsciente, muestran un sentimiento de realización, felicidad, optimismo y una habilidad destacada para enfrentar cualquier desafío laboral con fortaleza.

#### **Factor 1. Autoconcepto laboral positivo**

Engloba las visualizaciones, ideas y sensaciones que forman el conocimiento personal de uno mismo en relación a su papel en el entorno laboral. Este factor se compone de diversas dimensiones, como la habilidad para desempeñarse eficazmente incluso en situaciones conflictivas, la percepción de ser competente en el trabajo, la capacidad para encontrar sentido y concentrarse en las tareas laborales, el rendimiento adecuado incluso frente a situaciones confusas, la percepción de que el tiempo

transcurre aceleradamente mientras se trabaja, la confianza en sí mismo y en la capacidad de alcanzar el éxito laboral, la persistencia, la eficacia, el esfuerzo por realizar el trabajo de manera adecuada y la disposición para aceptar nuevos desafíos profesionales Cárdenas & Jaik (2009).

El autoconcepto laboral positivo se refiere a la imagen que un individuo tiene de sí misma en relación a su trabajo, incluyendo pensamientos, imágenes y sentimientos acerca de su capacidad para desempeñar sus funciones laborales de manera efectiva incluso en situaciones conflictivas.

### **Factor 2. Apoyo social percibido en el trabajo.**

Se relaciona con las interacciones sociales que un individuo experimenta en su entorno laboral y que se convierten en elementos beneficiosos para su bienestar, pudiendo tener un impacto positivo en su rendimiento laboral. Estas relaciones sociales incluyen el sentimiento de que los compañeros ofrecen información importante para resolver problemas, que están dispuestos a ayudar, que hay una relación cercana y de confianza, que el trabajo es reconocido por compañeros y autoridades, que se pueden contagiar emociones positivas y sentirse querido y valorado. Según Cárdenas & Jaik (2009), la percepción de apoyo social en el ámbito laboral está relacionado con el aspecto social del ambiente laboral y con los recursos disponibles para fortalecer el bienestar personal, lo que puede influir positivamente en el desempeño laboral.

### **Factor 3. Emociones positivas en el trabajo.**

El componente de sensaciones ventajosas en el entorno laboral se hace referencia a las respuestas individuales que generan estado de satisfacción y la disposición positiva hacia el trabajo. Estas emociones positivas se caracterizan por manifestarse a través de la ilusión y entusiasmo hacia las tareas laborales, experimentar una sensación de vitalidad en el transcurso del periodo laboral, sentirse satisfecho por los logros alcanzados, involucrarse de manera activa en las labores, mantener una actitud optimista hacia los resultados, experimentar entusiasmo por el trabajo, tener una sensación de esperanza y sentirse inspirado por el trabajo realizado. Además, implica disfrutar de las labores en la institución, percibir que el trabajo se

desarrolla de manera satisfactoria incluso en situaciones que requieren tiempo adicional y experimentar alegría durante el desempeño de las tareas laborales.

Las emociones positivas en el trabajo se producen cuando el empleado siente un compromiso por cumplir con sus actividades laborales, cuando siente que está trabajando porque realmente se siente satisfecho con lo que realiza, siente inspiración, entusiasmo, disfruta y se sienta orgulloso del trabajo que realiza.

#### **Factor 4. Resiliencia en el trabajo.**

Es una capacidad fundamental para enfrentar las dificultades laborales y adaptarse a las circunstancias. Implica no solo competir positivamente, sino también realizar el trabajo de manera exitosa, incluso cuando hay acoso psicológico o laboral, mostrando simpatía, aunque no se sienta, trabajando adecuadamente a pesar de las dudas sobre quedarse o no en el trabajo, y considerando que el trabajo es un desafío para ejecutar con libertad.

Según un estudio realizado por Cárdenas & Jaik (2009), la resiliencia en el trabajo también implica la capacidad de olvidar todo lo que ocurre alrededor mientras se trabaja, buscar información para mejorar el desempeño laboral, y enfrentar con éxito tareas que requieren análisis o tomar decisiones complicadas. En resumen, la resiliencia en el trabajo es una habilidad clave para enfrentar los desafíos laborales y lograr un rendimiento óptimo en el trabajo.

#### **2.2.1.8. Dimensiones de engagement**

##### **2.2.1.8.1. Dedicación**

Yana & Quispe (2018), la dedicación implica un nivel profundo de engagement, lo cual se traduce en una mayor expresión de sentimientos como la sensación de importancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío hacia la tarea que se desarrolla.

Se estima que un colaborador que muestre un alto nivel de dedicación sienta un constante desafío personal y atribuya un significado importante a sus funciones laborales.

### **2.2.1.8.2. Absorción**

La absorción en el trabajo es una experiencia en la que un individuo se encuentra completamente absorto en su tarea, lo que implica una alta concentración y disfrute. En este estado, el trabajador está plenamente comprometido y siente que el tiempo pasa rápidamente, de manera que le resulta difícil abandonar su actividad.

Cárdenas & Jaik (2015) definen la absorción como estar completamente concentrado y disfrutar plenamente del trabajo, al punto de que resulta difícil abandonarlo y el tiempo parece pasar rápidamente. Es una experiencia temporal más que un estado psicológico constante, y se asemeja al concepto de "flow" o estado óptimo de rendimiento.

En el ámbito laboral, la absorción y el flow se han relacionado con un mayor rendimiento, una mayor satisfacción laboral y un mayor compromiso organizacional. Por lo tanto, fomentar la absorción en el trabajo puede ser beneficioso tanto para los trabajadores como para las organizaciones. Además, la absorción puede contribuir a un mayor bienestar psicológico en el trabajo, ya que permite a los trabajadores sentirse más involucrados y comprometidos con su tarea, lo que puede contribuir de manera favorable a su salud mental y física.

### **2.2.1.8.3. Vigor**

Según Campo (2016), el vigor es una dimensión del engagement que se refiere a la energía y resistencia que tiene un empleado frente al cansancio que puede surgir de las actividades laborales y el alto nivel de procesamiento intelectual o cognitivo que requieren estas tareas. El vigor se manifiesta en la cantidad de esfuerzo y persistencia que el trabajador invierte en el desarrollo de sus funciones y en la actitud positiva que muestra al enfrentar y solucionar problemas en su trabajo. En resumen, el vigor es un componente clave para el éxito en el desempeño laboral, ya que permite mantener altos niveles de energía y motivación a pesar de las demandas del trabajo.

## **2.2.2. Productividad Laboral**

Según Baltodano y Oswaldo (2020), la productividad laboral se define como la medida de la correlación entre la labor desempeñada o los productos generados por una persona en su ocupación.

Es importante la productividad laboral en el ámbito empresarial, ya que está relacionado con la eficiencia y la rentabilidad de una empresa. Una mayor productividad laboral implica que una empresa puede producir más bienes o servicios con los mismos recursos, lo que puede traducirse en mayores beneficios.

Es importante destacar que la productividad laboral no se refiere únicamente a la cantidad de trabajo realizado, sino también a la calidad de este. Por lo tanto, para mejorar la productividad laboral es necesario no solo aumentar la cantidad de trabajo realizado, sino también mejorar la eficiencia y la calidad del mismo.

Para mejorar la productividad laboral, las empresas pueden implementar diversas estrategias, como la educación y el adiestramiento de los empleados, la mejora de los procesos de trabajo, la implementación de tecnologías avanzadas, el establecimiento de metas y objetivos claros, el estímulo y el reconocimiento al personal, entre otras.

### **2.2.2.1. Factores para medir la productividad.**

#### **a). - Factor capital.**

El término "capital" hace referencia a la inversión global realizada en los factores físicos necesarios para llevar a cabo la producción de productos. Estos elementos constituyen el activo fijo de la empresa e incluyen el terreno, los edificios, las instalaciones, la maquinaria, el equipo, las herramientas y los utensilios de trabajo.

Es fundamental que la inversión realizada en estos elementos de producción sea recuperada en un plazo razonable y con una ganancia suficiente para que sea rentable para los inversores. La rentabilidad de los bienes de inversión se convierte en una medida de productividad que evalúa su eficiencia y efectividad. Esta métrica no solo se emplea para evaluar la

productividad de la organización en sí, sino también la de la sociedad a la que se dedica.

La inversión en los elementos físicos necesarios para la producción en una planta manufacturera es fundamental para su rentabilidad. La rentabilidad de los bienes de capital es un indicador de productividad que mide la eficiencia y eficacia de su inversión. Es esencial que se recupere la inversión y se genere un beneficio para los inversionistas y la sociedad en general.

**b). - Factor gente:**

Tanto el capital como el personal que colabora en una empresa industrial son esenciales y se integran entre sí. La importancia de cada uno depende de las necesidades específicas de la industria en cuestión.

Es crucial reconocer que la capacidad de producción y utilidad no solo dependen de la inversión en capital, sino también del talento y habilidades del personal que trabaja en ella. Cada empleado tiene una tarea relevante en el progreso de la organización, desde la toma de decisiones hasta la elaboración y difusión de productos.

Tanto el capital como el personal son aspectos fundamentales para el éxito de una empresa industrial. Ambos se complementan y son necesarios para lograr la productividad y rentabilidad deseadas. Es importante reconocer el papel vital del personal en la empresa y asegurarse de que se cuente con el talento y habilidades necesarios para cumplir con los requerimientos del gremio.

**c). - Factor tecnología:**

Los progresos en el desarrollo de software han dado lugar a diversas ramas industriales relacionadas. Estos avances también engloban sectores especializados como las comunicaciones por satélite, la salud electrónica y el transporte de alta velocidad. Además, hay campos científicos en los que los investigadores se adentran en lo desconocido, sin tener certeza de cuándo o dónde surgirán nuevos hallazgos y conocimientos.

### 2.2.2.2. Barreras a la productividad

Existen cinco barreras para la productividad que debemos evitar, según García C. A., (2016).

**Burocracia obsesiva:** se refiere a la inflexibilidad en el cumplimiento de las normativas, directrices y procedimientos establecidos dentro de una entidad, lo cual puede ocasionar consecuencias desfavorables en los niveles de eficiencia y en el crecimiento a largo plazo de la organización.

**Arteriosclerosis organizacional:** se presenta cuando se cuenta con una configuración organizativa compleja que incluye varios estratos jerárquicos superfluos, lo cual obstaculiza la eficacia de la comunicación y da lugar a un exceso de documentación y gestiones innecesarias.

**Feudalismo corporativo:** se produce cuando los entes directivos de la entidad se enfocan únicamente en obtener beneficios personales, sin considerar los propósitos, acciones y dificultades de otras partes involucradas, lo cual tiene un impacto considerable en la eficiencia operativa.

**Excesiva centralización de control:** esta situación dificulta la rapidez en los procedimientos y la pronta solución de contratiempos inesperados que surgen en los niveles ejecutivos. La exagerada concentración de poder dificulta la administración de cualquier entidad, especialmente cuando la alta gerencia carece de las aptitudes directivas requeridas para coordinar las labores y la colaboración de todo el equipo en la consecución de los propósitos organizacionales.

**Cultura organizacional inadecuada:** esta barrera se refiere a una cultura empresarial que no promueve la innovación, la creatividad, el aprendizaje continuo y la mejora constante de los procesos, lo cual limita el desarrollo y crecimiento de la empresa.

Es importante tener en cuenta estas barreras y tomar medidas para evitarlas en la empresa, ya que pueden afectar seriamente la productividad y rentabilidad de la organización.



### **2.2.2.3. Dimensiones de la Productividad.**

#### **2.2.2.3.1. Eficiencia.**

Rojas et al., (2018) define la eficiencia como la capacidad de utilizar de manera adecuada a una persona o cosa para lograr un efecto específico. Mide la capacidad o calidad del desempeño de un sistema o entidad económica para alcanzar un objetivo definido, minimizando la utilización de recursos.

#### **2.2.2.3.2. Eficacia.**

Según Rojas et al., (2018), la eficacia se refiere a la capacidad de una organización para lograr sus objetivos de manera efectiva, es decir, que se alcancen los resultados deseados y se cumplan las metas establecidas. Esto implica una valoración de la excelencia de los logros obtenidos y de la complacencia de las exigencias de los clientes o usuarios, además de una cuantificación de los gastos y recursos empleados para alcanzar dichos propósitos. La efectividad guarda una íntima relación con la aptitud de una entidad para ajustarse a las transformaciones en su entorno y para innovar en la manera en que lleva a cabo sus procedimientos y labores.

#### **2.2.2.3.3. Efectividad.**

De acuerdo con el autor Rojas et al., (2018), la efectividad es la capacidad de una organización para lograr los resultados deseados y para alcanzar sus objetivos de manera efectiva. En términos diferentes, se trata de la habilidad de la organización para ejecutar adecuadamente y alcanzar los resultados deseados. La efectividad es un concepto más abarcador que la eficiencia y la eficacia, dado que implica no solo la consecución de metas, sino también la concordancia de estas con la visión y los valores de la empresa, así como la satisfacción de las exigencias de los clientes y las partes involucradas.

### **2.3.2.4. Beneficios de la Productividad.**

La eficiencia y eficacia en la producción de bienes y servicios es un factor clave en el éxito de una organización, y se mide a través de la productividad laboral. Tanto directores y gerentes, como economistas, políticos e ingenieros industriales, utilizan esta herramienta para comparar el

rendimiento entre distintas organizaciones y niveles del sistema económico, y para analizar diversos fenómenos económicos y sociales.

El impacto de la productividad en la economía y la sociedad es significativo, ya que puede afectar la inflación, el nivel y la excelencia de las prácticas de entretenimiento, el equilibrio en las transacciones internacionales y el progreso económico. Por consiguiente, el incremento en la eficiencia es imprescindible para el desarrollo y la rentabilidad de un negocio.

Para incrementar la productividad, es necesario implementar sistemas y estudios que fomenten la mejora continua, así como establecer un plan de pagos de salario que motive a los empleados y mejore su desempeño. Además, es relevante resaltar que incremento de la productividad no solo beneficia a la organización, sino también a la sociedad en general, al contribuir al desarrollo económico y social.

**a). - Se puede reducir el precio de venta de un producto y/o servicio sin sacrificar el margen de utilidad actual:**

- Los usuarios experimentarán ventajas al adquirir el producto o servicio a un costo reducido, sin comprometer la calidad o incluso mejorándola, según corresponda.
- Hay una alta posibilidad de que la organización alcance beneficios económicos al capturar una mayor porción del mercado, lo que le otorgará una ventaja competitiva y generará oportunidades para aumentar sus ingresos.
- Si la empresa es justa y equitativa, puede distribuir las ganancias obtenidas mediante incrementos salariales para los empleados, lo que a su vez fomentará aún más su rendimiento y motivación.

**b). - Aumentar el margen de utilidad sin reducir el precio de venta:**

- Los inversionistas o propietarios de la corporación obtendrán beneficios mediante el aumento de los dividendos que reciben por sus acciones.

- La empresa tendrá una mayor capacidad para reinvertir las ganancias en el desarrollo de nuevos productos, servicios, instalaciones, procesos, entre otros.

**Incremento de la rentabilidad:** Cuando la producción de un servicio o producto se realiza a un menor costo, la empresa puede experimentar un incremento en su rentabilidad y eficiencia. Además, cuando los trabajadores obtienen una formación adecuada y desempeñan sus labores con eficacia y precisión, la organización experimenta un incremento en su desempeño y productividad.

**Costos operacionales:** Cuando los empleados logran aumentar su producción en menos tiempo, se reduce la cantidad de horas necesarias para alcanzar metas y objetivos establecidos. Al invertir en tecnología y capacitaciones, la empresa a largo plazo mejora la productividad de su fuerza laboral.

**Servicio al cliente:** Un ambiente laboral eficiente y productivo conlleva consecuencias positivas. El departamento que más se ve beneficiado por la productividad es el de atención al cliente, ya que un entorno interno favorable y exitoso se refleja en sus beneficios hacia otros participantes del ámbito empresarial.

**Crecimiento:** Si la empresa logra mantener un incremento constante en su productividad, se abrirá una oportunidad significativa para su crecimiento. El resultado final dependerá de la administración del tiempo, del personal y de la inversión efectuada.

**Competitividad:** A medida que la productividad aumenta, también lo hace la competitividad. Al mejorar y optimizar los procesos, las empresas se adentran en un nivel de competencia más fuerte y constante.

**Bienestar laboral:** Al lograr un mayor control de la carga laboral y los procesos de producción, el entorno de trabajo experimenta mejoras significativas, convirtiéndose en un lugar saludable, cómodo y satisfactorio.

Es fundamental tener en cuenta que la eficacia de una empresa se evalúa a través de una variedad de indicadores específicos, los cuales varían según los objetivos de cada organización. Estos indicadores se comparan con los de otras empresas que operan en la misma industria y son consideradas líderes debido a su organización y tecnología. Esta comparación se realiza en relación con el promedio general del sector al que pertenece el negocio.

#### **2.3.2.5. Medición de la Productividad.**

La evaluación de la productividad es un factor importante que nos permite analizar el rendimiento de una organización y comprender su posición en relación con los objetivos establecidos. Resulta crucial para mejorar la rentabilidad y productividad de una empresa iniciar midiendo los niveles de producción internos.

Al medir la productividad, podemos identificar oportunidades para mejorar y optimizar el uso de nuestros recursos y horas de trabajo. A través del control del tiempo de trabajo, podemos identificar áreas de improductividad y puntos débiles en la gestión que nos impiden ser más rentables.

La medición de la productividad es un proceso crítico para el éxito empresarial y es la única forma de saber si estamos haciendo bien nuestro trabajo. Sin ella, no podemos mejorar. Por lo tanto, es esencial que las empresas se comprometan a medir y mejorar continuamente su productividad para alcanzar el éxito y la rentabilidad a largo plazo.

##### **2.3.2.5.1. Sistema de Medición de la Productividad Económica y Financiera.**

El sistema de evaluación económico-financiera propuesto explica la interacción compleja entre los indicadores de gastos, eficacia operativa y rentabilidad en la administración de empresas. Se fundamenta en las razones comúnmente empleadas en la gestión empresarial y explica la relación jerárquica existente entre ellas. Esto nos ayuda a identificar tanto las fortalezas como las debilidades de la empresa, diferenciándola de una gestión convencional, tal como lo propuso Martens (2005).

##### **2.3.2.5.2. Sistema de Medición de Productividad del Proceso.**

Los indicadores mencionados anteriormente son dinámicos y cambian a lo largo del tiempo, en función de los avances en innovación, las variaciones en los mercados y la evolución de la ventaja competitiva. Además, estos indicadores pueden fluctuar según los tipos de procesos y las culturas organizacionales en las que se utilizan. En definitiva, es importante reconocer que los indicadores no son estáticos, sino que deben adaptarse a las nuevas realidades y circunstancias de la organización y el escenario en el que opera, Martens (2005).

#### **2.3.2.5.3. Sistema de Medición de Productividad del Recurso Humano.**

El nivel operativo del sistema integral de evaluación y mejora de la eficiencia es el ámbito donde los empleados desempeñan un papel destacado en la concepción y mantenimiento del sistema de evaluación propuesto. En este proceso participativo de medición y monitoreo de los indicadores de eficiencia, es esencial crear un entorno que promueva el compromiso social de los empleados para adquirir nuevas habilidades. Además, el proceso de medición y evaluación de los resultados ayuda a identificar las nuevas habilidades necesarias, lo que permite detectar oportunidades de mejora y fomentar el desarrollo del personal en la organización, Martens (2005).

#### **2.3.2.6. Factor humano elemento clave en la productividad.**

Para lograr elevados estándares de excelencia y aumentar la productividad en una organización, es fundamental que se administren eficientemente los recursos disponibles. Esto requiere que cada colaborador cuente con una inteligencia emocional adecuada, ya que esta tiene un gran impacto en el entorno laboral, incluyendo la seguridad y salud en el trabajo. Es necesario motivar al personal y enseñarles las mejores prácticas para realizar las tareas de manera óptima. Si no se satisfacen adecuadamente las necesidades intrínsecas de cada individuo, es importante recurrir a los colaboradores cercanos para identificar y desarrollar las habilidades necesarias. Además, se deben proporcionar oportunidades de crecimiento y motivación económica para fomentar el desarrollo y la promoción dentro de la organización.

### **2.3.2.7. Participación y productividad.**

Según Gómez & Kotliarenco (2010), la implicación de los empleados puede tener consecuencias favorables o desfavorables para la productividad, y esto está sujeto a varios elementos que difieren en cada caso específico. Por lo tanto, es importante abordar este asunto desde una óptica práctica en lugar de basarse únicamente en estudios teóricos. En general, la implicación tiene un impacto constructivo en la productividad, aunque a veces puede ser limitado. Sin embargo, la participación no suele ser la única condición que puede generar efectos desfavorables. La existencia de resultados positivos relacionados con la participación se basa en dos factores principales: la actividad económica llevada a cabo por el sector empresarial en el que se encuentra.

El involucramiento aparenta tener resultados favorables en el rendimiento de los posteriores escenarios:

- Cuando los miembros de un equipo colaboran en función de sus habilidades y nivel jerárquico en el trabajo.
- En un entorno laboral donde se fomenta la autogestión de los trabajadores, se generan vínculos fundamentados en la confianza y la comunicación entre la dirección y los empleados.

En un contexto de mercado sumamente competitivo, abrazar la eficiencia como un principio fundamental significa que cada compañía debe asumir su cuota de responsabilidad, admitiendo que el desenlace definitivo está sujeto a los distintos pasos del ciclo productivo y demanda el involucramiento dinámico y la aportación de ideas vanguardistas de todos los trabajadores en sus respectivos campos.

### **2.3. Definición de Términos.**

**Productividad:** La productividad es definida como la correlación entre el valor del producto generado y la cantidad de materias primas utilizadas en la producción. En el contexto de la productividad laboral, se refiere a la

proporción entre la producción obtenida y la cantidad de recursos laborales utilizados en el proceso.

**Productividad laboral:** Es un parámetro que resulta de la mejora continua en el desempeño colectivo y la eficiencia con la que se gestiona el talento en la organización. Medir la productividad laboral anima a los accionistas y profesionales a invertir en capital humano, pues se espera que esta inversión se amortice en un tiempo respetablemente corto.

**Rendimiento:** El rendimiento se refiere al nivel de desempeño alcanzado por un individuo en una tarea determinada, y puede ser evaluado mediante indicadores como la fatiga o el estado de ánimo después de la actividad.

**Eficiencia:** La eficiencia es un principio que busca lograr una conexión óptima entre los recursos utilizados y los productos obtenidos, a la vez que promueve la satisfacción de los empleados mediante un sentido de logro y participación plena.

**Eficacia:** Se describe como la capacidad de "realizar las acciones adecuadas", es decir, llevar a cabo las tareas necesarias para alcanzar las metas de la empresa.

**Rendimiento:** Es al nivel de rendimiento y eficacia en la realización de una actividad o tarea, y puede medirse en función de los resultados obtenidos, la calidad del trabajo realizado y la eficiencia en el uso de los recursos.

**Efectividad:** Se trata de lograr resultados satisfactorios y alcanzar los objetivos de manera eficiente, considerando tanto la calidad de los resultados como el uso óptimo de los recursos disponibles.

**Compromiso organizacional:** Se refiere a la lealtad, identificación y participación plena de un empleado con la organización.

**Resultado:** Los resultados son las consecuencias que se derivan del desempeño de un individuo, y pueden ser recompensas o castigos en base al nivel de consecución de los objetivos planteados.

**Engagement:** El engagement se refiere a una mentalidad positiva y permanente que experimenta un trabajador en su organización o centro laboral, y se relaciona con tres dimensiones: dedicación, vigor y absorción.

**Burnout:** El síndrome de burnout, también conocido como "estar quemado en el trabajo", es el producto de la falta de manejo adecuado del estrés crónico en el entorno laboral, y se caracteriza por la disminución de la energía y altos niveles de agotamiento, falta de interés en el trabajo y reducción de la productividad.

**Vigor:** Se caracteriza por los niveles elevados de energía y capacidad cognitiva durante el trabajo, así como por la disposición para esforzarse y la determinación para superar obstáculos.

**Dedicación:** Hace referencia a una profunda conexión laboral, el sentimiento de importancia, entusiasmo, motivación, satisfacción y desafío hacia el trabajo, lo que conduce a una notable participación en las labores profesionales.

**Absorción:** Se manifiesta cuando la persona se encuentra plenamente enfocada en su labor, y experimenta un disfrute y concentración tal que le cuesta desconectarse de sus actividades laborales. Esta característica se relaciona con la inmersión y la concentración en el trabajo.

**Entusiasmo:** Es un estado mental que surge cuando se experimenta algo emocionante o admirable. Este término tiene su origen en el latín tardío "enthusiasmus", aunque sus raíces se remontan al griego antiguo. Los griegos concebían la pasión como la presencia de un dios dentro de uno mismo. En este sentido, un individuo apasionado es aquella que se deja guiar por el poder y la sabiduría divina y tiene la capacidad de lograr grandes cosas.

**Propósito:** Es la intención o el sentimiento de hacer o no hacer una acción. Es el objetivo que se quiere alcanzar, se refiere a la finalidad o razón de ser de un objeto o acción.



**Reto:** Un reto es un objetivo complicado de llevar a cabo, por lo que es muy atractivo para la persona que decide afrontarlo.

**Orgullo:** Es el sentimiento de complacencia o satisfacción por los logros, habilidades o fortalezas. El orgullo es una emoción positiva cuando se refiere a la dignidad de una persona, una autoestima saludable o sentimientos positivos hacia otra persona.

**Felicidad laboral:** Es el estado afectivo de una persona que experimenta felicidad y relacionado con el bienestar que se alcanza al cumplir los objetivos y metas en el trabajo. Se puede alcanzar mediante un ambiente de trabajo favorable, un espacio laboral cómodo, motivación, oportunidades de crecimiento profesional y reconocimiento por el trabajo realizado. Es importante tener en cuenta que, en muchos casos, el salario ya no es la única prioridad, sino que se considera como uno de varios factores, por lo que es fundamental cuidar a los empleados para atraerlos y retenerlos.

**Inmersión laboral:** Condición en la cual un individuo se encuentra, como estudiantes o desempleados, consiguen un empleo acorde a sus conocimientos, intereses o habilidades. Es el proceso mediante el cual el colaborador se incorpora en tareas laborales de diversos tipos.

**Absorto laboral:** Se refiere a una persona que está completamente inmersa en su trabajo. Este adjetivo se usa para describir a alguien meditabundo o extremadamente concentrado.

**Resistencia mental:** Es la fortaleza, voluntad y optimismo que permite a una persona enfrentar distintas situaciones. La capacidad de tener una mente resiliente es altamente valorada y apreciada en los deportistas. Es esencial comprender en qué consiste y cómo aprovecharla al máximo para mejorar el rendimiento.

**Resistencia física:** La resistencia es la habilidad que nos permite llevar a cabo una actividad durante un tiempo prolongado. Se trata de una

característica física de una persona que le permite resistir un esfuerzo prolongado.

**Trabajo continuo:** Es la jornada de trabajo que se lleva a cabo sin pausas o interrupciones para comer.

**Perseverancia:** Capacidad de una persona para seguir adelante y no rendirse frente a obstáculos y fracasos, demostrando una dedicación constante y firme para alcanzar sus objetivos. Esto se aplica tanto en términos de ideas y actitudes, como en la realización de tareas y en la toma de decisiones.

**Persistencia:** Es la idea de no darse por vencido ante eventuales fracasos, aprendiendo y fortaleciéndose a partir de ellos.

**Uso adecuado de equipos:** Se logra mediante la capacitación adecuada de sus operadores y el apego total a todas las regulaciones de seguridad requeridas.

**Optimización:** Resolver o realizar algo de manera eficiente y utilizando los recursos necesarios.

**Oportunidad:** Se refiere a los actos que una persona lleva a cabo para mejorar su situación.

**Lealtad:** Es un sentimiento de respeto y fidelidad hacia personas, organizaciones, principios morales, entre otros.

**Puntualidad:** Es la habilidad de realizar tareas a su debido tiempo con diligencia y cuidado.

**Conocimiento:** es el resultado del proceso de aprendizaje, mediante el cual se obtiene información para comprender la realidad.

## **CAPITULO III: METODOLOGIA DE INVESTIGACION**

### **3.1. Tipo de estudio**

El diseño de investigación adoptado es de naturaleza no experimental y se clasifica como descriptivo-correlacional. Cada estudio determina su propio diseño en función de las hipótesis formuladas en la investigación.

Según Hernández y Mendoza (2018), el propósito de la investigación descriptiva es proporcionar una descripción detallada y precisa de las propiedades, características y aspectos relevantes de un fenómeno analizado. Además, se encarga de identificar y describir las tendencias presentes en un grupo o población en particular.

Para estos autores, la investigación descriptiva se enfoca en especificar y describir los rasgos, propiedades, elementos y características más relevantes que pueden ocurrir dentro o fuera de un determinado fenómeno al momento de ser analizado.

### **3.2. Diseño de estudio**

Esta investigación se centra en el enfoque cuantitativo, que implica el uso de la lógica deductiva para pasar de lo general a lo específico. Se utilizará la recopilación de información para poner a prueba la suposición, utilizando métricas numéricas y análisis estadísticos, con el objetivo de descubrir pautas de conducta y corroborar teorías.

Los instrumentos utilizados en este tipo de investigación son los mismos empleados en estudios descriptivos, correlacionales y explicativos. Estas herramientas son altamente sistematizadas, se adaptan fácilmente a diferentes análisis estadísticos y resultan altamente provechosos para describir y cuantificar con exactitud diversas variables.

El diseño de investigación adoptado es de naturaleza no experimental y se clasifica como descriptivo-correlacional. En este contexto, cada investigación establece su diseño en función de las hipótesis desarrolladas en el estudio. Se trata de una investigación no experimental, lo que significa que no se manipularán intencionalmente las variables, sino que se observarán los acontecimientos en su entorno natural para su análisis posterior.

Además, este estudio se enmarca como una investigación transaccional o transversal, ya que la recopilación de datos se llevará a cabo en la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios en un solo momento, durante un período específico en el año 2021. El objetivo de la investigación es describir las variables de engagement y productividad laboral de los trabajadores administrativos en un momento determinado.

### 3.3. Población y muestra

#### 3.3.1. Población

La población de estudio está compuesta por todos los trabajadores administrativos y funcionarios que actualmente laboran en la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, pertenecientes a diferentes regímenes laborales. Estos trabajadores administrativos conforman un total de 95 personas.

**Tabla 1**

*Población*

<b>Regímenes Laborales</b>	D.L 276	68
	D.L 1057	27
	<b>TOTAL</b>	95

#### 3.3.2. Muestra

Es una cantidad o porción pequeña de una actividad o producto que se estima representativa del total de datos, que es separa con ciertos métodos para practicarle estudios, poder analizarla y experimentar con ella.

En la investigación presente, se consideró la totalidad de la población, que consta de 95 trabajadores administrativos pertenecientes a todos los regímenes laborales de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios. La muestra se seleccionó de diferentes áreas y/u oficinas de la unidad de estudio, las cuales se detallan en el siguiente recuadro:

**Tabla 2**

*Muestra*

<b>Regímenes Laborales</b>	D.L 276	68
	D.L 1057	27
	<b>TOTAL</b>	95

**Tabla 3**

*Distribución de trabajadores Administrativos de la Dirección Regional de Educación por Régimen Laboral*

<b>Trabajadores Administrativos Dirección Regional de Educación de Madre de Dios</b>	<b>Régimen Laboral</b>	<b>N° Trabajadores</b>
<b>Funcionarios (Cargos de Confianza)</b>	Designados R.D	<b>13</b>
<b>Profesionales Administrativos Nombrados</b>	Decreto Legislativo 276	<b>17</b>
<b>Técnicos Administrativos Nombrados</b>	Decreto Legislativo 276	<b>25</b>
<b>Auxiliares Administrativos Nombrados</b>	Decreto Legislativo 276	<b>06</b>
<b>Profesionales Administrativos contratados</b>	Decreto Legislativo 276	<b>07</b>
<b>Profesionales Administrativos</b>	Decreto Legislativo 1057	<b>16</b>

<b>Técnicos Administrativos</b>	Decreto Legislativo 1057	<b>06</b>
<b>Auxiliares Administrativos</b>	Decreto Legislativo 1057	<b>05</b>
<b>TOTAL</b>		<b>95</b>

*Nota:* Romero, et al., (2022) CAP Dirección Regional de Educación

### **3.4. Métodos y técnicas**

#### **3.4.1. Método**

##### **3.4.1.1. Método hipotético-deductivo**

Behar Rivero Daniel S. (2008) resaltan que el método hipotético-deductivo se enfoca en contrastar hipótesis, es decir, determinar si son afirmativas o negativas, especialmente cuando estas no pueden ser comprobadas debido a su carácter de declaraciones generales o normas que contienen vocablos teóricos. Para ello, se parte de la verdad o falsedad de las consecuencias observadas que se deducen a partir de las hipótesis, bajo condiciones que permitan establecerlo directamente.

La propuesta metodológica de Rivero implica examinar las hipótesis de la manera más rigurosa posible, en lugar de buscar únicamente aquellos casos en los que se cumplan, como señala Carmona (1994).

##### **3.4.2. Técnica**

Este término se refiere al uso de diversas técnicas que se emplean para recopilar datos relevantes con el propósito de adquirir datos valiosos para la evaluación y abordar las preguntas identificadas previamente. Las técnicas que se emplearon para la recopilación de datos son las siguientes:

**La encuesta:** Babbie, (2016) define la encuesta como "una herramienta de recopilación de datos que comprende en hacer preguntas estandarizadas a una muestra de individuos representativos de una población determinada con el fin de obtener información sobre las opiniones, actitudes, comportamientos u otros aspectos de interés".

**La observación:** De acuerdo con Bernard (2017), la observación consiste en la recopilación sistemática y la medición rigurosa de los fenómenos que se están estudiando mediante la observación directa y la utilización de herramientas y técnicas específicas para garantizar la precisión y la validez de los datos recogidos.

### 3.4.3. Instrumento

Los instrumentos son los recursos o elementos que el investigador puede emplear con el propósito de conseguir la información necesaria, para así poder facilitar la medición de los datos.

A lo largo del proceso de obtención de datos se utilizará dos cuestionarios estructurados; variables 1 Engagement y variable 2 Productividad laboral y variable, que contiene una escala de Likert.

**Tabla 4**

*Instrumento*

INSTRUMENTO				
1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

### 3.5. Tratamiento de los datos

- Se empleará el enfoque inductivo debido a que se establece una asociación significativa entre las variables (Engagement y Productividad Laboral) a partir de las escalas valorativas de los instrumentos utilizados.
- El Método Descriptivo se utiliza para proporcionar una descripción detallada del comportamiento de las variables de la investigación (Engagement y Productividad Laboral) en términos de sus niveles y frecuencia.

- Método de Análisis, implica dividir ambas variables en sus componentes, medidas y niveles con el fin de realizar una observación cuantitativa más precisa. También se utilizará para discutir los resultados obtenidos.
- Método Estadístico, implica procesar y analizar la información cuantitativa de las variables de estudio utilizando técnicas de estadística descriptiva, como tablas, gráficos, medidas de tendencia central y de dispersión. Además, se utilizará para validar y garantizar la confiabilidad de los instrumentos utilizados.



## CAPITULO IV.

### RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**Tabla 5**

*Estadísticas Alfa de Cronbach*

Variable	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
ENGAGEMENT	0,913	0,915	18
PRODUCTIVIDAD LABORAL	0.857	0.858	18
<i>Total</i>	0.931	0.930	36

En la tabla 5, se puede observar que los coeficientes de Alfa de Cronbach obtenidos son de 0.913 y 0.857, lo que señala una alta consistencia interna de los instrumentos utilizados para ambas variables en la escala Likert de cinco puntos

Después de procesar los datos recolectados mediante los instrumentos para las variables de Engagement y Productividad laboral, se llevaron a cabo diferentes validaciones. Esto incluyó el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna de los instrumentos, realizar pruebas de normalidad para verificar la distribución de los datos, examinar las frecuencias de los niveles de las dimensiones de las variables y determinar el nivel de correlación existente entre ellas.

**Tabla 6***Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Engagement	,115	95	,003	,966	95	,015
Productividad laboral	,113	95	,005	,962	95	,008

Teniendo en cuenta que la cantidad de encuestados fue de 95 trabajadores en la Dirección Regional de Educación Madre de Dios, periodo 2021, se realizó la prueba Kolmogorov-Smirnov para identificar la distribución normal de la muestra. En la Tabla 6, se observa los resultados para las variables Engagement y Productividad laboral, ambas provienen de una distribución distinta a la normal ( $p < 0.05$ ) respectivamente. Para Hernández & Mendoza (2018), estos datos requieren que las variables sean analizadas de manera inferencial utilizando métodos estadísticos de correlación no paramétrica. (coeficiente de correlación de rho de Spearman).

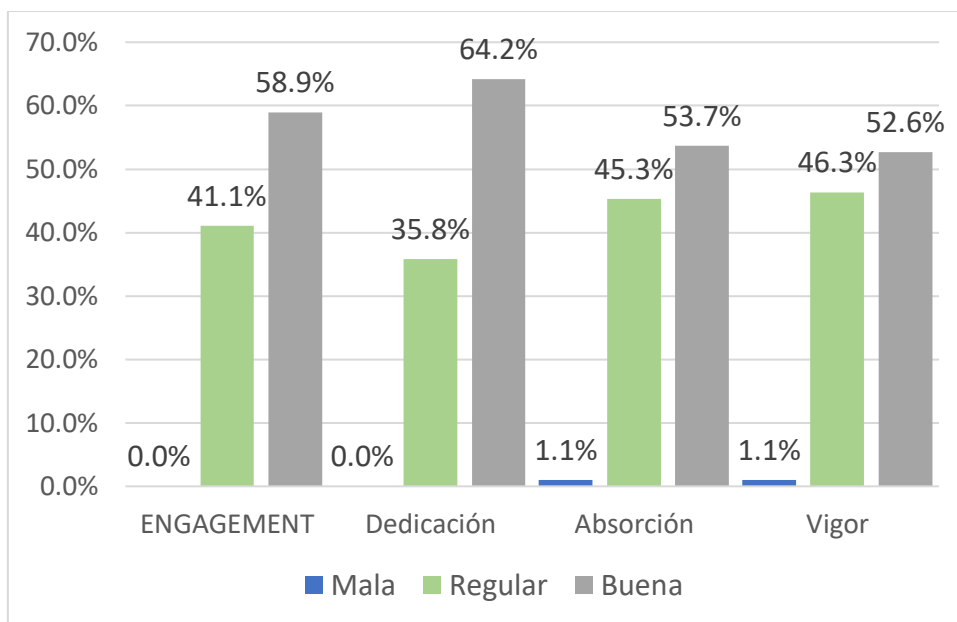
#### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 7***Distribución de frecuencias de la variable Engagement por dimensiones*

	Mala		Regular		Buena		Total	
	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
<b>ENGAGEMENT</b>		0.0%	39	41.1%	56	58.9%	95	100%
<b>Dedicación</b>		0.0%	34	35.8%	61	64.2%	95	100%
<b>Absorción</b>	1	1.1%	43	45.3%	51	53.7%	95	100%
<b>Vigor</b>	1	1.1%	44	46.3%	50	52.6%	95	100%

**Figura 1**

*Distribución de frecuencias de la variable Engagement por dimensiones*



### INTERPRETACIÓN.

En la tabla 7 figura 1, se presenta los resultados de la variable Engagement el 58.9%(56) del total trabajadores consideran que es buena, el 41.1%(39) como regular; en la dimensión dedicación el 64.2%(61) del total trabajadores consideran de buena, 35.8%(34) sostuvieron de regular; en la dimensión Absorción el 53.7%(51) de los trabajadores consideran de buena, 45.3%(43) sostuvieron como regular y 1.1%(1) como mala; en la dimensión vigor el 52.6%(50) de trabajadores consideran que es buena, 46.3%(44) consideran como regular y 1.1%(1) como Mala.

**Tabla 8**

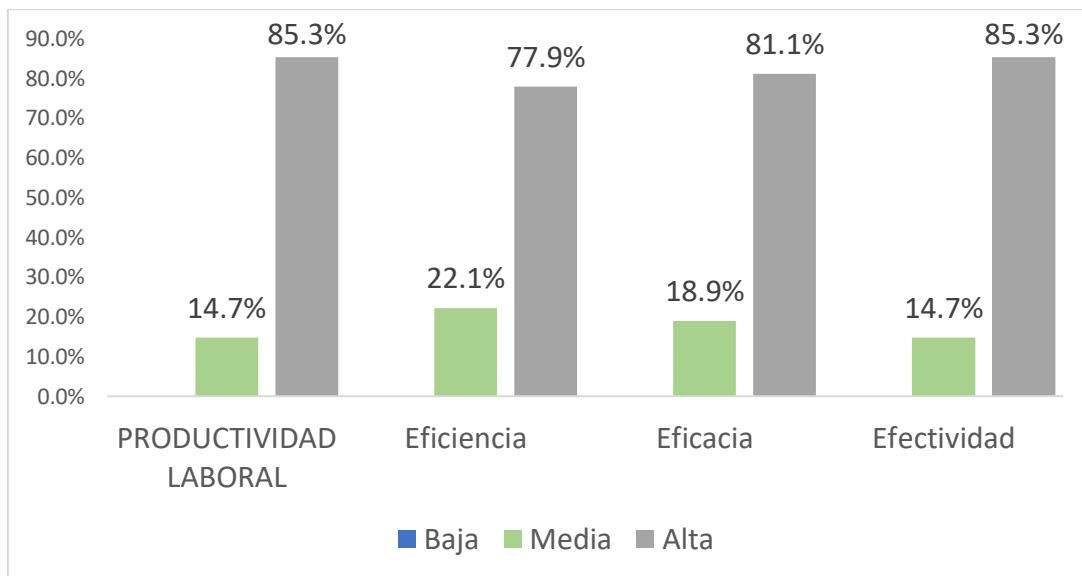
*Distribución de frecuencias de la variable Productividad laboral por dimensiones*

	Mala		Regular		Buena		Total	
	Fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>	0	0.0%	14	14.7%	81	85.3%	95	100%
<b>Eficiencia</b>	0	0.0%	21	22.1%	74	77.9%	95	100%

<b>Eficacia</b>	0	0.0%	18	18.9%	77	81.1%	95	100%
<b>Efectividad</b>	0	0.0%	14	14.7%	81	85.3%	95	100%

**Figura 2**

*Distribución de frecuencias de la variable Productividad laboral por dimensiones*



### INTERPRETACIÓN.

En la tabla 8 y figura 2, se presenta los resultados de la variable Productividad laboral el 85.3%(81) del total trabajadores consideran que es alta, 14.7%(14) sostuvieron como media; en la dimensión Eficiencia el 77.9%(74) del total trabajadores consideran que es alta, 22.1%(21) sostuvieron que es media; en la dimensión Eficacia el 81.1%(77) de trabajadores consideran que es alta, 18.9%(18) de media; en la dimensión Efectividad el 85.3%(81) de trabajadores consideran que es alta, 14.7%(14) como media.

## 4.2. Análisis inferencial

### 4.2.1. Hipótesis general

1. Planteamiento de hipótesis:

Ho: El Engagement no influye de manera significativa en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.

H1: El Engagement influye de manera significativa en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.

2. Nivel de significancia

Alfa = 0.05

3. Estadístico de prueba

**Tabla 9**

*Correlación de Spearman entre las variables Engagement y productividad laboral*

			ENGAGEMENT	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	ENGAGEMENT	Coeficiente de correlación	1,000	,664**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,664**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).				

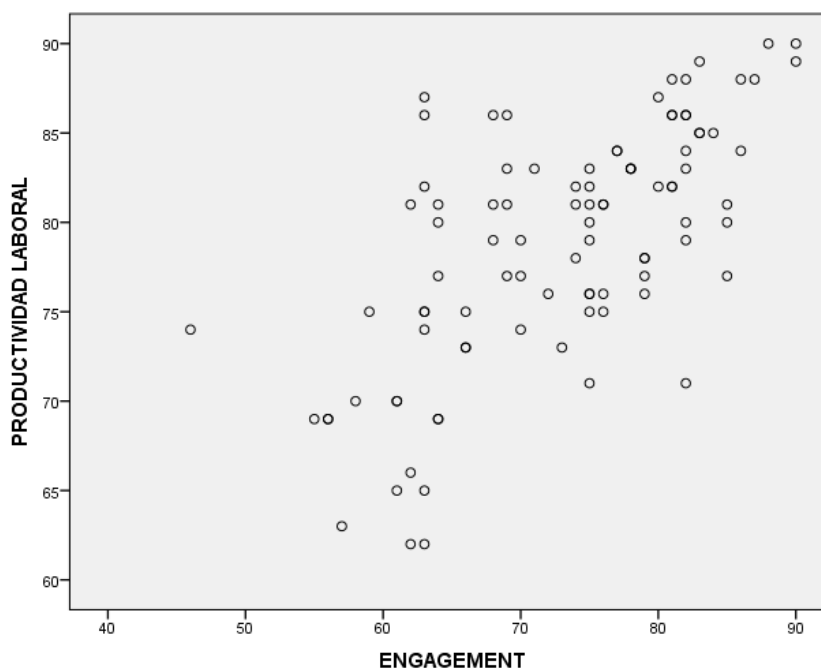
4. Decisión

Considerando el objetivo central de este estudio, fue posible establecer la relación entre las variables Engagement y productividad laboral. En la Tabla 9, se puede visualizar un coeficiente rho de 0.664, lo que indica una correlación moderada y significativa ( $p < 0.05$ ). Esto demuestra que a medida que el Engagement mejora, la productividad laboral de los trabajadores también aumenta. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ) que

afirma que el engagement influye de manera significativa en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios durante el periodo 2021, y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

**Figura 3**

*Gráfico de dispersión de la variable Engagement y la productividad laboral*



La Figura 3, la representación gráfica de las variables Engagement y productividad laboral muestra una dispersión de puntos sin la presencia de datos atípicos. Además, los datos exhiben una línea de tendencia con una pendiente positiva, lo cual confirma una correlación moderada y positiva entre ambas variables.

#### **4.2.2. Hipótesis específica 1**

1. Planteamiento de hipótesis:

$H_0$ : La dimensión dedicación no influye de manera significativa en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.

$H_1$ : La dimensión dedicación influye de manera significativa en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.

## 2. Nivel de significancia

Alfa 0.05

## 3. Estadístico de prueba

**Tabla 10***Correlación de Spearman de la variable dedicación y productividad laboral*

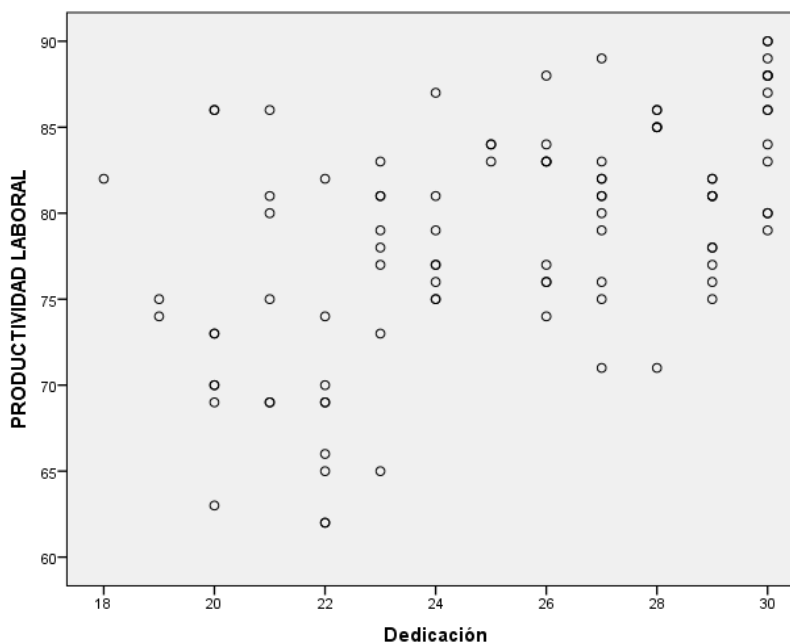
			Dedicación	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	Dedicación	Coeficiente de correlación	1,000	,530**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,530**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).				

## 4. Decisión

Considerando el objetivo específico 1 del estudio, de la presente investigación, se pudo comprobar la relación entre la dimensión Dedicación y Productividad laboral. En la Tabla 10, se visualiza un coeficiente rho de 0.530, lo que demuestra una correlación moderada, significativa ( $p < 0.05$ ), denotando que, a mayor dedicación, mayor productividad laboral del trabajador de la Dirección regional de educación. Entonces, se acepta la  $H_a$  “la dedicación influye de manera significativa en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios - 2021” y se rechaza la  $H_0$ .

**Figura 4**

*Gráfico de dispersión de la variable Dedicación y Productividad laboral*



La Figura 4, la visualización de la dispersión de los puntos de las variables dedicación y productividad laboral muestra que no hay presencia de datos atípicos. Además, se observa una tendencia lineal con una pendiente positiva, lo que confirma una correlación moderada y positiva entre ambas variables.

#### 4.2.3. Hipótesis específica 2

##### 1. Planteamiento de hipótesis:

Ho: La dimensión absorción no influye de manera significativa en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.

H1: La dimensión absorción influye de manera significativa en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.

##### 2. Nivel de significancia

Alfa = 0.05



## 3. Estadístico de prueba

**Tabla 11**

*Correlación de Spearman de la variable La absorción y Productividad laboral*

			Absorción	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	Absorción	Coeficiente de correlación	1,000	,556**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,556**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

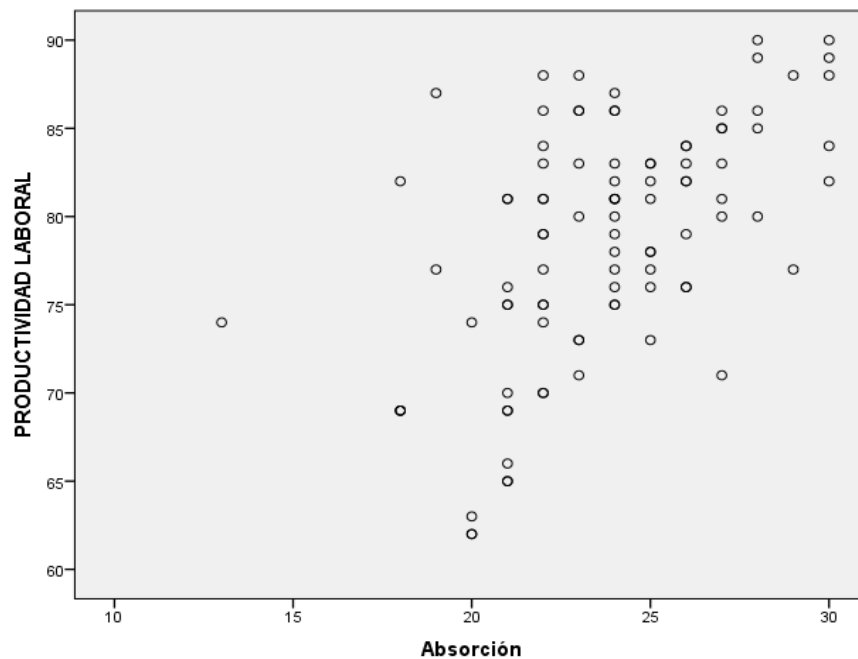
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

## 4. Decisión

Considerando el objetivo específico 2 del estudio, en el presente estudio, se logró verificar la relación existente entre la Absorción y Productividad laboral. En la Tabla 11, se visualiza un coeficiente rho de 0.556, lo que demuestra una correlación moderada, significativa ( $p < 0.05$ ), denotando que, a mayor Absorción mayor Productividad laboral del trabajador de la Dirección regional de educación, se acepta la Ha “la absorción influye de manera significativa en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021” y se rechaza el Ho.

**Figura 5**

*Gráfico de dispersión de la variable Absorción y Productividad laboral*



La Figura 5, muestra la dispersión de puntos de las variables Absorción y Productividad laboral, los datos presentan una tendencia lineal con pendiente positiva lo que confirma una correlación positiva moderada.

#### **4.2.4. Hipótesis específica 3**

1. Planteamiento de hipótesis:

Ho: La dimensión vigor no influye de manera significativa en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.

H1: La dimensión vigor influye de manera significativa en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.

2. Nivel de significancia

Alfa = 0.05

3. Estadístico de prueba

**Tabla 12**

*Correlación de Spearman de las variables vigor y productividad laboral*

			Vigor	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	Vigor	Coeficiente de correlación	1,000	,673**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,673**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

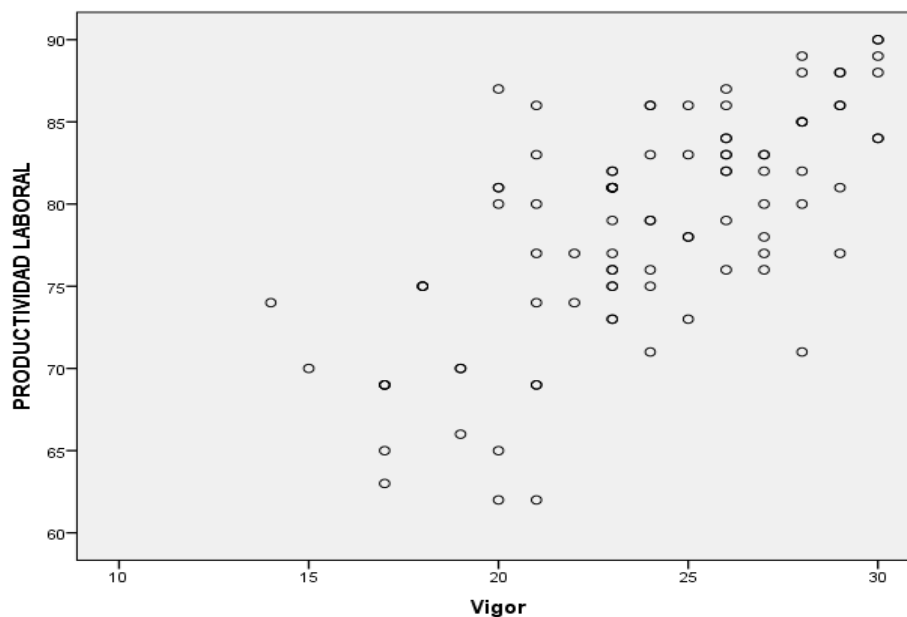
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

#### 4. Decisión

Considerando el objetivo específico 3 del estudio, de la presente investigación, se pudo comprobar la relación entre vigor y productividad laboral de los trabajadores. En la Tabla 12, se visualiza un coeficiente rho de 0.673, lo que demuestra una correlación moderada, significativa ( $p < 0.05$ ), denotando que, a mayor vigor, mayor productividad laboral. Entonces, se acepta la  $H_a$  “la dimensión vigor influye de manera significativa en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021” y se rechaza la  $H_o$ .

**Figura 6**

*Gráfico de dispersión de las variables vigor y productividad laboral*



La Figura 6, los puntos dispersos de las variables de vigor y productividad laboral muestran una tendencia lineal con una pendiente positiva, lo que confirma una correlación moderada y positiva entre ambas.

### 4.3. Discusión

La investigación realizada planteó una hipótesis nula ( $H_0$ ) y una hipótesis alternativa ( $H_1$ ) sobre la relación entre el Engagement y la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021. El nivel de significancia establecido fue de 0.05 y se utilizó el estadístico de prueba de correlación de Spearman para analizar los datos.

La Tabla 9 muestra que existe una correlación significativa y moderada (coeficiente  $\rho = 0.664$ ,  $p < 0.05$ ) entre el Engagement y la productividad laboral del personal administrativo. Este resultado indica que existe una relación positiva entre el Engagement y la productividad laboral de los trabajadores. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), lo que significa que a medida que aumenta el nivel de Engagement, se observa un incremento en la productividad laboral.

La investigación realizada ha permitido comprobar que existe una relación moderada ( $\rho = 0.530$ ;  $p < 0.05$ ), entre la dimensión Dedicación y la Productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021. Este resultado es coherente con la literatura existente, que destaca la importancia de la dedicación como una variable clave para la mejora del desempeño laboral en el ámbito organizacional.

Es importante señalar que el concepto de Dedicación se refiere a la energía y esfuerzo que el trabajador pone en su trabajo, lo que se traduce en una mayor disposición para cumplir con las tareas asignadas y mejorar su desempeño en el trabajo. La dimensión dedicación es una parte integral del concepto de Engagement, que se define como la motivación y el compromiso emocional que el trabajador tiene con su trabajo y su organización.

Los resultados de la investigación revelan que hay una relación significativa entre la dimensión de absorción y la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios durante el periodo 2021. Estos hallazgos se respaldan por la correlación de Spearman obtenida en la tabla 11, que muestra un coeficiente de correlación de 0.556 y un valor de p significativo a un nivel de significancia de 0.05.

Esto indica que cuanto mayor es la capacidad del personal administrativo para absorber y aprender nuevas habilidades y conocimientos, mayor es su productividad laboral en la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios. Por lo tanto, se puede afirmar que la hipótesis alternativa planteada en este estudio, que afirma que la dimensión de absorción influye significativamente en la productividad laboral del personal administrativo, es cierta.

Este hallazgo puede ser explicado por el hecho de que los trabajadores que son capaces de absorber nuevas habilidades y conocimientos están mejor preparados para adaptarse a los cambios y demandas del trabajo, lo que a su vez les permite ser más productivos. Además, la absorción también puede estar relacionada con la motivación y la satisfacción en el trabajo, ya que los trabajadores que tienen la oportunidad de aprender y crecer en su trabajo pueden sentirse más comprometidos y satisfechos con su trabajo.

La hipótesis planteada en la investigación se refiere a la influencia de la dimensión de vigor en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021. Se establecieron dos hipótesis, una nula y otra alternativa, para evaluar si existe una relación significativa entre ambas variables.

La investigación realizada ha permitido comprobar que existe una relación moderada ( $\rho = 0.673$ ;  $p < 0.05$ ), entre la dimensión vigor y la Productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.

Los resultados obtenidos en la investigación indican que la dimensión vigor tiene una influencia significativa en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021. Esto sugiere que a medida que los trabajadores tengan mayores niveles de vigor, es decir, que se sientan más energizados, entusiastas y comprometidos con su trabajo, su productividad laboral aumentará.

Estos resultados son consistentes con la literatura previa que ha demostrado la relación positiva entre el vigor y la productividad laboral en diferentes contextos organizacionales. Por lo tanto, los hallazgos de esta investigación proporcionan información valiosa para la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios y otras organizaciones interesadas en mejorar la productividad de su personal administrativo.

## CONCLUSIONES

1. Se observó una relación significativa y moderada entre las variables de compromiso laboral (Engagement) y productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios durante el periodo 2021. La correlación obtenida fue moderada ( $\rho = 0.664$ ;  $p < 0.05$ ).
2. Se confirmó una relación significativa y moderada entre las variables de dedicación y productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios durante el periodo 2021. Se encontró una correlación moderada ( $\rho = 0.530$ ;  $p < 0.05$ ).
3. Se verificó una relación significativa y moderada entre las variables de absorción y productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios durante el periodo 2021. La correlación obtenida fue moderada ( $\rho = 0.556$ ;  $p < 0.05$ ).
4. Se constató una relación significativa y moderada entre las variables de vigor y productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios durante el periodo 2021. Se encontró una correlación moderada ( $\rho = 0.673$ ;  $p < 0.05$ ).

## SUGERENCIAS

La Dirección Regional de Educación de Madre de Dios puede implementar diversas estrategias para mejorar el engagement y la productividad laboral del personal administrativo.

En primer lugar, ya que se encontró una correlación significativa y moderada entre el engagement y la productividad laboral, se debe trabajar en mejorar el compromiso y la motivación de los trabajadores. Se pueden implementar estrategias como programas de reconocimiento y recompensa, desarrollo de habilidades y capacidades, y mejoras en la comunicación y el ambiente laboral.

En segundo lugar, la correlación moderada y significativa entre la dedicación y la productividad laboral sugiere que es importante que los trabajadores se sientan comprometidos y dedicados a sus tareas. Se pueden implementar estrategias como la mejora en la gestión del tiempo, el establecimiento de objetivos claros y medibles, y el desarrollo de habilidades de gestión del estrés y la ansiedad.

En tercer lugar, ya que se encontró una correlación moderada y significativa entre la absorción y la productividad laboral, es importante que los trabajadores se sientan involucrados en su trabajo y que lo perciban como una fuente de realización personal. Se pueden implementar estrategias como el desarrollo de proyectos interesantes y desafiantes, la promoción del aprendizaje y el crecimiento personal, y la creación de un ambiente de trabajo positivo y motivador.

En cuarto lugar, la correlación moderada y significativa entre el vigor y la productividad laboral sugiere que es importante que los trabajadores se sientan enérgicos y con capacidad para afrontar las tareas laborales. Se pueden implementar estrategias como el desarrollo de un estilo de vida



saludable, la promoción de hábitos de descanso y relajación, y el fomento de un ambiente de trabajo dinámico y desafiante.

## REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Babbie, E. (2016). *The Practice of Social Research (14a. edición)*. Cengage Learning.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2008). El modelo DRL. *The job demands-resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology*.
- Bakker, A., & Leiter, M. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*.
- Baltonado, G., & Oswaldo, L. (2020). *La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de la Pymes en Mexico*. Obtenido de Resvista: Ciencia juridica y polica.
- Behar, Rivero Daniel S. (2008). *Libro metodología de la investigación*. Shalom.
- Bernard, H. R. (2017). *Research methods in anthropology: Qualitative and quantitative approaches (6th. ed.)*.
- Cabanillas, D. M. (2021). *Work engagement y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021*. Lima.
- Cárdenas, A. T., & Jaik, D. A. (2013). *El Engagement (ilusión por el trabajo) y los factores que lo integran*. Obtenido de <http://iunaes.mx/wp-content/uploads/2014/02/LIBRO.-ENGAGEMENT.pdf>
- Carmona, L. (1994). *Introducción a la metodología de la investigación*. Parte I Y II. Arch. Argent. Dermatol, 147–152.
- Cequea, M., & Rodríguez, C. (2012). *Cequea, MProductividad y factores humanos. Un modelo con ecuaciones estructurales. Interciencia, 37(2), 121–127*.
- Cerda Gallegos, H. J., & Parada Pino, M. G. (2018). *Clima laboral y engagement aplicado en la empresa Coopelan LTDA*.

- Coz, O. M., & Matto, M. G. (2021). *Reporsitorio Universidad de Lima*. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/14352/Relaci%C3%B3n%20entre%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20y%20engagement.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Delgado Choque, D. L., & Escobedo Alvarez, J. A. (2021). *Engagement laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de CMAC Sullana - agencia Arequipa, Arequipa 2021*. Arequipa.
- Durango, B. (2016). *Bienestar psicológico como elemento principal para el engagement*. Obtenido de Durango, B. (2016). Bienestar psicológico como elemeCentro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales.
- Espinoza, V., & Vilchez, L. (2019). *Espinoza, V. Gestión del talento humano y engagement laboral en colaboradores de empresas financieras del Distrito de Tarma*. Obtenido de Espinoza, V., & Vilchez, L. (2019). Gestión del talento humano y engagement laboral en colaboradores de empresas financieras del Distrito de Tarma. Universidad Nacional Del Centro Del Centro, 2–130. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/184>: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/184>
- García, C. A. (2016). *Productividad Y Reduccion De Costos: Para La Pequeña Y Mediana Industria*.
- García, L. (2013, p53). *No Title No Title. Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Gómez, E., & Kotliarenco, M. (2010). *Resiliencia Familiar: un enfoque de investigación e intervención con familias multiproblemáticas*. Obtenido de Gómez, E., & Kotliarenco, M. A. (2010). Resiliencia Familiar: un enfoque de investigación e intervención cRevista de Psicología, 19(2), 103.: <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2010.17112>

- González, G. M. (2017). *“Gestión del capital humano y productividad en la gerencia de infraestructura del Gobierno Regional del Cusco - 2017”*. Cusco.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Huamanchumo, S. E. (2020). *Engagement y productividad laboral en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte*. Lima.
- Mainou, A., & Lozoya, V. (2012). *Psicología Humanista y Engagement*. Obtenido de <https://www.bing.com/search?q=Mainou+y+lozoya+2012&qsn=&form=QBRE&sp=-1&pq=&sc=0-0&sk=&cvid=3B42EABCE1B741D988F6DB2FA3EE9560&ghsh=0&ghacc=0&ghpl=>
- Martens, J. (2005). *La medición de la productividad*.
- Mendoza, B., & Gutiérrez, M. (2017). *Relación del Engagement en el desempeño laboral del personal*. Obtenido de UNAMAD: <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/317/004-3-10-004.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meza, C. C. (2021). *Diferencias por género en la relación entre sobrepeso y productividad laboral en Chile*. Universidad de Chile.
- Nussbaum, M. (1986). *La fragilidad del bien*. Cambridge University Press.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010). *Trabajo sano*.
- Quezada, R., & Danyau, V. (2017). *Productividad laboral sectorial y por tamaño en Chile: resultados a partir de la encuesta longitudinal de empresas*. Chile.
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). *Effectiveness, efficacy and efficiency in teamworks*.

- Romero, C., Zenon, C., & No, R. (2022). *CAP Dirección Regional de Educación*.
- Rubio, L. A. (2018). *Justicia organizacional y engagement en docentes de una universidad privada de Armenia, Quindío*. Obtenido de <https://doi.org/10.18634/ctxj.7v.0i.884>
- Ruiz, B. R. (2021). *Engagement laboral relacionado al liderazgo transformacional en el profesorado de Educación Secundaria*. Lima: UNE-Institucional.
- Ruiz, L., Lisseth, S., & Juan, V. (2020). *El proceso de engagement y su impacto en la productividad laboral de los funcionarios - Municipalidad distrital de Lagunas*. Chiclayo. Obtenido de [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8579/Ruiz%20Pejerrey%2c%20Luis%20%26%20Santisteban%20Vargas%2c%20Lisseth\\_.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8579/Ruiz%20Pejerrey%2c%20Luis%20%26%20Santisteban%20Vargas%2c%20Lisseth_.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Salanova, S., & Martinez, I. (2008). *Psicología de la Salud Ocupacional Positiva: concepto y metodología para su evaluación*. Obtenido de <https://studylib.es/doc/8965377/2008-llorens-salanova-mart%C3%ADnez-psicolog%C3%ADa-ocupacional-pos...>
- Schaufeli, & Salanova. (2010). *How improve work engegement*. Obtenido de <https://www.scribd.com/doc/269744105/4-Schaufeli-and-Salanova-2010-How-to-Improve-Work-Engagement>
- Torres, M. J. (2020). *Engagement, incentivos, espiritualidad y autoeficacia laboral como factores asociados a la productividad de docentes de una Universidad Privada de Juliaca*. Juliaca.
- Tueros, C. L. (2017). *El sistema integrado de administración financiera y la productividad laboral en la oficina regional de administración del gobierno regional de Madre de Dios*. Universidad Andina del Cusco.
- Yana, A., & Quispe, P. (2018). *“Engagement Y Productividad Laboral De La Empresa Ricos Pan De La Ciudad De Juliaca- 2018.”*. Obtenido de

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12303/Yana\\_Aydee\\_Quispe\\_Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12303/Yana_Aydee_Quispe_Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

**ANEXOS**

## Anexo 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: ENGAGEMENT Y SU INFLUENCIA CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE MADRE DE DIOS, PERIODO 2021*				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿De qué manera el engagement influye en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Describir como el engagement influye en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b></p> <p>H1: El engagement influye de manera significativa en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.</p> <p>H0: El engagement no influye de manera significativa en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.</p>	<p><b>VARIABLE DE ESTUDIO 1:</b></p> <p><b>Variable Independiente</b></p> <p>Engagement</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dedicación</li> <li>- Absorción</li> <li>- Vigor</li> </ul>	<p><b>NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <p>El tipo de investigación fue básica, descriptiva, correlacional no experimental, de corte transversal y de enfoque cuantitativo.</p> <p>Denotación: Ox= Engagement OY= Productividad Laboral</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿De qué manera la dimensión dedicación influye en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021?</li> <li>• ¿De qué manera la dimensión absorción influye en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021?</li> <li>• ¿De qué manera la dimensión vigor influye en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021?</li> </ul>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Describir cómo la dimensión dedicación influye en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.</li> <li>• Describir cómo la dimensión absorción influye en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.</li> <li>• Describir cómo la dimensión vigor influye en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.</li> </ul>	<p><b>HIPOTESIS ESPECIFICA:</b></p> <p>H1: La dimensión dedicación influye de manera significativa en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.</p> <p>H0: La dimensión dedicación no influye de manera significativa en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.</p> <p>H2: La dimensión absorción influye de manera significativa en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.</p> <p>H0: La dimensión absorción no influye de manera significativa en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.</p> <p>H3: La dimensión vigor influye de manera significativa en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.</p> <p>H0: La dimensión vigor no influye de manera significativa en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021.</p>	<p><b>VARIABLE DE ESTUDIO 2:</b></p> <p><b>Variable Dependiente</b></p> <p>Productividad Laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficiencia</li> <li>- Eficacia</li> <li>- Efectividad</li> </ul>	<p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA:</b></p> <p>La población de estudio está integrada por todo el personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre Dios, son noventa y cinco (95) personas.</p>



## FICHA DE RECOLECCION DE DATOS

### CUESTIONARIO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE ENGAGEMENT

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación cuyo objetivo general es determinar de qué manera el engagement influye en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021. Por ello, es importante su colaboración en la respuesta de las preguntas de manera responsable y sincera. Asimismo, la información que nos brinde será absolutamente confidencial. Debe marcar con (x) la opción con la cual esté de acuerdo que se presenta a continuación:

#### DATOS GENERALES

Edad: (    )                      Género: (M)    (F)

Regímen Laboral: D.L N° 1057 CAS (    )                      D.L N° 276 (    )

Grupo Ocupacional: Profesional (    )                      Técnicos (    )                      Auxiliares (    )

**NUNCA(1)    CASI NUNCA(2)    A VECES(3)    CASI SIEMPRE(4)    SIEMPRE(5)**

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
VARIABLE:		ENGAGEMENT				
DIMENSION:		<b>Dedicación</b>				
1	¿Al desarrollar mis actividades laborales me inspiro al realizarlas?					
2	¿Me siento entusiasmado con mi trabajo?					
3	¿Las labores que realizo tienen un propósito definido?					
4	¿Me enfoco en el cumplimiento de mis objetivos y metas?					
5	¿Las actividades que realizo las considero como un reto?					
6	¿Me siento orgulloso del trabajo que realizo?					
DIMENSION:		<b>Absorción</b>				
7	¿Me siento feliz con el trabajo que realizo?					
8	¿Estoy inmerso en el trabajo que realizo?					
9	¿El tiempo transcurre rápidamente cuando estoy enfocado en mi trabajo?					
10	¿Estoy hiperactivo en las actividades que desarrollo?					
11	¿Me encuentro absorto cuando estoy realizando mi trabajo?					
12	¿Es difícil desconectarme o dejar algo pendiente en mi trabajo?					
DIMENSION:		<b>Vigor</b>				
13	¿En mi trabajo me siento lleno de energía?					
14	¿Me siento vigoroso y fuerte al realizar mi trabajo?					
15	¿Al levantarme por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar?					
16	¿Desarrollo mis actividades con energía durante largos periodos de tiempo?					
17	¿Soy muy perseverante en las actividades que realizo?					
18	¿Las actividades que realizo las hago como persistencia?					

## FICHA DE RECOLECCION DE DATOS

### CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DEPENDIENTE PRODUCTIVIDAD LABORAL

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación cuyo objetivo general es determinar de qué manera el engagement influye en la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021. Por ello, es importante su colaboración en la respuesta de las preguntas de manera responsable y sincera. Asimismo, la información que nos brinde será absolutamente confidencial. Debe marcar con (x) la opción con la cual esté de acuerdo que se presenta a continuación:

#### DATOS GENERALES.

Edad: ( ) Género: (M) (F)

Regímen Laboral: D.L N° 1057 CAS ( ) D.L N° 276 ( )

Grupo Ocupacional: Profesional ( ) Técnicos ( ) Auxiliares ( )

**NUNCA(1)    CASI NUNCA(2)    A VECES(3)    CASI SIEMPRE(4)    SIEMPRE(5)**

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
VARIABLE:		PRODUCTIVIDAD LABORAL				
DIMENSION:		Eficiencia				
1	¿Desarrollo mis actividades utilizando adecuadamente los recursos económicos asignados para la actividad?					
2	¿Realizo mis actividades utilizando adecuadamente los equipos tecnológicos?					
3	¿Cumpló mis actividades optimizando los recursos materiales?					
4	¿Realizo mis actividades encomendadas oportunamente o en los plazos establecidos?					
5	¿Realizo actividades adicionales a la que me asignan para el cumplimiento de los objetivos?					
DIMENSION:		Eficacia				
6	¿Práctico la lealtad con mis compañeros y superiores?					
7	¿Ingreso a mi centro de trabajo puntualmente?					
8	¿Desarrollo mi capacidad para realizar trabajos bajo presión?					
9	¿Tengo la capacidad de adaptarme rápidamente a situaciones adversas?					
DIMENSION:		Efectividad				
10	¿Desarrollo capacidad de trabajar en equipo?					
11	¿Posee capacidades para asumir responsabilidades y toma de decisiones?					
12	¿Consulto e investigo constantemente sobre los procedimientos del área?					
13	¿Comparto mis conocimientos personales, laborales en beneficio de mis compañeros y de la entidad?					
14	¿Tengo conocimientos adecuados para desempeñar otros puestos de mayor responsabilidad?					

15	¿Aspiro a mejores oportunidades laborales dentro o fuera de la institución?					
16	¿Mantengo una actitud positiva ante los cambios que genera la organización?					
17	¿Me capacito constantemente para mejorar mis conocimientos?					
18	¿Mantengo una identidad plenamente con la institución?					



56	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	2	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	
57	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	
58	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	
60	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
61	4	3	5	4	3	3	3	4	5	3	3	3	2	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	
62	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
63	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	
64	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	
65	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	
66	5	4	4	5	3	4	4	3	5	2	4	5	4	3	5	2	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5		
67	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	
68	3	2	5	5	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5		
69	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
71	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
72	1	1	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	
73	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	
74	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4		
75	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
77	4	5	3	5	4	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	3	2	5	5	5	3	5	4	4	5		
78	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	
79	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	
80	3	3	4	5	5	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4		
81	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
82	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	
83	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	
84	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	
85	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	
86	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	
87	3	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	
88	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	5	4	4	5	3	2	3	5	
89	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	3	4	4	4	3	2	5	
90	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
91	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	
92	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	5	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	1	4	
93	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	5	4	4	5	3	2	3	5	
94	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	
95	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	