



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**“ENGAGEMENT Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL
INSTITUTO SUPERIOR SABIO NACIONAL ANTÚNEZ DE
MAYOLO DE IQUITOS, 2024”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADO POR:
GABRIEL ALCIDES SALAZAR DEL CASTILLO
DINA LUZ CHAVEZ MARIN**

**ASESOR:
Lic. Adm. PIO CHUMBES HUILLCA, Dr.**

IQUITOS, PERÚ

2024



UNAP

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
FACEN
"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS N°130-CCGyT-FACEN-UNAP-2024

En la ciudad de Iquitos, a los 11 días del mes de julio del año 2024, a horas: 11:00 a.m. se dio inicio en el Auditorio de ésta Facultad la sustentación pública de la Tesis titulada: "ENGAGEMENT Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO SUPERIOR SABIO NACIONAL ANTÚNEZ DE MAYOLO DE IQUITOS, 2024", autorizado mediante Resolución Decanal N°1309-2024-FACEN-UNAP presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas GABRIEL ALCIDES SALAZAR DEL CASTILLO y DINA LUZ CHAVEZ MARIN, para optar el Título Profesional de LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

- Lic. Adm. MARLO CÉSAR GARCIA BARBARÁN, Mag. (Presidente)
- Lic. Adm. HUGO HENRY RUIZ VASQUEZ, Mag. (Miembro)
- Lic. Adm. ISIS JANETH ROJAS SALAZAR, Mag. (Miembro)

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: satisfactoriamente.....

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones: La Sustentación Pública y la Tesis han sido: aprobada con la calificación Buena (16).

Estando los Bachilleres aptos para obtener el Título Profesional de Licenciado (a) en Administración.

Siendo las 12:30 del 11 de julio del 2024, se dio por concluido el acto académico.

Lic. Adm. MARLO CÉSAR GARCIA BARBARÁN, Mag.
Presidente

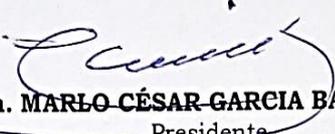
Lic. Adm. HUGO HENRY RUIZ VASQUEZ, Mag.
Miembro
Lic. Adm. ISIS JANETH ROJAS SALAZAR, Mag.
Miembro
Lic. Adm. PIO CHUMBES HUILLCA, Dr.
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación

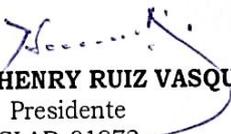
Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



JURADO Y ASESOR



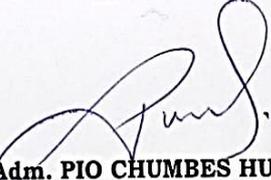
Lic. Adm. MARLO CÉSAR GARCIA BARBARÁN, Mag.
Presidente
CLAP N°019-VII



Lic. Adm. HUGO HENRY RUIZ VASQUEZ, Mag.
Presidente
CLAD-01972



Lic. Adm. ISIS JANETH ROJAS SALAZAR, Mag.
Miembro
CLAD - 16735



Lic. Adm. PIO CHUMBES HUILLCA, Dr.
Asesor
CLAD-18910

NOMBRE DEL TRABAJO

**FACEN_TESIS_SALAZAR DEL CASTILLO_
CHAVEZ MARIN.pdf**

AUTOR

**SALAZAR DEL CASTILLO / CHAVEZ MAR
IN**

RECUENTO DE PALABRAS

5928 Words

RECUENTO DE CARACTERES

31522 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

34 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

722.0KB

FECHA DE ENTREGA

May 20, 2024 10:28 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 20, 2024 10:28 AM GMT-5**● 30% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 24% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 27% Base de datos de trabajos entregados
- 7% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

DEDICATORIA

A mis padres Ruth y Alcides por su apoyo y confianza incondicional, por estar a mi lado brindándome su enseñanza y consejos para permitirme terminar con éxito mi carrera profesional. A mis queridos hermanos Arturo y Gabriela por estar a mi lado y motivarme a cumplir todas mis metas.

A mis padres Abigahel y Marina por su amor y enseñanza cada día, por apoyarme y guiarme en el camino para lograr mis metas y por ser la fuente de motivación principal para alcanzar mis propósitos. A mis padrinos Wilson y Jenny por su apoyo y cariño cada día y alentarme a cumplir mis sueños.

AGRADECIMIENTO

A nuestro asesor de tesis el Lic. Adm. Pio Chumbes Huillca, Dr. por dirigir y guiar nuestra investigación, brindar su tiempo, conocimientos y esfuerzo en el desarrollo del presente, con el fin de alcanzar el logro exitoso del mismo.

A nuestros padres por su apoyo para la realización de la presente tesis. A las personas que directa e indirectamente contribuyeron en la realización de esta tesis.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA.....	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR.....	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	4
1.1. Antecedentes	4
1.2. Bases teóricas	6
1.3. Definición de términos básicos	9
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	11
2.1 Formulación de la hipótesis.....	11
2.2 Variables y su Operacionalización.....	11
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño	13
3.2. Diseño muestral.....	14
3.3. Procedimientos de recolección de datos	14

3.4. Procesamiento y análisis de datos	18
3.5. Aspectos éticos	19
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	21
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	30
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	32
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	33
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	34
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumento de recolección de datos	
3. Consentimiento informado de participación en proyecto de investigación	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Categorías del engagement.....	16
Tabla 2: Resumen de procesamiento de casos para prueba de confiabilidad de cuestionario sobre engagement.....	16
Tabla 3: Confiabilidad del cuestionario de engagement	16
Tabla 4: Categorías de la productividad	17
Tabla 5: Resumen de procesamiento de casos para prueba de confiabilidad de cuestionario sobre productividad	18
Tabla 6: Confiabilidad del cuestionario sobre productividad	18
Tabla 7: Prueba de normalidad de datos obtenidos.....	19
Tabla 8: Valor del coeficiente de correlación para la hipótesis general del coeficiente de correlación para la hipótesis general	25
Tabla 9: Coeficiente de correlación entre el vigor y la productividad	26
Tabla 10: Coeficiente de correlación entre la dedicación y la productividad	27
Tabla 11: Coeficiente de correlación entre la absorción y la productividad .	29

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Proporción de trabajadores por categorías del engagement	21
Figura 2: Proporción de trabajadores por categorías respecto a la productividad.....	22
Figura 3: Puntaje de las dimensiones del engagement	23
Figura 4: Operación en el SPSS para la prueba de hipótesis general	24
Figura 5 Diagrama de dispersión de datos de las variables en estudio	25
Figura 6: Respuestas de la dimensión vigor	27
Figura 7: Respuestas de la dimensión dedicación.....	28
Figura 8: Respuestas de la dimensión absorción	29

|

RESUMEN

En esta pesquisa se planteó como objetivo central determinar el tipo de relación que existe entre el engagement y la productividad, en el contexto de trabajo, en una empresa del sector de educación superior de la ciudad de Iquitos. Es un estudio de alcance descriptivo correlacional que utilizó un diseño no experimental de corte transversal. La técnica de investigación empleada fue la encuesta con dos cuestionarios estructurados tipo Likert. La muestra fue no probabilística, la que estuvo integrada por los catorce trabajadores de la empresa. El procesamiento de los datos revela que el 93% de los encuestados manifiestan tener un nivel de engagement y productividad muy alto, y el restante 7% tener un nivel alto. La prueba de hipótesis central se hizo con el coeficiente de correlación de Spearman, el cual alcanzó un valor de 0.856 con un p-valor de 0.001, en base a lo cual se verifica la hipótesis de investigación, en el sentido que, la relación entre el engagement y la productividad es positiva con mucha intensidad, y que esto es significativo estadísticamente.

Palabras clave: engagement, productividad, laboral.

ABSTRACT

In this research, the central objective was to determine the type of relationship that exists between engagement and productivity, in the work context, in a company in the higher education sector of the city of Iquitos. It is a descriptive correlational scope study that used a non-experimental cross-sectional design. The research technique used was the survey with two structured Likert-type questionnaires. The sample was non-probabilistic, which was made up of the company's fourteen workers. The processing of the data reveals that 93% of those surveyed say they have a very high level of engagement and productivity, and the remaining 7% have a high level. The central hypothesis test was done with Spearman's correlation coefficient, which reached a value of 0.856 with a p-value of 0.001, based on which the research hypothesis is verified, in the sense that the relationship between engagement and productivity is very intensely positive, and this is statistically significant.

Keywords: engagement, productivity, work.

INTRODUCCIÓN

El instituto superior sabio nacional Antúnez de Mayolo (ISAM), sede Iquitos, es una organización académica que brinda educación técnica superior, en las modalidades semipresencial y virtual; su sede en Iquitos está en la avenida Guardia civil cuadra 11 y forma parte de la corporación educativa TELESUP que tiene sede principal en Lima. Cuenta con un total de 14 colaboradores, siendo la mitad de ellos administrativos y la otra mitad personal docente.

Dentro de sus principales fortalezas, se tiene que permite a sus egresados convalidar sus estudios con 8 universidades del país, flexibilidad en sus horarios, tiene licenciamiento por SUNEDU y cobros de matrícula y pensión accesibles. Entre sus principales debilidades se tiene que no está ubicada en una zona céntrica y de alto tránsito; no tiene modalidad 100% presencial; poca implementación tecnológica; e, impone moras por retrasos en el pago de pensiones; lo que ha originado secuelas diversas, tales como una disminución de la cartera de clientes, el resentimiento de la “marca”, y la falta de inversión en la empresa. El conjunto de secuelas y debilidades inciden también en el ambiente laboral, en particular en el compromiso de los trabajadores, lo que se conoce hogaño como engagement, lo que a su vez repercute en su desempeño o productividad en el trabajo.

Se plantea como pregunta principal: ¿Qué tipo de relación existe entre el engagement y la productividad de los trabajadores de esta empresa?, y se plantea como hipótesis general que existe una relación positiva y significativa entre estas variables. Asimismo, como preguntas específicas se consideran

las tres dimensiones del engagement (vigor, dedicación y absorción) en su relación con la productividad laboral.

Resulta importante esta investigación porque, en primer lugar, genera conocimiento objetivo sobre los niveles del engagement, que es una variable relativamente “novedosa” en nuestro contexto, y que, la misma incrementará el acervo de teórico de este factor tan relevante para la productividad en las empresas. Asimismo, revela el nivel de relación que se da entre el engagement y el trabajo, medido a través del constructo productividad; de tal forma que permita tomar acciones administrativas en el lugar trabajo para su adecuada presencia en el contexto organizacional. En segundo lugar, este estudio también es importante, porque constituye en buena cuenta un diagnóstico para la empresa en estudio, posibilitando elaborar un plan de mejora de ambas variables, en un enfoque de mejora continua, que debe ser guía constante para una buena administración empresarial.

Aplica un diseño de investigación no experimental de corte transeccional, con enfoque cuantitativo y de alcance descriptivo y correlacional. Utiliza como técnica de estudio la encuesta y como instrumento un cuestionario con escala tipo Likert. La muestra de estudio está constituida por 14 trabajadores de la empresa en estudio.

Para el procesamiento y análisis de los datos obtenidos, se utilizó Excel y SPSS, a través de estadística descriptiva e inferencial.

Contiene ocho capítulos, los que incluye el marco teórico, las hipótesis y operacionalización de variables, metodología, resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

En el 2023 Varas, Y. realizó una investigación con la finalidad de precisar el tipo de relación que hay entre el engagement y la productividad laboral en una institución educativa. La población, que fue la misma que la muestra estuvo constituida por 100 personas de esta entidad. Para este efecto diseñó una investigación no experimental-transversal, utilizando como técnica de indagación la encuesta con un cuestionario estructurado. Los resultados revelan que en esta institución el nivel de engagement es alto con un 94% así como una eficiente productividad laboral. Al aplicar el coeficiente de Spearman, éste da como valor 0.696 con un valor alfa de 0.000, lo cual verifica que la relación es positiva y de nivel medio, casi alto.

En el 2017 Espinoza, J., ejecutó un estudio que buscó determinar el impacto del engagement en la productividad de una empresa de servicios de Lima. El diseño del estudio fue no experimental, transversal y de enfoque cuantitativo. La hipótesis plantea que si existe un positivo impacto. Al recopilar los datos y realizar la prueba de hipótesis, los resultados obtenidos muestran que el valor del coeficiente de Spearman es de 0.346 con p valor de 0.01, con lo que concluye que, si hay un impacto positivo de nivel medio, y que además el resultado es sólido y significativo estadísticamente. Asimismo, revelan los resultados que la dimensión del engagement que más impacta en la productividad es el vigor.

En el 2020 Orbegoso, M., llevó adelante un estudio que tuvo por objetivo determinar el nivel de influencia del engagement en el desempeño laboral de los trabajadores del área de abastecimiento de una empresa minera en el sur del Perú. La población, que fue igual a la muestra estuvo integrada por los 37 trabajadores del área en estudio. Al acopiarse y procesarse los datos se obtuvieron los siguientes resultados, aplicando la prueba estadística ANOVA regresión lineal: la correlación es de 0.965, lo que revela una alta correlación; y el valor del coeficiente de determinación (R^2) es de 0.932, lo que se interpreta como que, el desempeño laboral se explica en un 93.2% por el engagement, siendo el valor de alfa 0.000, por lo que estos resultados son estadísticamente significativos.

En el 2021 Reupo, D., realizó una investigación sobre la aplicación del engagement en una empresa de servicios de transporte de Chiclayo, para lograr mejoras en la productividad laboral, utilizando para ello un diseño de investigación preexperimental con pre y pos test. La técnica de investigación fue la encuesta y el instrumento un cuestionario con opciones de respuesta tipo Likert. Los resultados del pretest revelan que los niveles de engagement eran bajos, sobre todo por la poca organización y motivación de los trabajadores, en tanto que los resultados del postest revelan un incremento en los niveles de engagement emparejados a mejoras en la productividad laboral, luego de aplicarse un plan de mejora del engagement consistente fundamentalmente en capacitaciones para la mejora de la organización, las relaciones interpersonal y productividad; por lo que se concluye que el engagement es un factor relevante para la mejora de la productividad en el trabajo.

1.2. Bases teóricas

Engagement

Para la OIT (2016) el estrés "...es la respuesta física y emocional a Para Benavides-Pereira et al. (2009), el engagement se define (remitiéndose a Schaufeli et al.) como "...un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular. El vigor se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades.

La dedicación se refiere a estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado. La absorción se caracteriza por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo".

Para Sánchez-Cardona, et al. (2016), "El *engagement*, como indicador motivacional y de bienestar, es un estado psicológico positivo afectivo-cognitivo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción..."

Agrega Benavides-Pereira et al. (2009), que el engagement en el trabajo es lo contrario al burnout, pues los colaboradores con experimentan engagement tiene una relación energética con alta dosis de afectividad con su quehacer laboral, además de sentirse con capacidades suficientes para realizar de manera efectiva sus responsabilidades laborales.

En este contraste entre el engagement y el Bournut, Sánchez-Cardona, et al. (2016), afirman que "...son los polos opuestos de un mismo continuo, donde el *engagement* representa el polo positivo y el *burnout* el polo negativo. De esta manera, el *engagement* se caracteriza por energía, involucración y eficacia, los cuales son los opuestos directos de las tres dimensiones del *burnout*: agotamiento, cinismo y falta de eficacia personal".

El engagement en el contexto comprende tres componentes o dimensiones: el vigor, la dedicación y la absorción.

La dimensión vigor consiste, de acuerdo con Benavides-Pereira et al. (ibid..) en la sensación de altos niveles de energía, así como a la disposición de dedicar mucho esfuerzo en el trabajo, tanto como a la percepción de no fatiga y la pertinencia ante los obstáculos laborales.

La dimensión dedicación hace referencia, según Benavides-Pereira et al. (ibid..), al significado del trabajo, a sentir orgullo por su trabajo y experimentar una sensación de reto en su puesto e inspirado para encararlo.

La dimensión absorción, para Benavides-Pereira et al. (ibid..), alude al hecho de que el trabajador se siente felizmente inmerso en su tarea laboral y manifiesta, inclusive, dificultad para dejarlo, al punto de no ser consciente del paso de tiempo en su jornada laboral, soslayando actividades extra laborales personales.

Productividad

La productividad, en general, según la OIT (2016) “es el uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar el agregado añadido de productos y servicios”, y agrega que “la mano de obra es uno de los factores más importantes que influyen en la productividad. La productividad aumenta cuando los empleados son competentes, trabajan con ahínco y realizan su trabajo de forma eficaz”

Medina (2010), citado por Ramírez Méndez, et al. (2021), definen la productividad “como la forma de utilizar los factores de producción en la creación de bienes y servicios para ofertar en un mercado, tiene el objetivo de optimizar los recursos utilizados, como recursos humanos, materiales, capital y financieros en el proceso de producción.”

La medición de la productividad según Ramírez Méndez, et al. (2021), De manera general, la productividad se mide por el cociente, es decir, los resultados que se logran entre los recursos empleados y que pueden medirse de diferentes formas. Por ejemplo, los resultados logrados pueden medirse en unidades producidas en piezas vendidas o en utilidades, por otro lado, los recursos utilizados pueden cuantificarse por número de trabajadores, tiempo total empleado, horas máquinas, entre otros, esta medición resulta de valorar de manera adecuada los recursos empleados para producir o generar ciertos resultados.”

Para Tordecillas (2017) la productividad de la mano de obra, en particular, se mide comparando las unidades producidas entre el número de horas hombre

utilizadas, en un determinado y similar periodo de tiempo, lo que arroja un determinado número de productividad de unidades producidas por horas hombre empleadas.

La forma propuesta para medir la productividad planteada por Tordecillas y otros autores, está orientada básicamente al sector fabril o manufacturero; empero, para el sector servicios este puede y debe tener una adaptación, como el que plantea Varas (2023) en relación a una entidad de servicios educativos, en el qué, la productividad del personal o mano de obra, se mide por una serie de indicadores (afirmaciones planteadas en un cuestionario) que buscan determinar el nivel (a través de una escala tipo Likert) de eficiencia y eficacia en el trabajo. La eficiencia en el sentido de cuán bien han utilizados los recursos a disposición del trabajador, y eficacia, en el sentido de los logros en el trabajo; en este sentido, la productividad se convierte en un cociente entre eficacia (productos o salidas alcanzados) y eficiencia (recursos empleados).

1.3. Definición de términos básicos

Burnout. - Respuesta al estrés crónico en el trabajo (a largo plazo y acumulativo), con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, y que tiene peculiaridades muy específicas en áreas determinadas del trabajo, profesional. (Martínez, 2010)

Eficiencia. - Es la mejor relación realmente obtenida como resultado de una cierta aplicación de medios medidos como gastos y la obtención de un efecto medido como resultado. (Quintero, et al., 2021)

Eficacia. - Se refiere a los resultados en relación con las metas y cumplimiento de los objetivos organizacionales. (Quintero, et al., 2021)

Engagement. - Un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción (Benavides-Pereira, et al., 2009)

Productividad. - forma de utilizar los factores de producción en la creación de bienes y servicios para ofertar en un mercado, tiene el objetivo de optimizar los recursos utilizados (Ramírez Méndez, et al., 2022)

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de la hipótesis

Hipótesis general:

Hi: Existe una relación positiva y significativa entre el engagement y la productividad en los trabajadores del instituto superior sabio nacional Antúnez de Mayolo de Iquitos, 2024.

Ho: No existe una relación positiva y significativa entre el engagement y la productividad en los trabajadores del instituto superior sabio nacional Antúnez de Mayolo de Iquitos, 2024.

Hipótesis Específicas:

Hi1: Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión “vigor” y la productividad en los trabajadores del instituto superior sabio nacional Antúnez de Mayolo de Iquitos, 2024.

Hi2: Existe una relación positiva y significativa entre dimensión “dedicación” y la productividad en los trabajadores del instituto superior sabio nacional Antúnez de Mayolo de Iquitos, 2024.

Hi3: Existe una relación positiva y significativa entre dimensión “absorción” y la productividad en los trabajadores del instituto superior sabio nacional Antúnez de Mayolo de Iquitos, 2024.

2.2 Variables y su Operacionalización

Variable 1: Engagement

Variable 2: Productividad

Operacionalización de variables

Variable	Definición	Tipo por su naturaleza	Indicadores	Escala de medición	Categorías	Valores de las categorías	Medio de verificación
Engagement	Un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción (Benavides-Pereira, et al., 2009)	Cualitativa	Vigor	Ordinal	Siempre	6	Encuesta de investigación
			Dedicación		Casi siempre	5	
			Absorción		Muchas veces	4	
					Regularmente	3	
					Algunas veces	2	
					Casi nunca	1	
					Nunca	0	
Productividad	Forma de utilizar los factores de producción en la creación de bienes y servicios para ofertar en un mercado, tiene el objetivo de optimizar los recursos utilizados (Ramírez Méndez, et al., 2022)	Cualitativa	Eficiencia	Ordinal	Siempre	6	Encuesta de investigación
			Eficacia		Casi siempre	5	
					Muchas veces	4	
					Regularmente	3	
					Algunas veces	2	
					Casi nunca	1	
					Nunca	0	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño

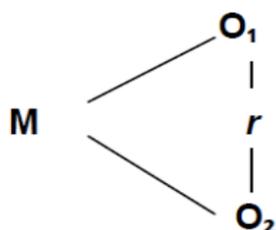
Este proyecto se plantea como una investigación básica, pues no busca soluciones a la problemática que la sustenta, en el corto plazo; sino que, su énfasis está en el incremento del conocimiento en esta dimensión de la realidad empresarial.

El enfoque del estudio, es cuantitativo, ya que plantea hipótesis que son probados a través del análisis y procesamiento estadísticos de los datos recogidos en la muestra de investigación.

Su alcance o nivel es descriptivo y correlacional, pues, busca primordialmente revelar el tipo de relación entre las variables en estudio, así como, describir unidimensionalmente, como se están presentando estas variables en la empresa.

El diseño de investigación es no experimental, ya que no se hizo ningún cambio en la realidad estudiada, es decir, no hubo manipulación de las variables. Es de enfoque transversal, pues, se acopiaron una sola vez los datos en los integrantes de la muestra de investigación.

El esquema grafico utilizado es:



Donde:

M = Muestra

O₁ = engagement

O_2 = productividad

r = relación entre las variables.

3.2. Diseño muestral

Población:

Todos los trabajadores en la empresa en estudio, que a la fecha suman un total de catorce (14) trabajadores.

Marco muestral:

Planilla de trabajadores de la entidad en estudio.

Muestreo:

No probabilístico

Muestra:

Se investigará a toda la población, es decir, será un censo.

Criterios de selección

- Trabajador activo de la empresa

Criterios de exclusión:

- No tener disposición para participar en el estudio.

3.3. Procedimientos de recolección de datos

En primer lugar, se coordinó con la dirección del Instituto en estudio para socializar el propósito y alcance del estudio, y solicitar el acceso a los trabajadores para aplicarles la encuesta.

Luego, se organizó una reunión con los trabajadores (por áreas) para explicarles el objetivo del estudio y pedirles su colaboración con el llenado de las encuestas.

En tercer lugar, se estableció contacto directo con los trabajadores integrantes del estudio, a quienes se les proporcionó el cuestionario de investigación, dándole instrucciones para su mejor llenado.

Luego, obtenida la anuencia para colaborar en el estudio, se les pidió que efectivamente respondan el cuestionario, dándoles un tiempo prudencial para este efecto, para finalmente recogerlos.

En quinto lugar, se procedió a crear una base de datos digital con los cuestionarios respondidos, para luego proceder a su análisis.

Técnica e instrumento de investigación:

Se utilizó la técnica de la encuesta, teniendo como instrumento dos cuestionarios estructurados con escala de respuestas tipo Likert, que van desde cero (nunca) a seis (siempre) y, cuyos valores numéricos equivalentes para efecto de su procesamiento estadístico se informan en el cuadro de operacionalización de variables y en los mismos cuestionarios.

El cuestionario para medir el engagement es la “escala de compromiso laboral de Utrecht (UWES, por sus iniciales en inglés) propuesto por Schaufeli y Bakker (2003), el mismo que es de amplio uso en la investigación sobre esta variable y que ha probado reiteradamente su validez; está compuesto por 17 reactivos y que, para su procesamiento e interpretación se plantea el siguiente procedimiento:

1° se determina el intervalo general de valores de las respuestas, como la diferencia entre el máximo y mínimo posible, es decir, entre 102 (17 x 6) y cero (0 x 6), esto es: 102 (102 – 0).

2° se define el número de categorías de interpretación, el mismo que se fija en cinco (5).

3° se determina la amplitud de cada categoría, dividiendo el resultado del paso 1° entre el paso 2°: $102/5 = 20.4$ el cual es redondeado a 20; quedando los baremos para cada categoría de la siguiente forma:

Tabla 1: Categorías del engagement

Categorías	Valores
Muy alto	de 83 a 102
Alto	de 63 a 82
Medio	de 43 a 62
Bajo	de 23 a 42
Muy bajo	de 0 a 22

Fuente: elaboración propia

La confiabilidad del cuestionario sobre engagement, se acreditó a través del alfa de Cronbach, cuyo resultado se presenta a continuación.

Tabla 2: Resumen de procesamiento de casos para prueba de confiabilidad de cuestionario sobre engagement

		N	%
Casos	Válido	7	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	7	100,0

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

Tabla 3: Confiabilidad del cuestionario de engagement

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	17

Elaborado por el investigador

El cuestionario para medir la productividad es el planteado por Varas, Y. (2023) el mismo que consta de quince (15) reactivos, el que es de amplio uso en la investigación sobre esta variable y que también ha acreditado su validez en dicho estudio; para su procesamiento e interpretación se plantea el siguiente procedimiento:

1° se determina el intervalo general de valores de las respuestas, como la diferencia entre el máximo y mínimo posible, es decir, entre 90 (15 x 6) y cero (0 x 6), esto es: 90 (90 – 0).

2° se define el número de categorías de interpretación, el mismo que se fija en cinco (5).

3° se determina la amplitud de cada categoría, dividiendo el resultado del paso

1° entre el paso 2°: $90/5 = 18$

De lo cual se tiene la siguiente tabla:

Tabla 4: Categorías de la productividad

Categorías	Valores
Muy alto	de 73 a 90
Alto	de 55 a 72
Medio	de 37 a 54
Bajo	de 19 a 36
Muy bajo	de 0 a 18

Fuente: elaboración propia

La confiabilidad del cuestionario sobre productividad, se realizó a través del alfa de Cronbach, cuyo resultado se presenta a continuación.

Tabla 5: Resumen de procesamiento de casos para prueba de confiabilidad de cuestionario sobre productividad

		N	%
Casos	Válido	7	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	7	100,0

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

Tabla 6: Confiabilidad del cuestionario sobre productividad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	15

Elaborado por el investigador

3.4. Procesamiento y análisis de datos

Con la base de datos creada a partir de las respuestas a las preguntas del cuestionario, estos fueron analizados en principio con Excel y luego en el SPSS V-27.

El análisis fue descriptivo y luego inferencial.

En la parte descriptiva se elaboró figuras de barras y pastel para describir los hallazgos con respecto a cada variable en estudio.

En la parte inferencial, se realizó la prueba de hipótesis general, utilizando el SPSS V27., y la prueba estadística correlacional pertinente, en función a la distribución que observaron los datos recopilados. En este sentido, a continuación, se muestra la prueba de normalidad de los datos.

Tabla 7: Prueba de normalidad de datos obtenidos

	Shapiro- Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Engagement	,880	14	,059
Productividad	,804	14	,006

Fuente: elaboración propia en SPSS

En la tabla 7 se observa que el valor de sig. para el engagement es 0.059 y para la productividad es 0.006, y, teniendo en cuenta la regla de interpretación que establece que si el valor de sig. es menor al margen de error (0.05) entonces la distribución no es normal, se puede notar que para la variable productividad el valor sig. (0.006) es menor a 0.05, es decir, tiene una distribución no normal; en tanto que, en el caso de la variable engagement el valor sig (0.059), es ligeramente mayor al margen de error, siendo por tanto “normal”; por lo tanto, al no ser ambas variables normales, se utilizará la prueba del coeficiente de correlación de Pearson, por ser la pertinente, ya que este coeficiente de correlación exige para su aplicación dos condiciones: que la hipótesis sea correlacional y, en segundo lugar, que una o las dos variables tengan una distribución “no normal”.

3.5. Aspectos éticos

Tanto los datos como toda la información acopiados en este estudio fueron procesados de teniendo en cuenta los principios éticos de la investigación científica; los diversos autores y fuentes consultadas fueron adecuadamente citados, en coherencia con las normas de redacción científica de la APA.

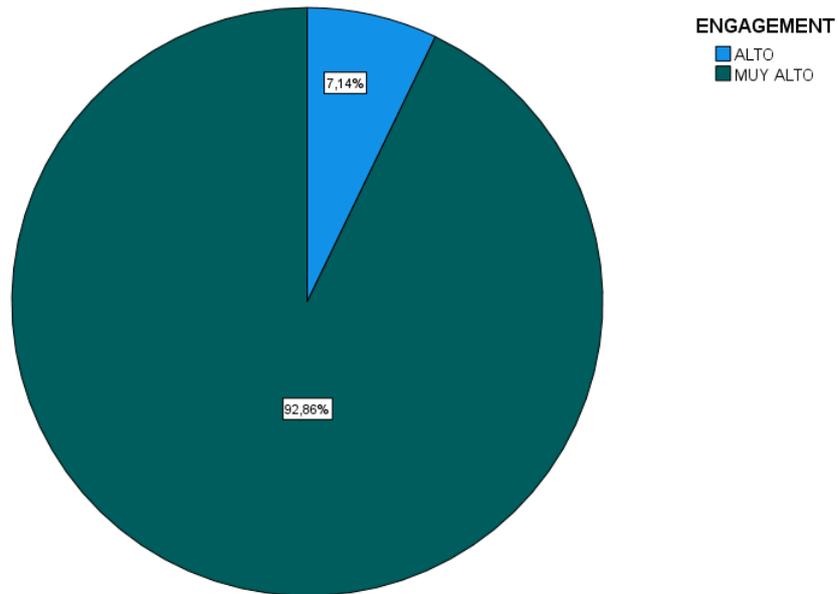
Asimismo, se informó oportuna y claramente a los trabajadores en estudio, acerca del propósito de la investigación a través del formato de

consentimiento informado; gestionándose los datos obtenidos con la reserva que el caso amerita.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Estadística descriptiva

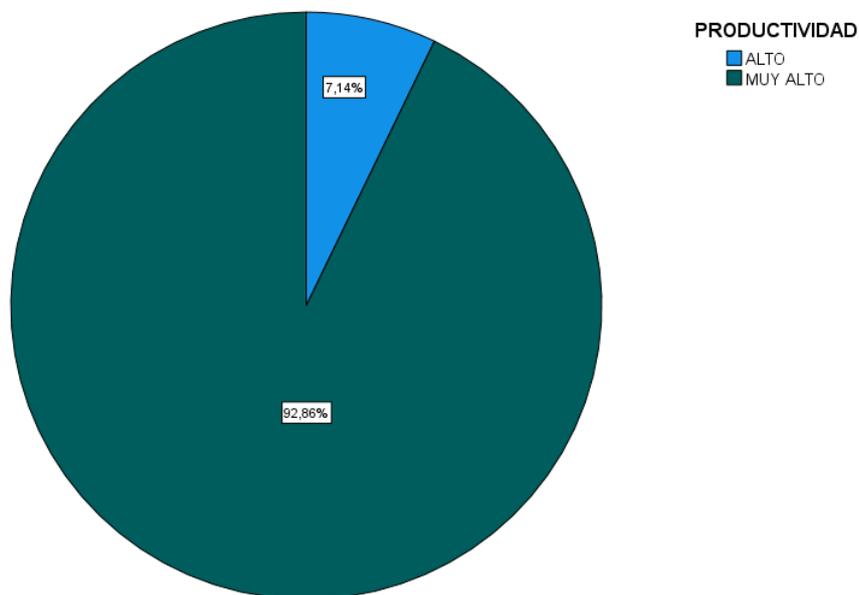
Figura 1: Proporción de trabajadores por categorías del engagement



Elaborado por el investigador

En la figura 1 se aprecia que casi el 93% de los trabajadores manifiestan tener un nivel de engagement muy alto y, ninguno tiene nivel medio ni bajo. Estos resultados son muy positivos para la empresa en estudio pues revela que el nivel de engagement o compromiso afectivo de los trabajadores es muy bueno. Esta categoría o nivel de engagement es la plataforma humana idónea para iniciar mejoras organizacionales porque supone un compromiso y apoyo a las iniciativas de la organización.

Figura 2: Proporción de trabajadores por categorías respecto a la productividad



Elaborado por el investigador

En la figura 2 se aprecia que prácticamente el 93% de los trabajadores son calificados como de una productividad muy alta y el restante 7% como de productividad alta; ninguno revela productividad media o baja. Estos datos son muy positivos para la empresa, porque revela un buen desempeño en el trabajo.

Figura 3: Puntaje de las dimensiones del engagement



Elaborado por el investigador

En la figura 3 se observa que sobre un máximo de 5 puntos (muy alto) las tres dimensiones del engagement obtienen puntajes cercanos a ese máximo, resaltando la dimensión “dedicación” que obtiene ese máximo puntaje, y el que, menos puntaje obtiene es “absorción” con un 4.6. estos resultados ratifican el alto nivel de la variable engagement visto en la figura 1.

Pruebas de hipótesis

De hipótesis general:

Redacción sustantiva:

Ho: No existe una relación positiva y significativa entre el engagement y la productividad en los trabajadores del instituto superior sabio nacional Antúnez de Mayolo de Iquitos, 2024.

Redacción estadística:

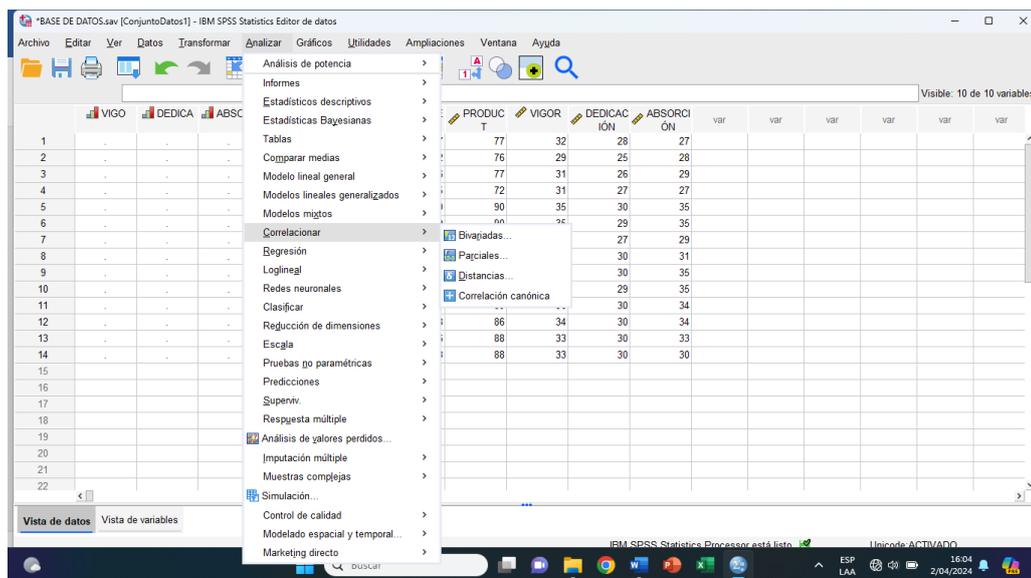
Ho: $\rho \leq 0$; $\wedge \text{sig.} > 0.05$

Donde:

- Rho S = coeficiente de correlación de Spearman
- Sig. = nivel de significancia

Utilizando el programa estadístico para ciencias sociales (SPSS), en el que primero creamos la “base de datos” con los datos recabados de las encuestas, ingresamos a la opción analizar, luego a correlaciones y a continuación bivariadas, como se observa en la siguiente figura:

Figura 4: Operación en el SPSS para la prueba de hipótesis general



Fuente: elaboración propia en SPSS

A continuación, operamos el coeficiente de Spearman y obtenemos el siguiente resultado:

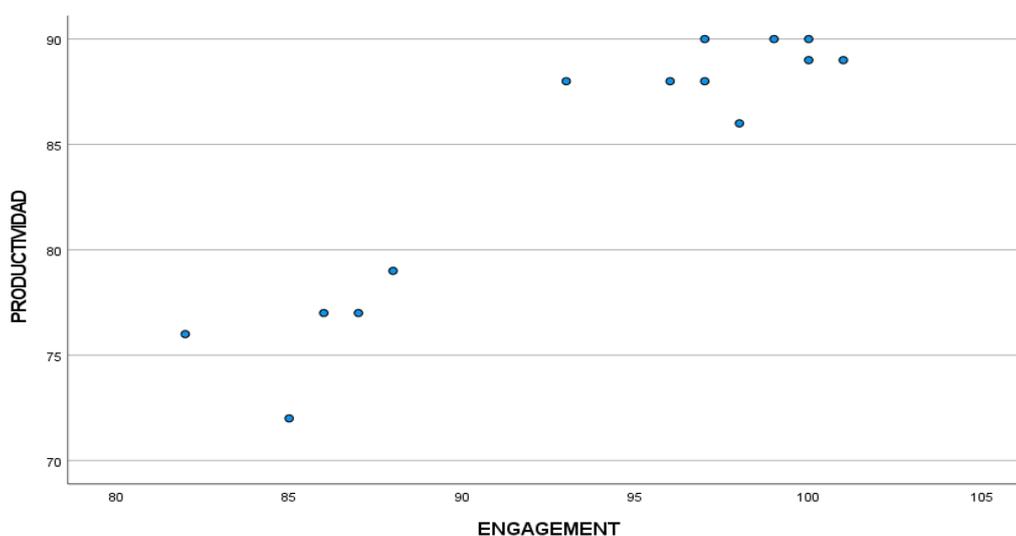
Tabla 8: Valor del coeficiente de correlación para la hipótesis general del coeficiente de correlación para la hipótesis general

			ENGAGEMENT	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	ENGAGEMENT	Coeficiente de correlación	1,000	,856
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	14	14
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,856	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	14	14

Fuente: elaboración propia en SPSS

En la tabla 8 se observa que el valor del coeficiente de Spearman es mayor que cero ($Rho = 0.856$) y que el valor del sig. es menor que 0.05, con lo que se rechaza la hipótesis nula y, por tanto, se acepta la hipótesis de investigación, es decir, que entre el engagement y la productividad de los trabajadores existe una relación positiva y significativa, y que, esta relación es muy fuerte, es menor al umbral del margen de error. Por lo expuesto, la hipótesis general de la investigación queda probada en todos sus extremos.

Figura 5 Diagrama de dispersión de datos de las variables en estudio



Fuente: elaboración propia en SPSS

En la figura 5 se aprecia que la dispersión de los datos describe una consistente tendencia ascendente positiva, lo que es coherente con el valor del Rho S = 0.856.

De hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1:

Hi1: Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión “vigor” y la productividad en los trabajadores del instituto superior sabio nacional Antúnez de Mayolo de Iquitos, 2024.

Tabla 9: Coeficiente de correlación entre el vigor y la productividad

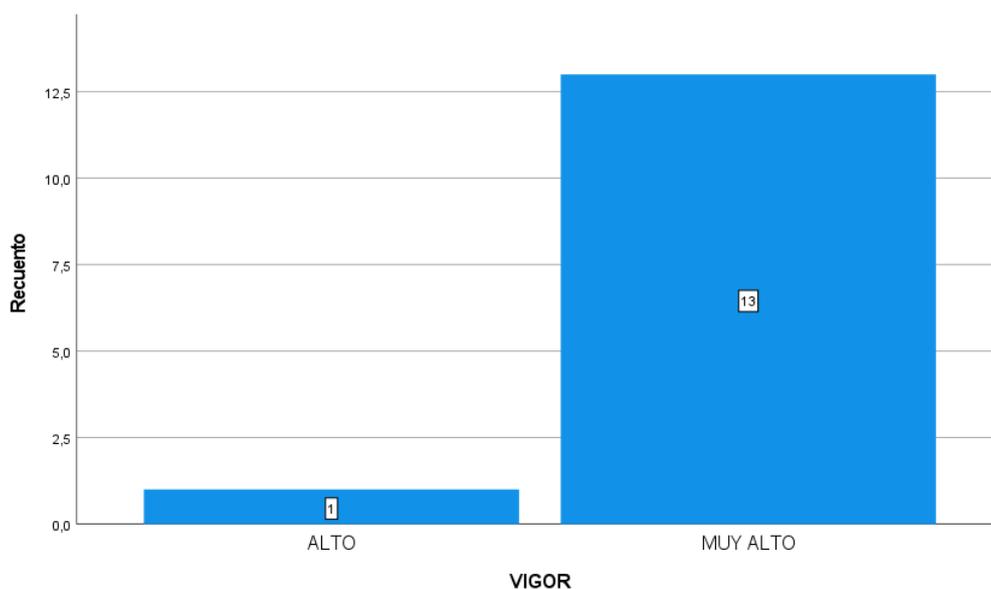
		VIGOR	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	VIGOR	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,904**
		N	,000
PRODUCTIVIDAD		Coeficiente de correlación	14
		Sig. (bilateral)	,000
		N	14

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

Elaborado por el investigador

En la tabla 9 se constata una correlación positiva de mucha fuerza (Rho = 0.904) entre el vigor y la productividad, adicionalmente la significancia es de 0.000; por lo que se acepta la hipótesis de investigación 1: existe una relación positiva y significativa entre la dimensión vigor y la productividad de los trabajadores.

Figura 6: Respuestas de la dimensión vigor



Elaborado por el investigador

En la figura 6 se observa que, de 14 encuestados, 13 responden que tienen un nivel muy alto en la dimensión vigor.

Hipótesis específica 2:

Hi2: Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión “dedicación” y la productividad en los trabajadores del instituto superior sabio nacional Antúnez de Mayolo de Iquitos, 2024.

Tabla 10: Coeficiente de correlación entre la dedicación y la productividad

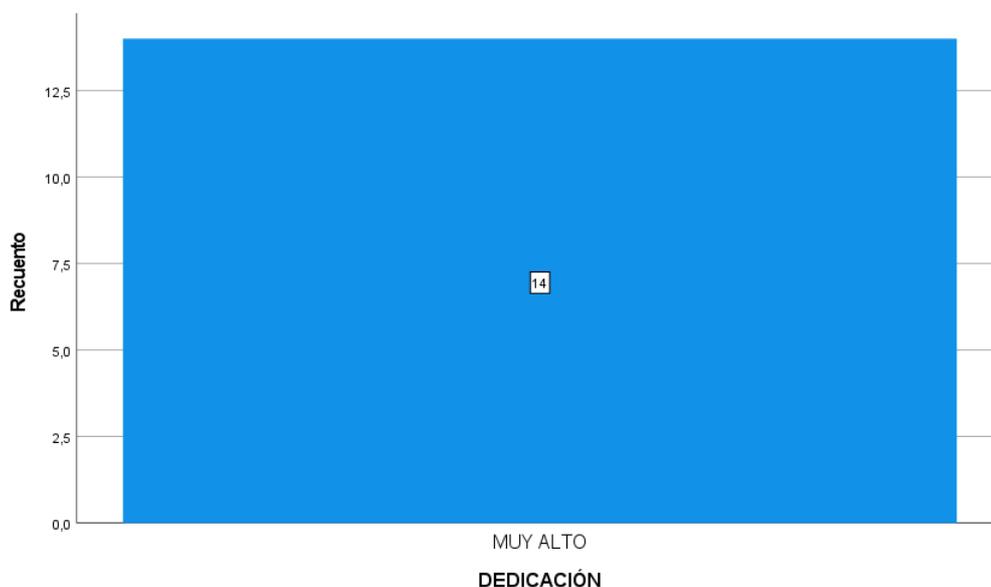
		DEDICACIÓN	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	DEDICACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,740**
		N	,002
PRODUCTIVIDAD	AD	Coeficiente de correlación	14
		Sig. (bilateral)	,740**
		N	,002
		14	14

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

Elaborado por el investigador

En la tabla 10 se constata una correlación positiva de mucha fuerza ($Rho = 0.740$) entre la dedicación y la productividad, adicionalmente la significancia es de 0.002; por lo que se acepta la hipótesis de investigación 2: existe una relación positiva y significativa entre la dimensión dedicación y la productividad de los trabajadores.

Figura 7: Respuestas de la dimensión dedicación



Elaborado por el investigador

En la figura 7 se verifica que los 14 encuestados (el 100%) respondieron tener un nivel de muy alto en la dimensión dedicación. Este resultado revela que el personal de la empresa en estudio está muy compenetrado con su trabajo y la organización.

Hipótesis específica 3:

Hi3: Existe una relación positiva y significativa entre dimensión “absorción” y la productividad en los trabajadores del instituto superior sabio nacional Antúnez de Mayolo de Iquitos, 2024.

Tabla 11: Coeficiente de correlación entre la absorción y la productividad

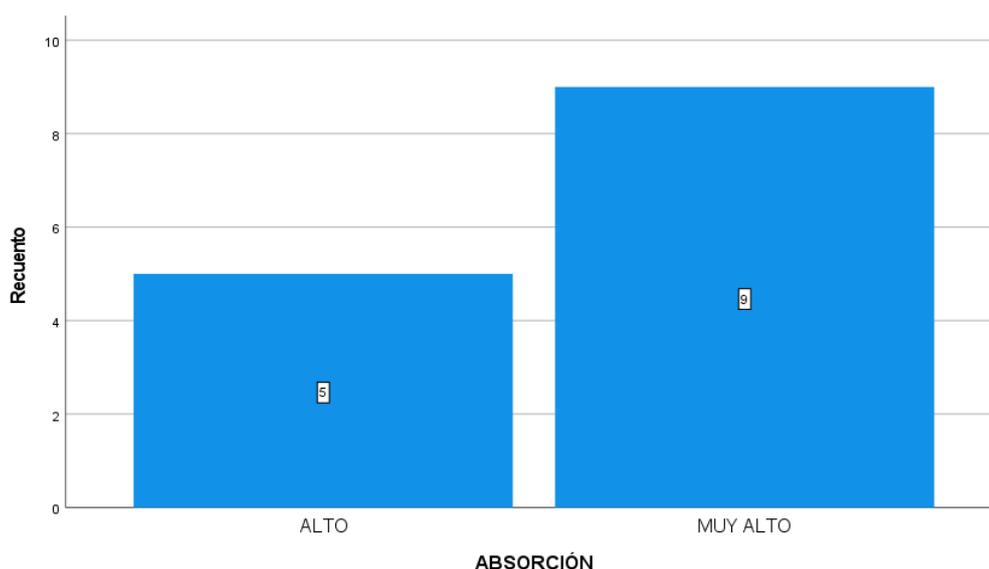
		ABSORCIÓN	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	ABSORCIÓN	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,001
		N	14
AD	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,809**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	14

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

Elaborado por el investigador

En la tabla 11 se constata una correlación positiva de mucha fuerza ($Rho = 0.809$) entre la absorción y la productividad, adicionalmente la significancia es de 0.001; por lo que se acepta la hipótesis de investigación 3: existe una relación positiva y significativa entre la dimensión absorción y la productividad de los trabajadores.

Figura 8: Respuestas de la dimensión absorción



Elaborado por el investigador

En la figura 8 se verifica que la mayoría de trabajadores (9) respondieron que su nivel de absorción es muy alto y los restantes 5, que es alto.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Los hallazgos del presente estudio son coincidentes en lo sustantivo con el de otras investigaciones relacionadas, en el sentido general de que el engagement está correlacionada positivamente con la productividad laboral. Esta verificación robuste la relativamente joven teoría del engagement laboral y constituye un aporte relevante en el propósito de mejorar los resultados organizacionales.

En particular hay semejanza de enfoque de estudio y de resultados con el trabajo de Varas, Y. (2023), el que se realizó también en una institución educativa, encontrando una correlación positiva fuerte con significancia estadística. Asimismo, en el análisis descriptivo por variable, tanto el engagement como la productividad revelan altos niveles (94%) en el personal.

Teniendo en cuenta los estudios de Espinoza (2017) y Orbegozo (2020), el primero realizado en una empresa de servicio y el segundo en una empresa minera, la hipótesis central de correlación entre ambas variables se verifica con coeficientes de correlación positivos, aunque distantes en sus valores. Así tenemos que, en el trabajo de Espinoza el coeficiente de Spearman es de 0.346 en tanto que, en el trabajo de Orbegozo es de 0.932 (casi tres veces más); siendo este último más cercano al resultado de la presente tesis. Sendos trabajos tienen también en común, que utilizan diseños no experimentales y transversales, con cuestionarios estructurados como instrumentos excluyentes de recopilación de datos, lo cual es coincidente con la tendencia metodológica de investigación en las ciencias administrativas, no siendo, por ello, lo más eficiente, en el sentido, de que en esencia los datos

recopilados y la información generada, constituyen auto reportes de los trabajadores encuestados sobre su percepción respecto a las variables investigadas.

Sin embargo, en el trabajo de Reupo, D. (2021) se enfocó la investigación bajo un diseño experimental (pre experimental), con test pre y post, en los que se midió el nivel de engagement, resultando que en el pretest el nivel de engagement es notoriamente más bajo que el nivel de engagement en post test, siendo que en el interregno de estas evaluaciones se aplicó un plan de capacitación para la mejora de las relaciones interpersonales y de la productividad. A partir de estos resultados, se concluye que el engagement impactó favorablemente en la productividad organizacional.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

El engagement describe una relación positiva con la productividad laboral, con un valor para el coeficiente de correlación de 0.856, lo que revela una fuerte asociación con un valor sig. de 0.001, lo cual acredita que esta relación es significativa.

La dimensión vigor del engagement revela tener la mayor fuerza de asociación con la productividad, con un valor del coeficiente de correlación de 0.904 y sig. de 0.001, lo que acredita una relación positiva muy fuerte y significativa.

La dimensión dedicación del engagement revela tener una relación positiva con la productividad de nivel medio alto, con un valor del coeficiente de correlación de 0.740 y sig. de 0.002, lo que acredita una relación positiva y significativa.

La dimensión absorción del engagement tiene una alta asociación con la productividad, con un valor del coeficiente de correlación de 0.809 y sig. de 0.001, lo que acredita una relación positiva fuerte y significativa.

El 93% de los trabajadores estudiados manifiestan tener un nivel de engagement muy alto y el restante 7% de nivel alto. Resultados muy positivos para la empresa en estudio.

El 93% de los trabajadores estudiados manifiestan tener un nivel de productividad muy alto y el restante 7% de nivel alto. Resultados muy favorables para la entidad estudiada.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

A los directivos de la entidad de educación superior en estudio:

Realizar acciones de gestión del talento humano para sus trabajadores tendientes a mantener o mejorar los niveles de engagement y productividad revelados en la presente pesquisa.

Estas acciones, podrían considerar el diseño y aplicación de un plan de capacitación para mejorar su actuales conocimientos y habilidades, esto para reforzar, por un lado, sus competencias y por ende su satisfacción en el trabajo; y, por otro lado, para incrementar la productividad laboral.

Asimismo, desarrollar e implementar un plan de retribución a su talento humano, tanto a nivel económico (mejoras remunerativas o bonificaciones) como a nivel no económico (mejoras al ambiente laboral, mobiliarios ergonómicos, reconocimiento a los logros laborales, entre otros), los que, de acuerdo a la literatura de la motivación humana, satisfacen tanto, necesidades básicas como necesidades sociales y de estima.

Monitorear de manera periódica y objetiva, el estado o nivel del engagement y de la productividad, de su talento humano, de tal forma de tener información cierta y oportuna sobre la evolución de estas importantes variables, para identificar áreas de alerta o de fortalezas, y tomar acciones adecuadas para subsanarlas o potenciarlas.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

Benavides-Pereira, et al. (2009). *Escala Utrecht de engagement en el trabajo*.

Tomado de https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf

Espinoza, J. (2017). *El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios*. Tesis para optar el grado de maestro en

administración de empresas. Lima: UPC. Tomado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622703/Espinosa_qj.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Martínez, A. (2010). El síndrome de Bornout evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista de Comunicación Vivat Academia*. ISSN: 1575-2844. Septiembre 2010 · Año XIII · nº 112 · pp.42-80. Tomado de <http://dx.doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>.

OIT (2016). *Mejore su negocio: el recurso humano y la productividad*. Tomado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf

Orbegoso, M. (2020). *El engagement y el desempeño laboral en el personal del área abastecimiento-Ilo de la empresa minera Southern Perú Cooper Corporation, 2019*. Tesis para optar el título profesional de ingeniero comercial. Universidad privada de Tacna. Tomado de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1537/Orbegoso-Flores-Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Quintero, et al. (2021). Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad de los servicios de salud. *Revista de información científica para la dirección de salud*, 2021, núm. 35, ISSN: 1996-3521. Tomado de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/445/4452032014/index.html>
- Ramírez Méndez, et al. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Revista Trascender, Contabilidad y Gestión*. Vol. 7, Núm. 20 (mayo – agosto del 2022). ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203. Tomado de <https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v7n20/2448-6388-tcg-7-20-189.pdf>
- Reupo, D. (2021). *Engagement laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa de transporte turístico Olano S.A. Oltursa-Chiclayo-2019*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración. Universidad señor de Sipan. Tomado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9204/Reupo%20Valderrama%20David%20Humber.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez-Cardona, I., Rodríguez-Montalbán, R., Toro-Alfonso, J., & Moreno Velázquez, I. (2016). Propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale –Student (UWES-S) en universitarios de Puerto Rico. *Revista Mexicana de Psicología*, 33(2), 121-134. Tomado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243056044004>

Tordecillas, R. (2017). *Administración de operaciones*. Bogotá: Fundación universitaria del área andina. Tomado de <https://core.ac.uk/download/pdf/326424351.pdf>

Varas, Y. (2023). *Engagement y productividad laboral en los trabajadores de una unidad educativa de Guayaquil, 2022*. Tesis para obtener el grado académico de maestro en administración de negocios. Universidad César Vallejo. Tomado https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107029/Varas_CYP-SD.pdf?sequence=1

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
Engagement y productividad de los trabajadores del instituto superior sabio nacional Antúnez de Mayolo de Iquitos, 2024	<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el engagement y la productividad de los trabajadores del instituto superior sabio nacional Antúnez de Mayolo de Iquitos, 2024?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué tipo de relación hay entre la dimensión “vigor” del engagement y la productividad os trabajadores del instituto superior sabio nacional Antúnez de Mayolo de Iquitos, 2024? ¿Qué tipo de relación hay entre la dimensión “dedicación” del engagement y la productividad os trabajadores del instituto superior sabio nacional Antúnez de Mayolo de Iquitos, 2024? ¿Qué tipo de relación hay entre la dimensión “absorción” del engagement y la productividad os trabajadores del instituto superior sabio nacional Antúnez de Mayolo de Iquitos, 2024?</p>	<p>Objetivo general Identificar el tipo de relación que existe entre el engagement y la productividad de los trabajadores del instituto superior sabio nacional Antúnez de Mayolo de Iquitos, 2024</p> <p>Objetivos específicos Identificar el tipo de relación hay entre la dimensión “vigor” del engagement y la productividad de los trabajadores del instituto superior sabio nacional Antúnez de Mayolo de Iquitos, 2024. Determinar el tipo de relación hay entre la dimensión “dedicación” del engagement y la productividad de los trabajadores del instituto superior sabio nacional Antúnez de Mayolo de Iquitos, 2024. Precisar el tipo de relación hay entre la dimensión “absorción” del engagement y la productividad de los trabajadores del instituto superior sabio nacional Antúnez de Mayolo de Iquitos, 2024.</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación positiva y significativa entre el engagement y la productividad en los trabajadores del instituto superior sabio nacional Antúnez de Mayolo de Iquitos, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión “vigor” del engagement y la productividad en los trabajadores del instituto superior sabio nacional Antúnez de Mayolo de Iquitos, 2024. Existe una relación positiva y significativa entre dimensión “dedicación” del engagement y la productividad en los trabajadores del instituto superior sabio nacional Antúnez de Mayolo de Iquitos, 2024. Existe una relación positiva y significativa entre dimensión “absorción” del engagement y la productividad en los trabajadores del instituto superior sabio nacional Antúnez de Mayolo de Iquitos, 2024.</p>	<p>Tipo de estudio: Básica</p> <p>Nivel del estudio Descriptivo y correlacional</p> <p>Diseño de estudio: No experimental de corte transversal</p> <p>Enfoque del estudio: Cuantitativo</p>	<p>Población: Todos los trabajadores del instituto superior en estudio, que está integrado por 14 personas</p> <p>Marco muestral: Planilla del instituto en estudio.</p> <p>Muestra: La misma que la población. Es decir, será un censo.</p> <p>Procesamiento de datos: A través de Excel, se mostrarán los resultados a nivel descriptivo (tablas y figuras) y para la prueba de hipótesis se usará el SPSS V27.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario estructurado con preguntas cerradas tipo Likert</p>

2. Instrumento de recolección de datos

Escala de Engagement en el Trabajo de Utrecht — (UWES)

Estimado colaborador a continuación se le presenta un conjunto de afirmaciones sobre las que deberá responder de manera honesta y teniendo en cuenta su actual realidad de trabajo. Sólo debe marcar una respuesta por cada afirmación, teniendo en cuenta cualquiera de las siete (7) opciones de respuesta.

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

Escala de productividad laboral

Estimado coordinador, sírvase responder la siguiente escala, que constituye una evaluación del desempeño de sus colaboradores, solo tiene fines académicos y se requiere total objetividad.

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

3. Consentimiento informado

TÍTULO DEL ESTUDIO:

ENGAGEMENT Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO SUPERIOR SABIO NACIONAL ANTÚNEZ DE MAYOLO DE IQUITOS, 2024

INVESTIGADORES: Bach. Gabriel Alcides Salazar del Castillo y Bach. Dina Luz Chávez Marín

Declaro que he sido informado sobre el tema y alcance del estudio citado y acepto participar en él. He comprendido las características y el objetivo del estudio y los posibles beneficios y riesgos del mismo. Se me ha dado tiempo y oportunidad para realizar las preguntas.

Sé que se mantendrá la confidencialidad de mis datos. El consentimiento lo otorgo de manera voluntaria y sé que soy libre de retirarme del estudio en cualquier momento del mismo y sin que de ello se derive ningún tipo de repercusión.

Firma del participante:

Apellidos y nombres:

N° DNI:

Fecha:

Hacemos constar que han sido aclaradas las características y los objetivos del estudio y sus riesgos y beneficios a la persona que firma arriba. Esta persona otorga su consentimiento por medio de su firma fechada en este documento.

Firma del investigador:

Apellidos y nombres:

Fecha: