



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**TESIS  
ENGAGEMENT Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS  
COLABORADORES EN EL ÁREA  
ADMINISTRATIVA EN UNA EMPRESA  
AGROINDUSTRIAL DE LAMBAYEQUE**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**Autora:**

**Bach. Gonzales Aquino, Marilyn Katherine  
<https://orcid.org/0000-0001-6594-1010>**

**Asesor:**

**Dr. García Yovera, Abraham José  
<https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>**

**Línea de Investigación:  
Gestión Empresarial y Emprendimiento**

**Pimentel – Perú  
2021**

## APROBACIÓN DEL JURADO

### ENGAGEMENT Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LAMBAYEQUE

Asesor (a): Mg. García Yovera Abraham José  
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Mg. García Yovera Abraham José  
Nombre completo Firma

Secretario (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes  
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Dr. Heredia Llatas Flor Delicia  
Nombre Completo Firma

## **DEDICATORIA**

El presente informe de investigación va dirigido con mucho aprecio, cariño y estimación; a Dios, Por habernos permitido llegar hasta este punto, brindándonos salud para lograr nuestros objetivos, además de su infinita bondad y amor. Asimismo a mis Padres y familiares, Por su apoyo incondicional en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que nos ha permitido ser personas de bien, incentivándonos a alcanzar nuestra meta trazada, pero más que nada, por su amor. Finalmente a mi asesor Abraham José García Yovera, Por su gran apoyo y motivación para la culminación de nuestros estudios profesionales y para la elaboración de esta tesis; además guiarnos en nuestro aprendizaje y logro ofrecido en este trabajo; por su tiempo compartido y por impulsar el desarrollo de nuestra formación profesional.

**Gonzales Aquino, Marilyn Katherine**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por haberme acompañado, bendecirme y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias, felicidad y sobre todo porque hiciste realidad este sueño anhelado. ¡Gracias!

A mis padres Mario Gonzales Asunción y Anita del Pilar Aquino Cobeñas, por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida. Sobre todo por su gran amor, cariño y por ser un excelente ejemplo de vida a seguir. ¡Gracias!

A mi esposo Franco Baylón Torres, por su sacrificio, esfuerzo y todo el apoyo incondicional, por ser mi soporte en mis momentos difíciles siempre ha estado brindándome su comprensión, cariño y amor. ¡Gracias!

A mi hermano Mario Gonzales Aquino, por ser un ejemplo de desarrollo profesional a seguir, por ser parte importante en mi vida, por llenar mi vida de alegrías y amor cuando más lo necesitado. ¡Gracias!

A mi amada hijita Sayuri por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida no depare un futuro mejor. ¡Gracias!

A mis abuelos Juana Cobeñas Risco y José de los Ángeles Aquino Sandoval, por apoyarme siempre en los momentos más difíciles de mi vida, por quererme, por ser los mejores abuelitos y brindarme todo su amor. ¡Gracias!

Y por último a mi asesor Mg. Abraham José García Yovera por su visión crítica de muchos aspectos cotidianos de la vida, por su gran apoyo, por su comprensión, por su rectitud en su profesión como docente y por sus consejos durante el proceso de nuestra investigación. ¡Gracias!

**Gonzales Aquino, Marilyn Katherine**

## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue Proponer estrategias de Engagement para mejorar el nivel de Productividad de los colaboradores en una empresa agroindustrial de Lambayeque. Se utilizó un diseño no experimental, transversal descriptivo, teniendo un tipo de investigación con enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 208 colaboradores de la empresa. Se han determinado la medida de los niveles de engagement en el área administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque el cual responde a un 80% de compromiso con la empresa ya que los trabajadores indican que cuando están trabajando el tiempo pasa demasiado rápido, lo primero que piensan cuando despiertan por las mañanas es en ir a trabajar. El nivel de productividad en el área administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque, es bajo existe mucho ausentismo de trabajadores, produciendo una sobrecarga para aquellos empleados que asisten regularmente, a ello se añade que no existe un trabajo en equipo, esto ocasiona que los procesos se tenga que volver hacer, todos estos factores hacen que la empresa en relación a procesos se vuelva lenta por una mala productividad. En el nivel del engagement y la productividad de los colaboradores en el área administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque, los trabajadores indican que para ellos todo dentro de la empresa está en perfectas condiciones, pero sus jefes no ven que esta conformidad que ellos manifiestan se refleje en su productividad.

**Palabras claves:** Engagement, Productividad, Colaboradores, Estrategias y Administración.

## ABSTRACT

The objective of this research was to propose Engagement strategies to improve the level of productivity of employees in the administrative area in an agro-industrial company in Lambayeque. A non-experimental, cross-descriptive design was used, having a type of research with a quantitative approach, the sample consisted of 208 employees of the company. The measure of the levels of engagement in the administrative area in an agro-industrial company in Lambayeque has been determined, which responds to an 80% commitment with the company since the workers indicate that when they are working the time passes too fast, the first thing they think when wake up in the morning is to go to work. The level of productivity in the administrative area in an agro-industrial company in Lambayeque, is low, there is a lot of absenteeism of workers, producing an overload for those employees who attend regularly, to this it is added that there is no work in team, this causes that the processes have to do again, all these factors make the company in relation to processes become slow due to poor productivity. In the level of engagement and productivity of the employees in the administrative area in an agro-industrial company in Lambayeque, the workers indicate that for them everything within the company is in perfect conditions, but their bosses do not see that this conformity that they manifest is reflected in their productivity.

**Keywords:** Engagement, Productivity, Collaborators, Strategies and Administración.

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN .....	v
ABSTRACT .....	vi
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>10</b>
1.1. Realidad problemática.....	10
1.2. Trabajos previos .....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	23
1.4. Formulación del problema .....	34
1.5. Justificación e importancia de la Investigación.....	34
1.6. Hipótesis.....	35
1.7. Objetivos.....	35
<b>II. MATERIAL Y MÉTODO .....</b>	<b>36</b>
2.1. Tipo y diseño de la investigación .....	36
2.2. Población y muestra .....	37
2.3. Variables y Operacionalización.....	40
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 43	
2.5. Procedimientos de análisis de datos. ....	44
2.6. Aspectos éticos .....	44
2.7. Criterios de Rigor científico.....	45
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>47</b>
3.1. Tablas y Figuras .....	47
3.2. Discusión de resultados .....	63
3.3. Aporte científico .....	67
REFERENCIAS.....	80
ANEXOS.....	82

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Población de los colaboradores en una empresa agroindustrial de Lambayeque en el Área Administrativa .....	38
<b>Tabla 2</b> Muestra de los colaboradores en una empresa agroindustrial de Lambayeque en el Área Administrativa. ....	39
<b>Tabla 3</b> Operacionalización de la variable Engagement.....	41
<b>Tabla 4</b> Operacionalización de la variable Productividad Laboral. ....	42
<b>Tabla 5</b> Estadísticas de fiabilidad de encuesta aplicada a colaboradores. ....	43
<b>Tabla 6</b> Trabajadores del área administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque según características. ....	47
<b>Tabla 7</b> Trabajo con sentido y propósito .....	48
<b>Tabla 8</b> Fuerte y vigoroso en la empresa agroindustrial de Lambayeque.....	50
<b>Tabla 9</b> Trabajando olvido lo que pasa a mí alrededor.....	51
<b>Tabla 10</b> Ganas de ir a trabajar en la empresa agroindustrial de Lambayeque. ....	52
<b>Tabla 11</b> Orgullo del trabajo realizado en la empresa agroindustrial de Lambayeque. ....	54
<b>Tabla 12</b> Trabajar durante largos periodos de tiempo. ....	55
<b>Tabla 13</b> Dejarse llevar por el trabajo.....	56
<b>Tabla 14</b> Desconectarse del trabajo.....	57
<b>Tabla 15</b> Diagnóstico del Nivel de Engagement en el área administrativa de una empresa agroindustrial de Lambayeque.....	59
<b>Tabla 16</b> Cronograma de Reuniones en el Área de la empresa agroindustrial de Lambayeque.....	71
<b>Tabla 17</b> Construcción de Equipos de Alta Productividad. ....	72
<b>Tabla 18</b> Actividades de recreación.....	74
<b>Tabla 19</b> Presupuesto de la estrategia de formas de pago. ....	75
<b>Tabla 20</b> Presupuesto de la estrategia de reuniones de trabajo. ....	75
<b>Tabla 21</b> Presupuesto de bienes de un plan de capacitación institucional. ....	75
<b>Tabla 22</b> Presupuesto de servicio de un plan de capacitación institucional.....	76
<b>Tabla 23</b> Presupuesto de las actividades de recreación. ....	76
<b>Tabla 24</b> Presupuesto de la premiación para las actividades de recreación. ....	76
<b>Tabla 25</b> Cronograma de las Estrategias de Engagement. ....	77
<b>Tabla 26</b> Matriz de Consistencia .....	93



## ÍNDICE DE FIGURA

<b>Figura 1.</b> Sentirse lleno de energía dentro de la empresa agroindustrial de Lambayeque .....	48
<b>Figura 2</b> Tiempo vuela al realizar sus actividades laborales .....	49
<b>Figura 3.</b> Entusiasmo con su trabajo en la empresa agroindustrial de Lambayeque ..	50
<b>Figura 4.</b> Inspiración en el trabajo .....	52
<b>Figura 5.</b> Sentirse feliz al concentrarse en su trabajo.....	53
<b>Figura 6.</b> Sentirse inmerso en el trabajo .....	54
<b>Figura 7.</b> Trabajo retador.....	55
<b>Figura 8.</b> Persistencia en el trabajo.....	57
<b>Figura 9.</b> Continuar trabajando incluso si las cosas no van bien .....	58
<b>Figura 10.</b> Diagnóstico del Nivel de Engagement según Vigor .....	60
<b>Figura 11.</b> Diagnóstico del Nivel de Engagement según Dedicación.....	61
<b>Figura 12.</b> Diagnóstico del Nivel de Engagement según Absorción .....	62
<b>Figura 13.</b> Apertura Ctas Sueldos BCP .....	70
<b>Figura 14.</b> Ficha para los trabajadores de la empresa agroindustrial de Lambayeque	73
<b>Figura 15.</b> Colaboradora de recursos humanos .....	94
<b>Figura 16.</b> Secretaria de la gerencia administrativa .....	95

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

En la actualidad las compañías vienen atravesando un panorama económico duro lo que genera que se enfrenten a un sin número de desafíos. En épocas de crisis o desaceleración las empresas buscan que sus trabajadores genere mayor rendimiento y una forma de lograr estos objetivos es centrar los esfuerzos en potenciar a los trabajadores que mediante la herramienta como el Engagement aumentan su productividad.

Engagement se considera una herramienta de gestión para conseguir crecer la productividad por ello esta investigación se plantea la gestión del engagement y su influencia en la productividad de los colaboradores en el área administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque.

#### **1.1.1. Contexto Internacional**

El engagement es un estado de realización que se encarga de reflejar los resultados alcanzados debido al esfuerzo desarrollado; ayuda a la organización como un instrumento clave para indicar el nivel de engagement e implicación que tiene un colaborador con su empresa, de tal modo que genere una relación de fidelidad entre el trabajador y la organización, traducidos en satisfacción laboral y rendimiento profesional optimizando la productividad.

Llorente (2016), el director de Relaciones Institucionales del Instituto de Estudios en Madrid; "Hoy hay que ser muy directo y estar muy centrado en el negocio". Un profesional debe estar acostumbrado a dar resultados en su trabajo de manera eficiente y eficaz". (p.2)

Por lo que se puede decir que la productividad laboral no solo abarca resultados si no, que está enfocado a nivel organizacional de la empresa para conocer el desempeño de todo colaborador, expuesto al cambio constante de un mercado competitivo e innovador, con el fin de estudiar los factores que intervienen para conseguir un mejor desempeño y logro tanto profesional como empresarial.

Salas (2017), en Bolivia ha explicado que existen empresas que sólo llegan a contar con 50 trabajadores y lo que más existe son empresas familiares,

y estas son las que mayormente presentan dificultades, ya que no cuentan con la preparación adecuada para poder ejercer actividades correspondientes al giro de la empresa.

Gallup (2019), Según un estudio realizado realizó un informe en el cual plasma el impacto del Engagement de los colaboradores en los resultados de las empresas. Los resultados que obtuvieron fueron que con un buen manejo del talento humano podrían generar un aumento de las ventas de entre 10% y un 19%, asimismo se repuntaba la tasa de fidelización de los clientes hasta en un 7%.

Podemos apreciar que el Engagement si es positivo en el recurso humano lo cual incrementa la productividad de la empresa y por consiguiente a la rentabilidad de la misma.

Circular HR (2018), en Chile el nivel de engagement está cada vez siendo a la baja es decir las empresas no están optando por esta herramienta de gestión de productividad es así que tenemos que de una muestra representativa de empresas chilenas que incluyó a un total de 12.372 personas de 48 organizaciones la tendencia es a la baja esto es preocupante porque las empresas no están centrando sus esfuerzos en la salud y bienestar laboral.

### **1.1.2. Contexto Nacional**

En el Perú, actualmente más del 50% de ejecutivos cita al engagement y la cultura organizacional como piezas indispensables para que las empresas desarrollen sus actividades a diario sin problema en relación al compromiso de su capital humano ante su ámbito laboral.

Oblitas (2016), en una empresa agroindustrial de Lambayeque se desea analizar la conexión del engagement y la productividad laboral de los trabajadores del área administrativa, ambas, consideran dimensiones psicosociales tanto de compromiso y clima organizacional para un mejor desempeño, a través de factores como motivación, clima laboral cómodo, seguro y satisfactorio para ejercer sus actividades diarias; logrando disminuir la presencia de factores negativos como estrés, etc.

Maldonado (2018), muestra los estudios realizados en una empresa de ventas corporativas de telecomunicaciones sobre el engagement laboral en trabajadores de una compañía de ventas corporativas de telecomunicaciones los resultados obtenidos señalan El grado de engagement laboral de la compañía es promedio ya que la dimensión Vigor la de mayor predominancia es decir los empleados de este tipo de empresas muestran compromiso con su trabajo además que mayormente están predispuestos a realizar horas extras en la empresa la dimensión vigor se puede percibir más en los empleados que no tienen carga familiar y las áreas de ventas de este tipo de empresas son las que los empleados muestran vigor y Absorción.

Vega y Alarcón (2018), muestra los estudios realizados en una empresa de uva en la región Ica en los obreros agrícolas, los resultados obtenidos señalan que el compromiso y la productividad van de la mano un porcentaje medio de obreros de este tipo de empresas tienen bajo nivel de percepción de engagement por ende no reflejan buen índice de productividad factores como el grado de instrucción, tipo de liderazgo del jefe de personal y al ambiente laboral genera que un porcentaje medio de obreros no pueda percibir un óptimo nivel de engagement.

Oblitas (2017), indica que el estrés es generado por la tensión en las empresas, y a ello se añade los espacios físicos donde los trabajadores se desempeñan, pues esta presión de la sociedad, es decir que se tiene que contar con un trabajo estable para poder mantener a una familia.

Lejtman(2017), COO y Co-Founder de Gointegro – Lima, compañía dedicada a la tecnología de talento humano, indica que en el país, el 40% cuenta con un estrategia formal sobre el compromiso, esto se debe a la ausencia de implementación relacionado al supuesto (60%), consecuente a la escasez de tiempo para tramitar adecuadamente (42%), y finalmente la ausencia de engagement con las determinaciones por parte de la gerencia (39%).

### **1.1.3. Contexto Local**

El estudio realizado tuvo por objeto el departamento de gestión humana de una compañía agroindustrial ubicada en el departamento de Lambayeque. Este departamento posee las siguientes dependencias: Departamento de personal, área de capacitación, área de remuneraciones, departamento de seguridad en el trabajo, salud ocupacional, seguridad patrimonial, gerencia. Hoy en día las empresas deben enfocarse que su recurso humano se sienta feliz en su centro de trabajo para sostener un clima laboral agradable y satisfactorio, y poder obtener un mejor rendimiento en sus actividades tanto personales como grupales, de tal forma, el personal podrá comprometerse en su totalidad con la organización, alcanzando y participando el logro de sus objetivos propuestos.

Por ello, podemos afirmar que percibir emociones positivas dentro del trabajo y la actividad profesional, están asociadas con el sentido comprometido y afectivo por parte de los trabajadores hacia la empresa donde realizan sus actividades laborales, es por ello, que en el engagement existe una percepción de realización personal y profesional, con la finalidad de establecer una relación recíproca por parte del recurso humano con la empresa.

Con respecto a esto, en una empresa agroindustrial de Lambayeque, Provincia de Chiclayo se observa un clima laboral tenso en relación al desinterés del trabajador al ejecutar sus actividades o funciones dentro del área administrativa; en consecuencia, a esta insatisfacción laboral la realización de los procesos es pausado, generando un retardo en la producción para la organización. Asimismo se puede presenciar algunas discusiones o problemas laborales entre equipos de trabajo, respecto a esta problemática, esta investigación desea proponer estrategias de engagement para mejorar la productividad de la organización, con el fin de generar actitudes apreciables en relación a su compromiso para desarrollar sus habilidades personales y competencias profesionales en cada uno de los colaboradores a nivel de todo el organigrama, con el fin de generar mayor productividad dentro de los procesos ejecutados.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. Contexto internacional**

Acosta y González (2017), en su estudio realizado cuyo título se denominó “Engagement laboral de los administrativos en la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio”, la cual tuvo por objetivo general el de conocer el engagement en el trabajo por los colaboradores administrativo, la cual tuvo un enfoque cualitativo con diseño fenomenológico y la técnica de acopio de datos empleada fue por medio de grupos focalizados posteriormente de recoger los resultados concluyeron que el engagement en el trabajo con sus características si se encuentran presentes en la mayoría de los AUCCV y a su vez existen diferentes factores que afectan el desarrollo de sus funciones.

Lopez (2017), en su artículo científico cuyo título es “Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona”, tuvo por objetivo ayudar a la población a mejorar sus niveles de engagement para ser más productivos en las organizaciones. El estudio se realizó mediante el instrumento llamado Utrecht Work Engagement Survey (UWES). Después de analizar los resultados concluyo que el descubrimiento de que una disposición mental para con el propio trabajo, se relaciona con la vivencia en la misma.

Este estudio llevando al ámbito laboral tiene mucha implicancia puesto que la disposición, compromiso o engagement estará relacionado por como tu convives con la empresa.

Un primer estudio realizado por Sanabria (2019), para optar por el título de Psicología, teniendo como objetivo definir la existente conexión engagement y satisfacción en una compañía constructora en la ciudad de Bucaramanga. El estudio se hizo con una muestra de 127 colaboradores. Teniendo como hipótesis general si guarda relación de las variables de estudio que son el engagement y la satisfacción laboral en una compañía constructora de la ciudad de Bucaramanga. En la investigación se aplicó como instrumento la escala de satisfacción general de War, Cook y Wall. Se obtiene como resultado que las compañías tienen que usar estrategias que contribuyan a brindar espacios laborales más provechosos para la salud de los colaboradores.

Podemos decir que está investigación será de gran aporte para nuestro estudio ya que siempre es importante incentivar al personal de la organización a través de un sistema de recompensa no necesariamente económica sino más bien en el aspecto social que eleva la autoestima de la persona.

Juyumaya (2018), En su artículo científico cuyo título fue “Work engagement, satisfacción y rendimiento laboral: El rol de la cultura organizacional” para realizar dicho artículo empleo la encuesta transversal con escala de work engagement UWES-9 y la escala de satisfacción laboral genérica sobre una muestra por conveniencia. Posteriormente al analizarse los resultados en la herramienta SPSS se concluyó que el work engagement guarda una relación poderosa con respecto a la satisfacción laboral relacionándose positivamente con los rendimientos en las tareas.

Este artículo científico será de aporte y guía para la investigación que estoy realizando porque me deja unos parámetros de las relaciones entre mis variables de estudio y como afecta una a otra.

Vega y Alarcón (2018), realizó un estudio sobre “Engagement de los obreros agrícolas como discriminante en el logro de la meta de la productividad laboral en Poda Uvera Iqueña” para recibirse como Magister en dirección de personas, cuya meta fue estudiar la relación del engagement de los trabajadores agrícolas y su productividad en el trabajo. Teniendo como población a 93 obreros agrícolas. Se aplicó la técnica de la encuesta según Utrech Work Engagement Scale (UWES). Se concluye que presenta una relación significativa de la productividad laboral con respecto al engagement y sus dimensiones (dedicación, vigor, y absorción).

Podemos decir que esta investigación será de gran aporte para nuestro estudio ya que nos brinda información netamente fundamental, que permitirá conocer la relación de las variables de estudio.

Díaz (2018), en su artículo científico cuyo título fue “El Engagement y la satisfacción laboral en las organizaciones. Una aproximación a su conceptualización”, cuyo fin de la investigación fue saber la conexión entre el

engagement y la satisfacción de los colaboradores de una institución educativa pública, en el artículo se apreció una aproximación en teoría de ambas variables, la muestra que se tomó para el estudio fue una dependencia administrativa con 220 personas encuestadas, al aplicarse el cuestionario cuyo nombre es Utrecht Work Engagement Survey (UWES), después de revisar los datos obtenidos y procesarlos se llegó a la conclusión que efectivamente existe una relación entre el engagement y la satisfacción laboral.

Este artículo guarda mucha relación con el estudio que estoy realizando y concuerda con las teorías que he venido estudiando porque al no haber compromiso por los colaboradores es muchas veces por que se encuentran insatisfechos por muchos motivos que las organizaciones deben saber controlar y mejorar, para así no poder afectar la productividad de la empresa.

Ortiz y Garcia (2021), En su artículo científico nos cuyo título fue “Relación entre el apoyo organizacional percibido y el engagement laboral en trabajadores mexicanos”, el propósito de este artículo fue el de poder estudiar la relación existente del apoyo organizacional percibido en función al engagement laboral en los colaboradores en México. La investigación se realizó con diseño transversal correlacional y se analizó los datos recopilados de las preguntas de apoyo organizacional percibido (SPOS) y el Utrecht Work Engagement Scale (UWES). La muestra que se tomo fue por conveniencia y estuvo conformada por 292 colaboradores mexicanos, posteriormente se analizó los datos y se tuvo como resultado que la correlación de Spearman marco una correlación elocuente, pero a su vez débil por lo que concluye que la prueba no sostiene una importante relación entre estas variables en estudio.

### **1.2.2. Contexto nacional**

Huapaya (2017), en su investigación “Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote” para recibirse como profesional en Psicología, teniendo como propósito resolver la relación entre el engagement y el grado de profesionalismo de los profesores. Los residentes están formados por 409 docentes a un nivel básico a gusto con la institución, así mismo la investigación



que se realizó fue probabilística estratificado, estudiando a 350 docentes de nivel secundario. Teniendo como teoría normal significativa entre el Engagement y gozo Laboral en profesionales del nivel básico de los institutos educativos públicos del distrito de Chimbote. Se aplicó el instrumento la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-9) y se empleó la técnica de pruebas estandarizadas e inventarios. Se concluye que la correlación del Engagement y Satisfacción Laboral guarda correlación positiva moderada de 0.5, la cual indica que es altamente significativa.

Cabe resaltar que, para tener una productividad laboral adecuada, los colaboradores deben tener un enlace entre organización y colaborador, ya que esto permitirá llevar una mejor relación entre ambas partes.

Hurtado (2017), en su investigación “Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del Sector Retail de Piura” para recibirse como Licenciado en Administración de Empresas, cubo objetivo fue conocer el motivo del colaborador para permanecer mucho tiempo en una compañía. La población que se tomó para las dos tiendas Retail son los vendedores full time que está conformada por 36 y 39 colaboradores full time pertenecientes a Saga Falabella y Ripley respectivamente. El instrumento usado en el estudio es cuestionario el cual fue formulado por 18 preguntas, de estas 6 miden el compromiso de continuidad, 6 el normativo y 6 el afectivo. Se llegó a la conclusión que los trabajadores de las empresas seleccionadas, prevalece lo normativo, seguido por el componente de secuencialidad y finalmente el componente afectivo.

Podemos decir que la motivación es la principal herramienta para que los colaboradores puedan identificarse en la organización y poder aplicar dichas destrezas para el logro de los objetivos.

De la Puente (2017), en su investigación sobre el “Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo” y poder recibir el título profesional de licenciado en Psicología, teniendo como fin analizar en enlace entre el compromiso en las organizaciones y la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo. Teniendo una población

de 150 empleados administrativo de la Municipalidad, así mismo se usó una técnica de muestreo no probabilístico, en conformidad a las normas excluidas, formadas por 108 asalariados administrativo de la municipalidad provincial de Trujillo, los cuales 47 y 61 damas y caballeros respectivamente que alcanzaron de los 20 a 65 años de vida. Teniendo como hipótesis general: tener la obligación organizacional la motivación de cumplimiento en los empleados administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo. En el estudio aplicaron como técnica la evaluación psicométrica y como instrumento y las interrogantes de compromiso organizacional y la escala de motivación M-L 1996. Se concluye que posee una pequeña relación significativa entre los acuerdos organizacionales y la motivación de superación en los empleados administrativo de la Municipalidad.

Sin duda alguna los aportes de esta investigación nos permitirán conocer más de los grandes aportes que existen por parte de las áreas administrativas de las municipalidades provinciales y que hoy en día muchas empresas no saben tomar en cuenta las áreas administrativas.

Huamanchumo (2021), en su investigación “Engagement y productividad laboral en el personal administrativo de una Universidad Privada de Lima Norte – 2020” tuvo como objetivo saber la conexión existente entre engagement y productividad de trabajo en los colaboradores administrativos de una Universidad Privada de Lima Norte 2020. Esta investigación su población fue conformada por 5 asistentes del área administrativa, académica y de distintos cargos (asistentes senior, asistentes junior y auxiliares), género y edad de una Universidad Privada, por lo cual tiene como método de investigación hipotético deductivo.

Lázaro (2019), En su investigación “Felicidad y Engagement Laboral en trabajadores de una empresa del rubro Financiero de Lima Metropolitana”, para optar el título profesional en psicología el cual tuvo por objetivo conocer el enlace que existe de la felicidad con respecto al engagement laboral de los colaboradores de una entidad financiera de lima Metropolitana. La población fue conformada por la los colaboradores de ambos sexos del área administrativa la cual comprende 610 colaboradores. En dicha investigación se aplicó el instrumento de la escala de la felicidad y el cuestionario UWES, después de

obtener las consecuencias se concluyó que la felicidad se conecta con el engagement laboral positivamente en un nivel moderado y significativo en los colaboradores de una compañía financiera.

Sucasaca (2019), en su investigación "Engagement y Productividad Laboral de la Empresa Ricos Pan de la Ciudad de Juliaca" para obtener el título profesional de licenciado en Administración, cuyo motivo fue conocer la relación entre el engagement con respecto a la productividad laboral de la empresa Ricos Pan de la ciudad de Juliaca. Esta investigación de la población estuvo conformada por 50 colaboradores, por lo cual su tiene como método de investigación hipotético deductivo. Se aplicó como instrumento dos cuestionarios, el primero la Utrecht Work Engagement Scale (UWEST) y el segundo una adaptación de un cuestionario. Se concluye que el estudio permitió saber la relación que existe entre ambas variables.

Sin duda alguna la productividad tiene mucha influencia en las compañías ya que es una herramienta que permite mejorar la calidad de vida en una sociedad determinada. Por eso es necesario que los trabajadores deben motivar, conservar y mejorar el engagement mediante programas, capacitaciones; deben ser evaluados y motivados constantemente para que todos cumplan con su trabajo y así aporten con el desempeño y crecimiento continuo de la empresa.

Suárez (2020), en su investigación "Engagement y satisfacción laboral en docentes del nivel secundario de instituciones públicas, Trujillo", para optar por el grado académico de maestría en Gestión de Talento Humano, cuyo objetivo principal es saber los efectos que se dan entre el engagement y la satisfacción en el ambito laboral en profesores de secundaria de instituciones educativas públicas.

La población de estudio estuvo conformada por 150 docentes del nivel secundario.

Para la investigación utilizo la técnica de investigación de Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-9) y la Escala de Satisfacción

Laboral SL-SPC. Se concluye que el estado positivo de índole afectivo-cognitivo de los docentes se encuentra relacionado con su satisfacción laboral.

### **1.2.3. Contexto Local**

Vinces (2018) en su investigación sobre “Engagement laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la Institución Financiera CMAC Piura – Chiclayo 2018” y así poder obtener el título profesional de licenciada en administración, teniendo como fin la propuesta de un plan de engagement en la compañía para mejorar los grados de productividad de los colaboradores del ente financiero CMAC Chiclayo 2018. La población se conformo por 55 colaboradores del departamento de operaciones y crédito. El instrumento que se utilizó fue una encuesta en formato de escala de Likert. Se concluye que el nivel del engagement que presenta los trabajadores es bajo, aspecto el cual muestra que los trabajadores no mantienen un estado mental favorable con relación a las tareas que realizan en su labor.

Sin duda alguna esta investigación mantiene relación con la variable compromiso organizacional, debido a que un buen clima organizacional es de vital importancia para mejorar el desempeño de los colaboradores en sus funciones dentro de la compañía, de tal manera que incremente la productividad, orientándola al logro de los objetivos organizacionales.

Carrasco (2020), En su investigación titulada “Engagement en colaboradores de las clínicas privadas de salud ocupacional de Chiclayo, durante agosto a diciembre del 2018” esta investigación tuvo por objetivo conocer los niveles de engagement en los trabajadores de las clinicas privadas de Chiclayo, la población fue formada poor 122 trabajadores de 19 a 64 años de los 2 sexos. El instrumento empleado para fue la escala Utrecht de Engagement. Los resultados obtenidos en este trabajo fueron que el grado promedio de engagement domino con 61.48% para la cual las clinicas deberan elaborar estrategias para mejorar los niveles de engagement y asi no incurrir en la calidad de atención al cliente que brindan su colaboradores.

Esta investigación tiene coherencia con la variable en estudio puesto que al identificar niveles bajos de engagement en los colaboradores estan teniendo una pesima atención al cliente y eso es perjudicial debido a que ellos

son muchas veces la cara de la empresa y su reputación se puede ver afectada con la fidelización de los mismos clientes.

Politi (2020), realizó una investigación sobre “Influencia del engagement en el desempeño laboral de los trabajadores de un empresa de telecomunicaciones en Chiclayo” para graduarse como Maestra en Gestión del Talento Humano, cuyo objetivo general fue resolver si hay influencia del engagement en el desempeño funcional de los empleados de un compañía de telecomunicaciones de Chiclayo. El estudio estuvo conformado por 39 trabajadores donde se encontraban distribuidos en tres departamentos. Teniendo como hipótesis general si se halla contribución del engagement en el desempeño laboral de los colaboradores de la compañía de telecomunicaciones. En la investigación como técnica o instrumento de investigación se utilizó dos encuestas la escala de Engagement o UWESS. Se recomendó que la gerencia contribuya al incremento de los niveles del engagement porque sus niveles son bajos e implantar programas de reinducción.

Sin duda alguna este trabajo investigativo tiene conexión con la variable engagement porque influye en el desempeño en las funciones de los trabajadores, por eso para elevar el desempeño laboral de todo el personal, siempre se debe de felicitar el desempeño de las funciones de los trabajadores y estar motivados por medio de charlas o capacitaciones, para que lleven a cabo una adecuada retroalimentación y sí mejorar el cumplimiento de las metas.

Guerrero (2020), en su investigación "Nivel de engagement laboral en los colaboradores de la gerencia regional de educación de Lambayeque, Chiclayo-2019", para obtener el grado de bachiller en Administración, teniendo como fin principal establecer el nivel de Engagement laboral en los trabajadores de la Gerencia Regional de la educación de Lambayeque. El estudio consto de 73 trabajadores de la entidad.

En la investigación se aplicó como instrumento una encuesta basada en la "Escala de Liket". Se obtiene como deducción que el nivel de engagement es alto, la cual es favorable para la Gerencia Regional de educación de Lambayeque, donde indican los trabajadores que tiene mucho entusiasmo,

energía, se sienten presuntuosos y contentos porque su trabajo es desafiador e inspirador.

Esta investigación tiene relación con la variable engagement (compromiso), ya que todo colaborador siempre deben estar comprometidos e identificarse con la institución e identidad.

Ruiz y Santisteban (2021), realizó una investigación " El proceso de Engagement y su impacto en la productividad laboral de los funcionarios- Municipalidad Distrital de Laguna 2020", para recibirse de licenciado en Administración, teniendo como objetivo determinar la relación entre el engagement y la productividad laboral de los funcionarios de la municipalidad distrital de lagunas 2020. El estudio se realizó con una muestra de 35 funcionarios. En la investigación se aplicó un cuestionario. Finalmente se concluye que entre el engagement y su impacto en la productividad laboral existe una relación con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.839.

Podemos decir que esta investigación será de gran importancia para nuestro estudio, ya que siempre es importante desarrollar actividades direccionadas para mejorar una buena comunicación, desarrollando también actividades de crecimiento personal y profesional. Siempre todo funcionario debe mejorar su compromiso e identificarse con la entidad y con la institución.

Ayala (2018), En su tesis titulada "El Work Engagement y la intención de la rotación de los trabajadores de la empresa de transportes N&V SAC", para dicha investigación se tomó una muestra de 50 trabajadores los cuales dieron respuesta a un cuestionario con la intención de calcular las dimensiones de la investigación, el tipo de investigación empleado fue cuantitativo de nivel correlacional y cuyo fin fue medir los la influencia del work engagement sobre la intención de rotación de los trabajadores de la compañía en estudio. Para ellos se realizaron pruebas estadísticas el cual arrojó el siguiente resultado: Que la dimensión absorción, como la de vigor influyen en la intención de rotación mientras que dimensión de dedicación no. Con ello se concluye que la empresa debe hondar en trabajar aspectos más psicológicos con los colaboradores y puedan relacionarlos mejor al trabajo.

Esta investigación evidencia lo cuán importante es tener los niveles de engagement altos en una organización y no tener el problema de las rotaciones de los colaboradores.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Engagement**

Según Circular HR (2018), el engagement llamado “Compromiso”

Lo conceptualiza que es el estado intelectual positivo y relacionado a la labor; caracterizado por dedicación, vigor y absorción”.

*1.3.1.1. Dimensiones de engagement.* Según Circular HR (2018), el engagement consta de 3 dimensiones o características:

**Vigor.** Se describe a los agudos grados de energía y firmeza mental cuando se está laborando, anhelando invertir más esfuerzo, inclusive cuando se presentan diversas adversidades.

**Dedicación.** Tiene una alta consecuencia en el trabajo, expresando un sentido de orgullo, inspiración, entusiasmo y reto al trabajar.

**Absorción.** Se da al momento que hay mayor concentración se percibe que pasa volando lo cual dificulta dejar de trabajar debido a que hay mucho disfrute y concentración en la labor.

*1.3.1.2. Alcances del Engagement.* Salanova y Schaufeli, (2009), considera el engagement en los siguientes alcances:

#### **Ámbito laboral**

En el ámbito laboral se puede precisar en un su estudio de la necesidad de esperanza, dominio y pertenencia. Refiriéndose a la seguridad al estar pendientes de enfocar a las personas en una esfera de trabajo, facilitando la seguridad económica; a su vez se observa las necesidades que tienen los colaboradores al considerar siempre a su equipo de trabajo que por lo general llegan a sentir afecto y/o aceptación frente al resto de sus compañeros

Asimismo se estudian las necesidades, en el caso cuando el colaborador siente que su labor sea apreciado tanto por sus compañeros como

sus jerarquías, con el fin que el beneficio de la labor realizada sea con el propósito de obtener progreso en ámbito profesional, para finalizar el engagement analiza todas las obligaciones de autorelación aludiéndose a la productividad en el desempeño que conlleva el trabajo.

### **Ámbito académico**

Se dice que es la suficiencia que predisponen los apoderados de su propia compañía y las funciones en la labor: En el engagement los colaboradores logran expresar su forma física, emocional y cognitiva pese a que se desarrollan sus funciones dentro de su zona de trabajo.

Kahn identifica 3 condiciones psicológicas en la función de trabajo de una persona engaged:

**Significación:** Es el accionar para saber algo característico de la labor de otra cosa distinta.

**Seguridad:** En este aspecto realiza la propiedad de seguridad en la zona de trabajo para todos los colaboradores fiables y predecible es por eso que puede ser considerado una certeza.

**Disponibilidad:** Hace referencia a la presencia que hace posible solucionar conflictos o ser un soporte proporcionando una herramienta disponible para utilizarse en el ámbito laboral.

Por eso que la labor es significativa cuando los recursos están disponibles y los ambientes de trabajo son agradables y seguros para los colaboradores.

*1.3.1.3. Teorías del Engagement. Según Salanova y Schaufeli (2009), identifica las siguientes teorías del engagement:*

### **Teoría psicosociales del engagement**

El Modelo Demandas y Recursos Laborales (DRL): Este concepto está basado en dar a conocer por qué el exigir al colaborador en el puesto que se le asignado impactan que caigan bajo estrés, pueden sentirse no tan valorados y con bajos niveles de motivación, si es que no se les da las herramientas idóneas para poder cumplir con las funciones exigidas por los empleadores.



Es decir siempre deben estar alineados con la realidad que atraviesa cada empresa.

**-Demandas cuantitativas:** Hace referencia a la sobre exigencia, un alto ritmo laboral, fechas apretadas y al presión.

**-Demandas mentales:** Son tareas que requieren alta concentración, toma de decisiones difíciles, precisión.

**-Demandas Socio – Emocionales:** En este punto encontramos el acoso laboral, es la acción de tener que enseñar emociones cuando se siente lo opuesto.

**-Demandas Físicas:** Es cuando se trabaja en ambientes fuertes ya sea de frío, calor, humedad, sequía y te exigen a estar en esos ambientes.

**-Demandas organizacionales:** Son dificultades de actuación en la labor, desequilibrio en el trabajo, y las funciones entre compañías.

Algunas características han puesto al trabajo laboral son relevantes para enfrentar cualquier tipo de dificultad presente en el lugar laboral, pero son importantes por derecho propio personal.

**-Recursos Físicos:** Es un conjunto de despacho económico bien diseñado, con un ambiente laboral, apropiadas y técnicas presente.

**-Recursos de tarea:** La retroalimentación está diseñada para funcionar, diferentes tareas, en la función ejecutada, obteniendo tiempo para la administración de espacios, y libertad en el trabajo.

**-Recursos Sociales:** Hace mención a los medios materiales, financieros y humanos que las organizaciones proveen así misma, para afrontar las necesidades de la comunidad.

**-Recursos de la organización:** Son las oportunidades que tienen los colaboradores para demostrar su capacidad profesional en la participación de los proyectos de las compañías.

**-Recursos trabajo – familia:** Hace referencia al horario flexible y apoyo de su pareja en el aspecto social.

El modelo propuesto, al obtener dos tipos de desarrollo: en el cual se deteriora la salud y las obligaciones extremas son las que cansan al colaborador, la cual utilizan la motivación, en la apelación y acceso de manera eficaz a las demandas laborales, fomentando de esta forma, la participación, dando como resultado aspectos positivos. Estos evolucionan y son:

**Proceso de deterioro de la salud:** Expresa el mantenimiento, rendimiento y pequeñas situaciones litigante o riguroso por parte de la compañía, para lo cual exigen un esfuerzo mental por parte del trabajador. Cuando un colaborador hace frente a exigencias laborales poseyendo bajos recursos, generalmente aumentan energía con el fin de adaptarse a las grandes sollicitaciones ambientales.

**Procesos de motivación:** Para referirse a las demandas profesionales de las compañías que poseen un rol de motivación intrínseca, ya que alienta el crecimiento del colaborador, con respecto aprendizaje y desarrollo. A si como también puede poseer una motivación extrínseca debido a que con puntos necesarios para alcanzar las metas en su trabajo.

### **Teoría de psicología positiva**

Salanova y Schaufeli, (2009), define a la psicología positiva es el estudio del talento humano.

En esta definición los autores identificaron 3 puntos importantes en la psicología positiva debido a que existe un comentario de un médico en la salud, en esta se encuentra que existen resultados positivos que los resultados a largo plazo son mucho más efectivos en la disminución de las dificultades psicosociales.

Los encargados son impulsores de estas actividades son Martin Seligman y Mihaly Csikszentmihalyi, quienes determinaron la cantidad especial sobre Psicología Positiva en el magazin American Psychologist de junio de 2000, estos indican que la psicología positiva cataliza una alteración de perspectiva de la Psicología inicialmente por la inquietud de dar solución a las cosas que van mal en la vida originando aspectos buenos en las personas”.

Estudia sobre juicios con carácter científico la funcionalidad idónea de la persona, siendo la razón, detallar, explicar y predecir la mecánica insuperable así como también optimizar, aumentando la calidad de vida en el trabajo y organización lo cual hace que el Engagement se enlace en este nuevo punto de vista, debido a que tuvo un empujón significativo en los años pasados. Por lo tanto, el impulso de la Psicología Positiva da vida a tierra fértil que hizo el Engagement, flor del estudio, el surgimiento del compromiso en el principio del siglo XXI tiene que ver con dos desarrollos convergentes primero el desenvolvimiento de la significación del recurso humano y la repercusión psicológica de los colaboradores en las organizaciones; en segundo lugar el incremento del beneficio científico en las situaciones psicológicas positivas.

Siguiendo a Snyder y López (2002) resulta oportuno manteniendo un control en una fortaleza y capacidad cívicas de las personas. Las posibilidades de que el ser humano ayuda a comprender esa energía y poder desarrollarla. La clasificación proporciona una doble finalidad y discernimiento de la (investigación) y la utilidad (ejercicio profesional) y vitalidad humana.

### **Teoría de la felicidad en el trabajo**

Salanova y Schaufeli, (2009), mencionan que dejan que los seres humanos se comporten con una mejor apariencia de cada persona y determinen hasta un 40% de su misma alegría, en el área de la psicología han originado un impacto en las actividades positivamente mejorando psicológicamente a las personas.

Cabe señalar que en la realización de los trabajos se ha modificado un gran número de actividades positivas de un modelo conductual, cognitivo que contribuyen a fortalecimiento en el trabajo.

Es por ello que las tareas de cada colaborador en el cual la compañía desempeña un rol protagónico localizándolas al alcance de todos, favoreciendo la salud y el confort de todos sus colaboradores.

### **Categorías Cognitivo Conductuales para incrementar el engagement**

Los escritores citados mencionan que las categorías cognitivo actuales para aumentar el engagement son las siguientes:

**-Cuidado mantenimiento de la mente y el cuerpo:** algunas clases de actividades permite realizar ejercicios físicos, dormir bien, meditar manteniéndose alegre. El refrán clásico que dice “mente sana en cuerpo sano” ha sido de gran ayuda ya que existe pruebas científicas que los efectos psicológicos que las prácticas actúan en la parte física del ser humano.

**-Práctica de las virtudes:** Para vivir una vida llena dependerá de la autodesarrollo de los talentos, fortalezas y potencial, por tal motivo es crucial saber cuáles son y promoverlas.

**-Fortalecer las redes sociales:** El engagement desarrolla cuando los colaboradores tienen zonas para interactuar entre ellos, compartir sus conocimientos y celebrar juntos los logros laborales.

**-Toma de decisiones:** Es la relación que se tiene con el control de sus mismas metas y tener la intención para fomentar el bienestar subjetivo. Para tomar decisiones: establecen retos personales, buscan flujo y desarrollan estrategias para solucionar cualquier problema que se presente.

### **1.3.2. Productividad Laboral**

Delgado (2010), la productividad laboral es un objetivo que indica la mejora continuidad del éxito de una comunidad, el cual administra la consecuencia, el talento humano en su grupo, teniendo el valor de dirigir a accionistas, y profesionales a invertir sin cuestionar que los procesos financieros que se destina en el capital de una persona tendrá una tasa valioso en el menor tiempo. En el cual los profesionales del campo comprenden la importancia laboral que aporte a los colegas el principal indicador que hará visible su capacidad de gestión y aporte que otorgan a su empresa.

#### *1.3.2.1. Dimensiones Humanas.*

Según Marvel Rodríguez y Núñez (2011), señalan que es productivo equipar la integración de los seres humanos con relaciones sociales y laborales, el cual indica la ejecución presentes, las participaciones psicológicas y psicosociales.

De tal modo las decisiones en una organización es de mucha importancia para impulsar al hombre a la acción, de trabajar en forma alegre y

sostenida en la empresa, para satisfacer las necesidades, deseos, intereses de las personas; y relacionarlas con otros individuos que tienen los mismos deseos, expectativas personales, formando un grupo, y más aún, llenar los deseos de los objetivos de la organización.

#### *1.3.2.2. Dimensión psicológica*

Según Marvel, Rodríguez y Núñez (2011), se refiere dar a saber la persona en función a sus necesidades personales como; satisfacer que está en base a un solo motivo general, el cual incluye todos los procesos psicológicos, desarrollados en la interiormente, a raíz de su historia, la necesidad y sus perspectivas. Por tal motivo los procesos individuales presentan una relación con la satisfacción, el bienestar y la motivación para el trabajo en la empresa y disposición hacia el cambio y aprendizaje.

Asimismo puede presentar otros aspectos psicológicos que son significativos en la conducta de los individuos dentro de una empresa como: autoeficacia, claridad del rol, sobrecarga de trabajo, conciencia de obligación sobre la conclusión, conocimiento del trabajo, percepción de ayudar al trabajo social.

Sin embargo es importante incluir procesos psicológicos que con el propósito de activar en las personas otras características importantes, tales como: satisfacción, motivación, la participación, la distinción, el empeño e implicación, que van a repercutir en el desempeño de los individuos.

#### *1.3.2.3. Dimensión psicosocial*

Hace referencia a la actuación de las personas cuando tienen que juntarse con otras personas, con la finalidad de cumplir con sus deberes comunes, teniendo en cuenta las técnicas psicosociales que se generan en las personas para relacionarse entre ellas. Estos procesos psicosociales presentan una conexión con la ocupación grupal o colectiva y la conducta de las personas en la compañía, estas pueden ser el clima organizacional, la cultura corporativa y el liderazgo. Marvel, Rodríguez y Núñez (2011).

Es por ello, que entre los aspectos psicosociales señalados por Quijano (2006) se encuentran: la cultura de las organizaciones, la sustitución

organizacional, el liderazgo, los grados de desarrollo en grupo, la participación, el poder, el conflicto, las decisiones tomadas, la negociación y el clima laboral.

#### *1.3.2.4. Factores humanos que inciden en la productividad.*

Según Marvel, Rodríguez y Núñez (2011), la dimensión psicológica da razón de influir en los individuos y las dimensiones psicosocial en los factores grupales y organizacionales, presentando la intervención de las personas tanto como individuos o como partes de un grupo, que interactúan dentro de una organización.

Asimismo los factores organizacionales se encargan de generar en los seres humanos (individuos o grupos), el discernimiento de ser una empresa, con una organización, basada en un conjunto de imágenes compartidos y de una visión de aspirar.

### **Factores Individuales**

#### **Motivación**

Marvel, Rodríguez y Núñez (2011), narran que la energía para cumplir algo que anhelamos lograr estará supeditado al tiempo en que se tenga en deseo de lograr esa necesidad. Es decir los colaboradores buscaran satisfacer sus anhelos; por otro lado la alta dirección tiene que generar motivación a sus colaboradores con la finalidad de poder impulsar mejoras en empresas y estas tengan conductas esperadas. Esta también presenta 4 cualidades similares como: un fenómeno personal, multifacético, intencional y de comportamiento. En base a esto se puede concluir que la motivación es de suma importancia para que la persona actúe deseosamente ante la participación de alguna tarea.

#### **Satisfacción laboral**

Marvel, Rodríguez y Núñez (2011), refiere la postura global de los colaboradores frente a sus funciones laborales, y da conocer la satisfacción profesional, como un estado afectuoso y emocional positivo, producto de la apreciación subjetiva, en base al resultado de los aprendizajes ejecutados.

## **Competencias**

Marvel, Rodríguez y Núñez (2011), marcan que es importante saber que competencias que dan más efectividad profesional a los empleados. Por eso la primordial intranquilidad de las compañías son de como aumentar las competencias, fomentar buenos comportamientos de sus miembros y con ello poder generar un rendimiento exitoso en sus funciones establecidas por la organización. Parte de ello hace referencia a la formación que tienen y así mejorar la productividad dando fuerza profesional a la compañía.

## **Factores grupales**

### **Cohesión**

Hace referencia a la construcción multidimensional, basándose en las fuerzas de las personas para continuar en una organización, teniendo una conexión con el rendimiento de un grupo de trabajo. Se puede decir que es una evolución de la toma de decisiones el hacer trabajar a sus integrantes por medio de grupos de trabajo y buscar siempre la unión de los participantes. Marvel, Rodríguez y Núñez (2011)

### **Participación**

Es un concepto de diferentes formas, puede ser una forma de conducta, o como el resultado de la energía dentro de un instituto, con un sistema institucional.

Se tuvo en un estudio de 48 organizaciones en el sector Financiero y de la Economía Social, el cual indica que la colaboración de los obreros es la intervención en tomar buenas decisiones, y a los integrantes de una organización para integrar las sugerencias, lo cual incrementa el gozo del personal y su rendimiento. Asimismo, se labora dependiendo a la evolución grupal, capaz de contribuir a los objetivos, mediante la integración de la opinión o recomendación en las decisiones. Se considera una evolución psicosocial, que el individuo se incorpore en su conocimiento en las decisiones y el ordenamiento el cual pueda concretar los espacios. Por último, el contexto establece la colaboración, decidir el rango de los efectos buenos en base al rendimiento. Por consecuencia un nivel alto en el trabajo apoya a conservar la motivación y alegría

en sus funciones y las obligaciones con la compañía. Marvel, Rodríguez y Núñez (2011)

### **Conflicto**

Es una situación en la que 2 personas o más se hallan en una posición donde discuten pero se llega a un acuerdo mutuo para poder continuar con los objetos que tienen en común. Este conflicto genera incertidumbre a las personas involucradas como también a las que se encuentran a su alrededor.

También es un método que declara cuando una persona o un conjunto tienen diversas formas de pensar e intereses distintos, vinculado con su trabajo.

Como resultado al problema es importante que la compañía tenga dinamismo para la solución de los conflictos entre sus colaboradores. Con la finalidad de llegar a resolver los problemas y satisfacer a todos los involucrados, animando a tener relaciones más poderosas y sostenibles. Marvel, Rodríguez y Núñez (2011)

### **Factores organizacionales**

#### **Cultura organizacional**

El grupo de actitudes que son fijados en una organización, de las cuales las personas tienen que alinearse a lo establecido por la organización, haciendo que la cultura refleje un símbolo compartido de trabajo desarrolladas por un grupo de trabajo. Esto ayuda a la camarería para el cumplimiento de las metas individuales como grupales beneficiando positivamente a metas de la compañía. Marvel, Rodríguez y Núñez (2011)

#### **Liderazgo**

Indica ser un referente frente a una organización, la persona que inspira a los demás para alcanzar las estrategias planteadas por la alta dirección.

Esto depende del tipo de liderazgo que vaya a practicar puesto que hay influyen mal en las personas y el impacto será negativo. Marvel, Rodríguez y Núñez (2011)



## **Clima organizacional**

Marvel, Rodríguez y Núñez (2011), El entorno del trabajo es un punto importante a tomar en cuenta para las compañías el cual se debe prestar bastante atención, es la forma en como ven los colaboradores las políticas de la compañía. Si los colaboradores logran tener una perspectiva positiva de lo planteado por la empresa, hará comprometerse más al personal; proporcionara estabilidad logrando mayor integración y productividad.

El ambiente en el trabajo es importante dentro de las compañías es por eso que se debe tener mucha atención, se dice que la forma en la que perciben los colaboradores las políticas de los colaboradores y tengan una perspectiva buena hará que los mismos se comprometan más con la organización haciéndolos más productivos.

### *1.3.2.5. Reglas para lograr el éxito de la productividad*

Según Niebel y Freivalds (2018), El mejorar la productividad conlleva a las siguientes reglas:

- Tratar con respeto y confianza a las personas  
No copiar, ser innovador, ser un líder en productos como servicios.
- Implementar la regla de las "3 P" las cuales son: planeación, paciencia y preparación.
- Implementar programas de ganancias en función a los resultados de la productividad.
- Ser positivo cuando se gestionan los cambios.
- Administrar la tecnología de una manera integral
- Centrarse en términos interdisciplinarios y no en pensamientos funcionales.
- Destacar siempre el trabajo en equipo con respecto a las actitudes individuales de los colaboradores.
- Gerenciar con el ejemplo
- Proponerse metas altas logrando permanentemente mejorar tanto cuantitativas y cualitativas.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿De qué manera las estrategias del engagement mejorará el nivel de Productividad de los colaboradores en el área administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque?

#### **1.5. Justificación e importancia de la Investigación**

##### **Justificación Teórica**

Este trabajo tiene justificación teórica porque el estudio se basó en conceptos descritos por diversos escritores y estos han ayudado a expandir los conocimientos de la variable de engagement que según Circular HR (2018), el engagement llamado “Compromiso” se define como el estado intelectual positivo, agradable y relacionado al ámbito laboral; caracterizado por vigor, dedicación y absorción”, así mismo la productividad según Delgado (2010) que indica que es la mejora continua para el logro de los objetivos, y es la forma como se maneja al personal en la empresa.

##### **Justificación Práctica**

La presente investigación busca ofrecer respuesta a los problemas del estudio en curso, y de ayudar en el progreso de las compañías que cuenten con falencias en la productividad laboral de sus empleados y que a través de los niveles del engagement pueden aumentar este aspecto y subir la satisfacción en el trabajo.

##### **Justificación Social**

Esta investigación tiene justificación social ya que se recopiló información que ayudo descifrar cuales son las necesidades de los colaboradores en una empresa agroindustrial de Lambayeque y además nos permitió fijar estrategias para mejorar la productividad, lo cual beneficiara tanto a los trabajadores como a la empresa.

##### **Justificación Metodológica**

Este trabajo se elaboró un cuestionario del engagement (UWES) y se realizó una encuesta como instrumento de recolección de datos para las

variables engagement y productividad, para la primera variable dicho cuestionario estuvo conformada por 17 ítems y para la segunda variable 13 ítems, haciendo un total de 30 ítems, los cuales fueron validados por 3 expertos resultado un instrumento válido para su utilización, por lo tanto, este aporte servirá para futuras investigaciones similares que deseen usar estos cuestionarios.

## **1.6. Hipótesis**

**H1:** Si se propone estrategias de Engagement entonces se mejora el nivel de Productividad de los colaboradores en el área administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque 2021.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General**

Proponer estrategias de Engagement para mejorar el nivel de Productividad de los colaboradores en el área administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque 2021.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

-Medir los niveles del engagement en el área administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque.

-Conocer el nivel de productividad en el área administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque.

-Diseñar estrategias de Engagement para mejorar el nivel de Productividad de los colaboradores en el área administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque.

## II. MATERIAL Y MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de la investigación

La presente investigación es de tipo aplicada, según lo definido por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación tecnológica Concytec (2018), este tipo de investigación se basa en un conocimiento científico, por lo cuales se puede proteger un necesidad reconocida y específica, es decir tiene como objetivo principal resolver problemas concretos y prácticos de las empresas o identidades.

Esta investigación se avanzó bajo el enfoque Cuantitativo, como indica Hernández y Mendoza (2018), ya que analizará de forma cuantitativa cada una de las variables, mediante preguntas para así poder tener resultados. Los datos de este enfoque son cuantificables, ya que se pueden contar y medir por lo que se usa escala numérica.

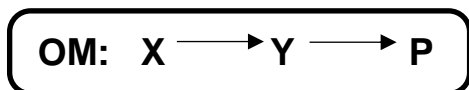
Con respecto al diseño de la investigación pertenece al diseño no experimental transversal descriptivo y propositivo, según indica Hernández y Mendoza (2018).

**No experimental:** Hernández y Mendoza (2018), se define a la investigación que no manipula las variables en investigación. Esto hace que los estudios no experimentales es examinar los fenómenos que se dan a las variables

**Transversal:** Hernández y Mendoza (2018), Este diseño se llama transversal porque recopilan información en un momento determinado y tiene como objetivo descifrar las variables en estudio para poder analizarlas e interrelacionarlas entre ellas, en otras palabras es como capturar una foto del momento de algún suceso.

**Descriptivo:** Hernández y Mendoza (2018), menciona que un estudio con carácter de investigación científica de tipo descriptivo detalla las propiedades que poseen las variables en estudio con la finalidad de dar aprobación a la hipótesis que se plantea.

**Propositivo:** Hernández y Mendoza (2018), se define como parte de un diagnóstico, donde se plantean metas y trazan estrategias para cumplirlas, es decir busca investigar los problemas, luego el análisis y plantear alguna alternativa de solución.



- O** : Observación
- M** : Muestra
- X** : Variable Independiente
- Y** : Variable Dependiente
- P** : Propuesta

## 2.2. Población y muestra

### 2.2.1. Población

Hernández y Mendoza (2018), se define a la población como el conjunto, grupo o totalidad de un fenómeno de estudio incluye la totalidad de unidades de análisis.

La población de la investigación fue compuesta por el recurso humano en una compañía agroindustrial de Lambayeque del Área Administrativa, siendo un total de 451 colaboradores (información del área de Racionalización Administrativa).

**Tabla 1**

*Población de los colaboradores en una empresa agroindustrial de Lambayeque en el Área Administrativa*

ÁREAS		SECCIONES	POBLACIÓN	
ÁREA ADMINISTRATIVA	GERENCIA ADMINISTRATIVA	Gerencia Administrativa	4	
		División Contabilidad General	27	
		Departamento de Ventas	2	
		Departamento de Caja	6	
		Departamento de Logística	12	
		Departamento de Almacenes	31	
		Departamento de archivo general	10	
		Departamento de activos inmobiliarios	2	
		Tramite documentario	2	
		Departamento de Servicios Auxiliares	78	
	GERENCIA GENERAL	Control de Maquinarias y Vehículos	3	
		Gerencia	3	
		Oficina de Imagen Institucional	8	
		Oficina de Auditoria Interna	6	
		Gerencia de Asesoría Legal	14	
		Oficina de Racionalización Administrativa	3	
		Oficina de Planeamiento y Estadística-Censos Estadísticos	2	
		Oficina de Sistemas e Informática	10	
		Gerencia	5	
		Departamento de Personal	29	
		Departamento de Remuneraciones	9	
		GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	Departamento de Capacitación	3
			Departamento de Servicios Hospitalarios	41
Departamento de Seguridad en Trabajo y Salud Ocupacional	2			
Departamento de Seguridad Patrimonial	139			
TOTAL			451	

Adaptado de una empresa agroindustrial de Lambayeque.

### 2.2.2. Muestra

Hernández y Mendoza (2018), mencionan que la muestra representa un subconjunto, que ha sido seleccionado por un método.

El tipo de muestro de la investigación es probabilístico, debido a que está enfocado solo a 208 colaboradores del área administrativa, cantidad que se determinó mediante muestreo aleatorio.

**Donde:**

Muestra de los colaboradores en una empresa agroindustrial de Lambayeque en el Área Administrativa.

**Tabla 2**

*Muestra de los colaboradores en una empresa agroindustrial de Lambayeque en el Área Administrativa.*

<b>Muestra Finita:</b>	
<b>e</b>	5.00%
<b>p</b>	50%
<b>q</b>	50%
<b>N</b>	451
<b>s</b>	1.959963
<b>n</b>	<b>208</b>
<b>Confiabilidad</b>	<b>95.00%</b>

Adaptado de una empresa agroindustrial de Lambayeque.

$$n = \frac{Z_{\mu}^2 * N * p * q}{E^2(N - 1) + Z_{\mu}^2 * p * q}$$
$$n = \frac{1,96^2 * 451 * 0,5 * 0,5}{0,05^2(451 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 208 \text{ Colaboradores}$$

El tamaño de la muestra, será 208 colaboradores; lo cual se consideró los siguientes criterios; Criterios de inclusión a colaboradores que se hallan en nomina de la empresa agroindustrial de Lambayeque. Criterios de exclusión a los colaboradores que no se posicionan en nomina de la compañía agroindustrial de Lambayeque.

## **2.3. Variables y Operacionalización**

### **2.3.1. Variable**

#### **Variable Independiente: Engagement (X)**

Circular HR (2018), el engagement llamado “Compromiso” se define como el estado intelectual positivo, agradable y relacionado al trabajo; caracterizado por vigor, dedicación y absorción”

#### **Variable Dependiente: Productividad (Y)**

Delgado (2017) la productividad se entiende como el avance continuo del logro colectivo.



### 2.3.2. Operacionalización

**Tabla 3**

*Operacionalización de la variable Engagement.*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	ÍNDICE
<b>ENGAGEMENT</b>	Vigor	Tiempo Laboral	¿Cuándo me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar?	Cuestionario	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		Habilidades	¿Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo?		
			¿Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo?		
			¿Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo?		
			¿Soy muy persistente en mi trabajo?		
	Dedicación	Innovación	¿Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando?		
		Identificación Emocional	¿En mi trabajo me siento lleno de energía?		
			¿Estoy entusiasmado con mi trabajo?		
		Visión Laboral Satisfacción Realización	¿Mi trabajo me Inspira?		
			¿Estoy orgulloso del trabajo que hago?		
Absorción	Seguridad	¿Mi trabajo es retador?			
		¿Mi trabajo tiene sentido y propósito?			
		¿El tiempo vuela cuando estoy trabajando?			
	Felicidad en el trabajo	¿Estoy inmerso en mi trabajo?			
		¿Me “dejo llevar” por mi trabajo?			
		¿Me es difícil “desconectar” del trabajo?			
		¿Cuándo estoy trabajando “olvido” todo lo que pasa alrededor de mí?			

**Tabla 4**

*Operacionalización de la variable Productividad Laboral.*

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnica e instrumentos de Recolección de Datos</b>
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	PSICOLOGICA	Motivación	¿Para usted sus trabajadores se sienten motivados al realizar sus obligaciones?	Entrevistas
		Competencias	¿Sus trabajadores realizan su trabajo de acuerdo a los requerimientos de la empresa?	
		Cohesión	¿Los trabajadores dentro de la empresa son unidos? ¿Si usted pudiera calificar el grado de cohesión de sus trabajadores? ¿Cuál sería?	
		Conflicto	¿Existen discordancias entre trabajadores? ¿Los trabajadores muestran interés por aprender nuevas formas de realizar su trabajo?	
		Participación	¿Los trabajadores si necesitan ayuda en la realización de su trabajo la solicitan?	
	PSICOSOCIAL	Cultura organizacional	¿Los trabajadores asisten puntualmente a laborar? ¿En qué medida está definida y compartida la visión y misión de la empresa?	
		Liderazgo	¿Los trabajadores tienen definido un líder dentro de la empresa? ¿Usualmente los trabajadores solicitan permisos reiterativos?	
		Clima organizacional	¿Los trabajadores muestran satisfacción con su área de trabajo? ¿Cuáles son las excusas que presentan los trabajadores cuando no han asistido a laborar?	

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1. Técnicas de recolección de información

La técnica para nuestra investigación se empleará:

2.4.1.1. *Encuesta*. Arias (2021), la encuesta es un conjunto de preguntas que se aplicó a la población en estudio de manera que se conoció su opinión, respecto a lo que se deseaba investigar.

### 2.4.2. Instrumentos de recolección de información

El instrumento para realizar el trabajo se empleó:

2.4.2.1. *Cuestionario*. Arias (2021), los cuestionarios a través de un documento recogen de manera organizada los indicadores de las variables de las variables comprometidas en el objetivo de la encuesta. (p.82)

Es por ello que se utilizó el formulario de Engagement ayudó a calcular que tan involucrados se encuentran los colaboradores en su centro de trabajo.

### 2.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento

#### Validación de instrumento

La encuesta que se aplicó a los colaboradores en una compañía agroindustrial de Lambayeque; anteriormente se validó por expertos en la materia para su posterior aplicación.

#### Confiabilidad de instrumentos

**Tabla 5**

Estadísticas de fiabilidad de encuesta aplicada a colaboradores.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,886	20

*Fuente.* Hoja de resultados de SPSS de encuesta aplicada a colaboradores.

## **2.5. Procedimientos de análisis de datos.**

A fin de realizar el análisis de datos estadísticos fueron organizados, tabulados y graficados para el mejor entendimiento de los resultados, por la cual se utilizó el programa de Microsoft Excel 2013; Statistical Package for the Social Sciences (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales) SPSS 23.0.

Se empleó la encuesta como técnica de recopilación de datos de engagement y se consideró como instrumento el cuestionario del engagement (UWES), dicha encuesta fue aplicada a los colaboradores en el Área Administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque; la cual se encuentra ubicada en la avenida Pioneros de Rochdale s/n. la aplicación de la encuesta fue debidamente autorizada por el Gerente de Recursos Humanos de la empresa, dicha encuesta estuvo conformada por 17 preguntas enfocadas en el tema tratado.

Además se realizó una entrevista a un jefe de la empresa, las preguntas fueron abiertas un total de 13 preguntas.

## **2.6. Aspectos éticos**

El Informe de Belmont (1979), estableció los siguientes principios básicos:

### **Respeto a las personas**

El respeto a las personas se puede identificar dos opiniones éticas: todos los sujetos deben ser tratados como agentes autónomos, y que la segunda, que todas las individuos tienen derecho a ser protegidas.

Este principio estuvo presente en la investigación en una empresa agroindustrial de Lambayeque, desde un inicio de observación, con la responsabilidad y seriedad al realizar esta investigación, asimismo teniendo en cuenta el saludo cordial para iniciar un dialogo y comunicación asertiva con el recurso humano de dicha empresa, sobre todo con el área administrativa, con el fin de recolectar datos reales para poder argumentar y encontrar el problema, de tal manera poder brindar soluciones.

### **Beneficencia**

Se refiere como los hechos de bondad y de caridad con obligación estricta, en pocas palabras es una obligación moral de actuar en beneficio de otros.

### **Justicia**

La justicia desde una perspectiva solidaria exige un esfuerzo de quienes tienen más para ofrecer los beneficios de la investigación a los grupos más pobres y desprotegidos, brindando un término de igualdad para juzgar y tomar decisiones.

Se entiende como justicia a una virtud; y lo propio de todo hábito y virtud es una disposición que inclina de un modo firme y permanente a sus actos.

Este principio se dio dentro de la investigación, teniendo en cuenta para encontrar la muestra de toda la población de colaboradores administrativos, que posteriormente a determinar una muestra, se utilizó el método del azar para seleccionar a las personas que nos brindaran la información a través de nuestro cuestionario, sin excepciones ni preferencias, asimismo es un análisis equitativo y juzgo, con el fin beneficioso tanto para jefes y colaboradores en una empresa agroindustrial de Lambayeque.

## **2.7. Criterios de Rigor científico**

Según Hernández y Mendoza (2018), los instrumentos de recopilación de información deben poseer tres condiciones esenciales:

### **Confiabilidad**

Hace referencia al nivel de exactitud los datos obtenidos por medio del instrumento empleado ayudará aproximarnos al problema evitando cualquier fallo que perjudique la investigación.

El grado de confiabilidad en nuestra investigación se basó al momento de encontrar nuestro número de personas como muestra de estudios, realizado a través de un proceso estadístico con datos reales y exactos, que asegura la fiabilidad de los resultados.

### **Validez**

Se refiere a las variables que se emplean esto quiere decir que la herramienta que se utilizara mida realmente lo que se va a estudiar, con el fin que las variables en estudio tengan las dimensiones en las preguntas que se emplearan y la probabilidad de los datos obtenidos.

Este principio está presente en nuestra investigación en la validez de datos, con los que se trabajó para trabajar con una cantidad exacta del número de personas las cuales serán estudiadas, asimismo los términos utilizados bajo una validez bibliográfica, con el fin de tener una perspectiva clara a lo que se inclina y desea analizar nuestra investigación, además se validó nuestro cuestionario para recolectar la información desea para contar con resultados puntuales.

### **Objetividad**

Se refiere a los instrumentos, instrucciones que se realicen en la investigación sea igual para todos.

La objetividad de nuestra investigación está acorde a lo que desea analizar en una empresa agroindustrial de Lambayeque, enfocados en hallar el problema que se esté presentado en dicha entidad, para poder brindar un objetivo general que de respuesta y solución a dicho problema, lográndose a través de la validez de datos, información y confiabilidad, con la que se esté desarrollando esta investigación.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Tablas y Figuras

##### Resultados según Engagement

**Tabla 6**

*Trabajadores del área administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque según características.*

Indicador	Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Edad	21 – 31	44	21.2	21.2	21.2
	31 – 41	79	38.0	38.0	59.1
	41 – 51	23	11.1	11.1	70.2
	51 – 61	23	11.1	11.1	81.3
	61 - 71	39	18.8	18.8	100.0
	Total		208	100.0	100.0
Sexo	Femenino	103	49.5	49.5	49.5
	Masculino	105	50.5	50.5	100.0
	Total	208	100.0	100.0	
Grado de Instrucción	Primaria	2	1.0	1.0	1.0
	Secundaria	51	24.5	24.5	25.5
	Superior	155	74.5	74.5	100.0
	Total	208	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Área Administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque 2018.

Dentro de los resultados arrojados por las encuestas se determina que el 38% pertenecen a una edad promedio entre 31 y 41 años, mientras que el 21.2 % pertenecen a una edad de 21 y 31 años, el 18% pertenece a una edad de 61 y 71 y el 22.2 de los trabajadores restante pertenecen a una edad promedio entre 41 a 61 años. De tal manera que la empresa agroindustrial de Lambayeque se encuentra conformada mayoritariamente por trabajadores entre 31 y 41 años de edad.

Así mismo de los resultados arrojados por las encuestas se determina que el 50.5% pertenecen al género Masculino, mientras que el 49.5% pertenece al género Femenino. De tal manera que la empresa de AgroPucalá se encuentra conformada mayoritariamente por trabajadores de género Masculino.

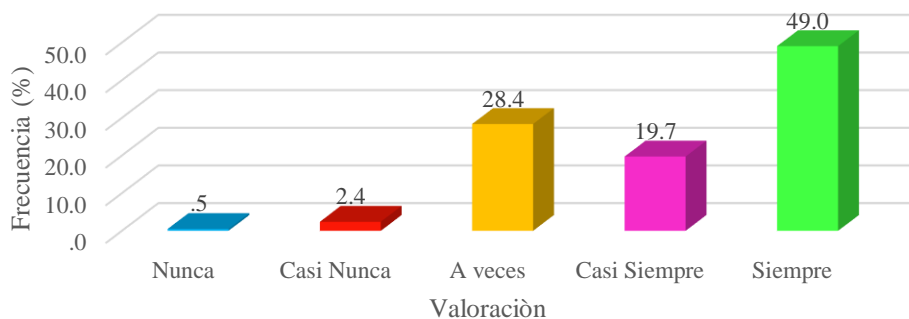
Finalmente de los resultados arrojados por las encuestas se determina que el 74.5% cuentan con estudios superiores, mientras que el 24.5% cuentan con estudios secundarios y el 1.0% cuenta con estudios primarios. De tal manera que la empresa de AgroPucalá se encuentra

conformada mayoritariamente por trabajadores que cuentan con un grado de instrucción secundaria.

**Figura 1.**

*Sentirse lleno de energía dentro de la empresa agroindustrial de Lambayeque*

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del Área Administrativa de la empresa



agroindustrial de Lambayeque 2018.

El 68.7% indican que siempre y casi siempre se encuentran llenos de energía dentro de la empresa para realizar sus actividades laborales, mientras que 28.4% expresa que a veces en consideración de lo citado y el 2.9% expresa que casi nunca y nunca se encuentran llenos de energía. De tal manera que los trabajadores siempre se sienten llenos de energía para realizar sus actividades laborales dentro de la empresa, a su vez permitirá desarrollar sus funciones con eficiencia y desempeñarse de manera satisfactoria en su puesto de trabajo.

**Tabla 7**

*Trabajo con sentido y propósito*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	5.8	5.8	5.8
Casi Nunca	3	1.4	1.4	7.2
A veces	34	16.3	16.3	23.6
Casi Siempre	45	21.6	21.6	45.2
Siempre	114	54.8	54.8	100.0
<b>Total</b>	208	100.0	100.0	

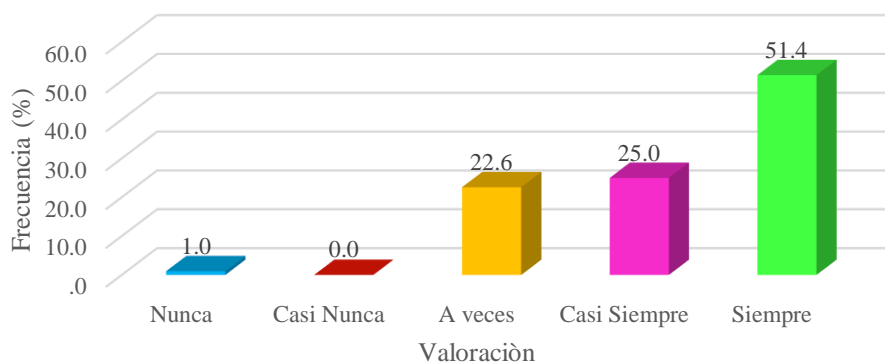
Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Área Administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque 2018.



El 76.4% manifiestan que siempre y casi siempre consideran que su trabajo tiene sentido y propósito, mientras que 15.4% expresa que a veces en consideración de lo citado y 5.3% indican que casi nunca y nunca estiman que el trabajo realizado presenta sentido y propósito. De tal manera que los trabajadores siempre consideran un trabajo con sentido y propósito para desarrollar sus actividades con dedicación, a su vez permitirá sentirse comprometidos con cada logro obtenido por la empresa.

**Figura 2**

*Tiempo vuela al realizar sus actividades laborales*



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del Área Administrativa de la empresa agroindustrial de Lambayeque 2018.

El 76.4% indican que siempre y casi siempre consideran que el tiempo vuela cuando están realizando sus actividades laborales, mientras que 22.6% expresa que a veces en consideración de lo citado y por otro lado el 1.0% indican que nunca y casi nunca el tiempo vuela al realizar su trabajo. De tal manera que los trabajadores de la empresa muestran una percepción en relación al tiempo y su trabajo, a su vez permitirá que los trabajadores absorban ideas y aprendizaje que se genere en su puesto de trabajo, con el fin de encontrarse identificados con la empresa y sus actividades laborales.

**Tabla 8**

*Fuerte y vigoroso en la empresa agroindustrial de Lambayeque.*

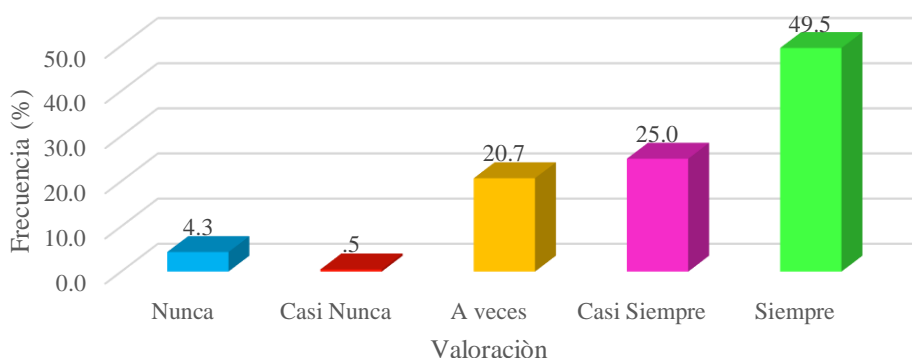
Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0	0.0	0.0
Casi Nunca	3	1.4	1.4	1.4
A veces	45	21.6	21.6	23.1
Casi Siempre	56	26.9	26.9	50.0
Siempre	104	50.0	50.0	100.0
<b>Total</b>	<b>208</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Área Administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque 2018.

El 76.9% indican que siempre y casi siempre se sienten fuertes y vigorosos dentro la empresa donde desarrollan sus actividades laborales, mientras que 21.6% expresa que a veces en consideración de lo citado y por otro lado el 1.4% indican que casi nunca y nunca sienten estar fuertes y vigorosos. De tal manera que los trabajadores siempre se encuentran vigorosos para desarrollar sus aptitudes y competencias en su área de trabajo, a su vez permitirá obtener los resultados deseados con mayor facilidad.

**Figura 3.**

*Entusiasmo con su trabajo en la empresa agroindustrial de Lambayeque*



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del Área Administrativa de la empresa agroindustrial de Lambayeque 2018.

El 74.5% indican que siempre y casi siempre se sienten entusiasmados con su trabajo a realizar, mientras que 20.7% expresa que a veces en consideración de lo citado y por otro lado el 4.8% indican que nunca y casi nunca sienten entusiasmo por su trabajo. De tal manera que los trabajadores siempre se sienten

entusiasmados de las actividades a realizar en su puesto de trabajo, a su vez permitirá crear un clima laboral satisfactorio y permitirá penetrarse de manera comprometedora con su trabajo y con los objetivos trazados.

**Tabla 9**

*Trabajando olvido lo que pasa a mí alrededor.*

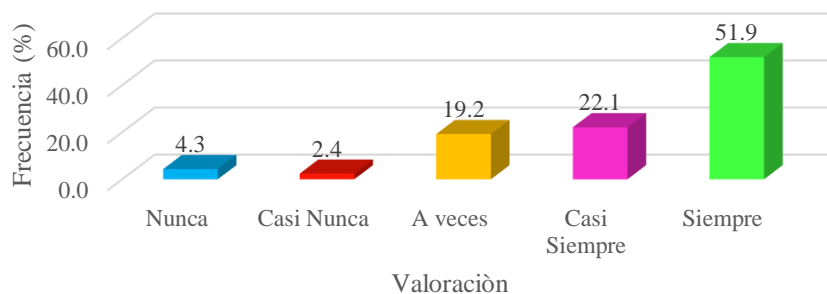
<b>Valoración</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Nunca</b>	6	2.9	2.9	2.9
<b>Casi Nunca</b>	1	.5	.5	3.4
<b>A veces</b>	53	25.5	25.5	28.8
<b>Casi Siempre</b>	73	35.1	35.1	63.9
<b>Siempre</b>	75	36.1	36.1	100.0
<b>Total</b>	208	100.0	100.0	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del Área Administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque 2018.

El 71.2% indican que siempre y casi siempre perciben que al trabajar olvidan lo que pasa a su alrededor, mientras que 25.5% expresa que a veces en consideración de lo citado y por otro lado el 3.4% indican que nunca y casi nunca trabajando olvidan lo que pasa a su alrededor. De tal manera que en la empresa los trabajadores siempre al realizar sus actividades laborales olvidan lo que pasa a su alrededor, a su vez permitirá mejorar en relación a la absorción que logran los trabajadores respecto a sus actividades, con el fin de lograr identificarlos y motivarlos a ellos mismos a enfocarse a un mismo objetivo sin distracción de factores negativos.

**Figura 4.**

*Inspiración en el trabajo*



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del Área Administrativa de la empresa agroindustrial de Lambayeque 2018.

El 74% indican que siempre y casi siempre sienten inspiración en su trabajo, mientras que 19.2% expresa que a veces en consideración de lo citado y por otro lado el 6.7% indican que nunca y casi nunca sienten inspiración por parte de su trabajo. De tal manera que en la empresa siempre los trabajadores se sienten inspirados por parte de su trabajo, a su vez permitirá fortalecer las actitudes y competencias de cada trabajador, con el fin de fidelizarse con la empresa y buscar desarrollar mejoras en su ámbito personal y profesional.

**Tabla 10**

*Ganas de ir a trabajar en la empresa agroindustrial de Lambayeque.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	4.3	4.3	4.3
Casi Nunca	1	.5	.5	4.8
A veces	32	15.4	15.4	20.2
Casi Siempre	42	20.2	20.2	40.4
Siempre	124	59.6	59.6	100.0
Total	208	100.0	100.0	

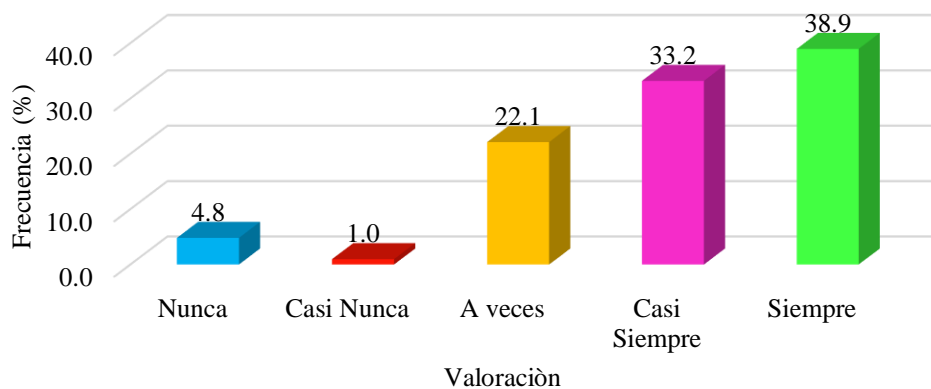
**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del Área Administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque 2018

El 79.8% indican que siempre y casi siempre los trabajadores tienen ganas de ir a trabajar a la empresa, mientras que 15.4% expresa que a veces en consideración de lo citado y por otro lado el 4.8% indican que nunca y casi nunca asienten ganas

de ir a trabajar a la empresa. De tal manera que siempre los trabajadores desean ir a trabajar a la empresa, a su vez permitirá crear un lazo de confianza con su puesto de trabajar, con el fin de convertirlo en una parte de sí mismo, donde perciban comodidad y satisfacción para desplazarse a realizar sus actividades laborales.

**Figura 5.**

*Sentirse feliz al concentrarse en su trabajo*



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del Área Administrativa de la empresa agroindustrial de Lambayeque 2018.

El 72.1% indican que siempre y casi llegan a sentirse feliz al concentrarse en su trabajo, mientras que 21.1% expresa que a veces en consideración de lo citado y por otro lado el 5.8% indican que nunca y casi nunca sienten felicidad al concentrarse en su trabajo. De tal manera que siempre en la empresa los trabajadores se sienten felices al concentrarse en sus actividades laborales, a su vez permitirá mejorar la gestión de resultados planeados por la empresa.

**Tabla 11**

*Orgullo del trabajo realizado en la empresa agroindustrial de Lambayeque.*

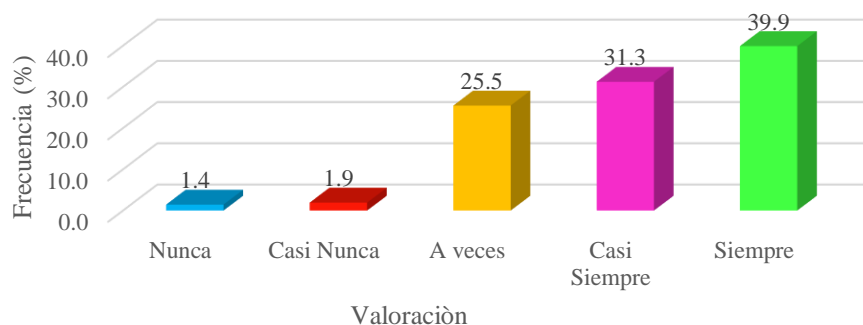
Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0	0.0	0.0
Casi Nunca	1	.5	.5	.5
A veces	42	20.2	20.2	20.7
Casi Siempre	45	21.6	21.6	42.3
Siempre	120	57.7	57.7	100.0
<b>Total</b>	<b>208</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Área Administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque 2018.

El 79.3% indican que siempre y casi se sienten orgullosos del trabajo que realizan dentro la empresa, mientras que 20.2% expresa que a veces en consideración de lo citado y por otro lado el 0.5% indican que casi nunca y nunca se sienten orgullosos. De tal manera que en la empresa los trabajadores siempre se sienten orgullosos del trabajo que realizan, a su vez permitirá incentivar penetrarse con su cultura organizacional y con los fines deseados por la empresa en trabajo propio y de equipo.

**Figura 6.**

*Sentirse inmerso en el trabajo*



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del Área Administrativa de la empresa agroindustrial de Lambayeque 2018.

El 71.2% indican que siempre y casi siempre logran sentirse inmersos en el trabajo, mientras que 25.5% expresa que a veces en consideración de lo citado y por otro lado el 3.3% indican que casi nunca y nunca se sienten inmersos en el trabajo. De

tal manera que en la empresa los trabajadores siempre se sienten inmersos en el trabajo, a su vez permitirá mejorar las ideas y la toma de decisiones para el beneficio de la empresa, con el fin de una constante comunicación asertiva y reciproca del equipo de trabajo en general.

**Tabla 12**

*Trabajar durante largos periodos de tiempo.*

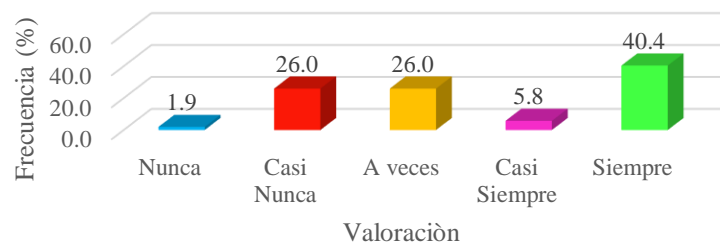
Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	1.9	1.9	1.9
Casi Nunca	6	2.9	2.9	4.8
A veces	69	33.2	33.2	38.0
Casi Siempre	52	25.0	25.0	63.0
Siempre	77	37.0	37.0	100.0
<b>Total</b>	<b>208</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Área Administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque 2018.

El 62% indican que siempre y casi siempre pueden lograr trabajar durante largos periodos de tiempo, mientras que 33.2% expresa que a veces en consideración de lo citado y por otro lado el 4.8% indican que casi nunca y nunca pueden llegar a trabajar por largos periodos de tiempo. De tal manera que los trabajadores siempre logran trabajar por largos periodos de tiempo, a su vez mejorará en su relación de vigor y dedicación que le brindan a sus actividades designadas a fin de agilizar los procesos ejercidos en la empresa.

**Figura 7.**

*Trabajo retador*



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del Área Administrativa de la empresa agroindustrial de Lambayeque 2018.

El 46.2% indican que siempre y casi siempre consideran que su trabajo a realizar es retador para ellos, mientras que 26% expresa que a veces en consideración que su trabajo es retador. De tal manera los trabajadores siempre consideran a sus actividades laborales como retadoras, a su vez permitirá desarrollar sus habilidades y aprendizaje en el ámbito laboral, con una prospectiva emprendedora y competitiva, preparada para enfrentar los distintos cambios en el mercado laboral.

**Tabla 13**

*Dejarse llevar por el trabajo.*

<b>Valoración</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Nunca</b>	2	1.0	1.0	1.0
<b>Casi Nunca</b>	8	3.8	3.8	4.8
<b>A veces</b>	61	29.3	29.3	34.1
<b>Casi Siempre</b>	59	28.4	28.4	62.5
<b>Siempre</b>	78	37.5	37.5	100.0
<b>Total</b>	208	100.0	100.0	

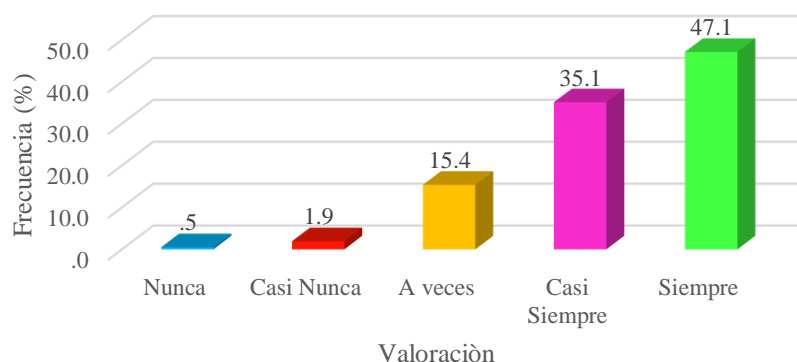
Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Área Administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque 2018.

El 65.9% indican que siempre y casi siempre se dejan llevar por su trabajo, mientras que 29.3% expresa que a veces en consideración de lo citado y por otro lado el 4.8% indican que casi nunca y nunca se dejan llevar por el trabajo. De tal manera que siempre los trabajadores se dejan llevar por su trabajo, a su vez permitirá absorber todo lo relacionado de manera directa a sus actividades laborales, con el fin de asemejarse a las mejoras y a la eficiencia al realizarlas.



**Figura 8.**

*Persistencia en el trabajo*



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del Área Administrativa de la empresa agroindustrial de Lambayeque 2018.

El 82.2% manifiestan que siempre y casi siempre son persistentes en su trabajo, mientras que 15.4% expresa que a veces en consideración de lo citado y por otro lado el 2.4% indican que casi nunca y nunca son persistentes. De tal manera siempre los trabajadores presentan persistencia al momento de realizar sus funciones, a su vez permitirá mejorar el vigor en su trabajo, con el fin de insistir en sus objetivos sin dejar de pretender alcanzarlos para beneficio de la empresa.

**Tabla 14**

*Desconectarse del trabajo.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	17	8.2	8.2	8.2
Casi Nunca	16	7.7	7.7	15.9
A veces	75	36.1	36.1	51.9
Casi Siempre	46	22.1	22.1	74.0
Siempre	54	26.0	26.0	100.0
<b>Total</b>	<b>208</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

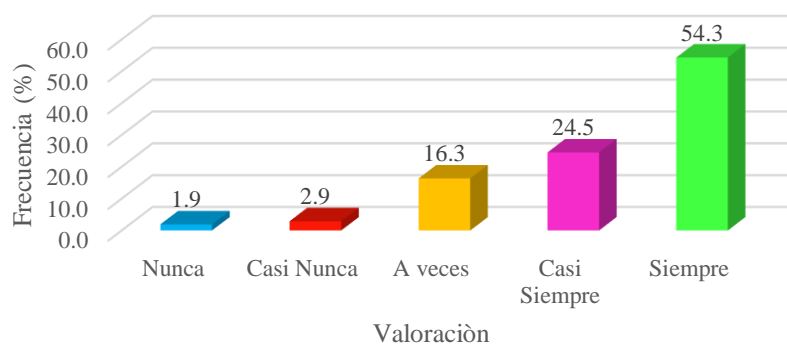
Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Área Administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque 2018.

El 48.1% indican que siempre y casi siempre se les hace difícil desconectar de su trabajo, mientras que 36.1% expresa que a veces en consideración de lo citado y por otro lado el 15.9% indican que nunca y casi nunca se les hace difícil

desconectarse de su trabajo. De tal manera que siempre los trabajadores de la empresa presentar dificultad para desconectarse de su trabajo, a su vez permitirá mantener una conexión recíproca de aprendizaje que pueden lograr absorber y los cambios o mejoras que se pueden proponer para adquisición de un mejor ámbito de trabajo.

**Figura 9.**

*Continuar trabajando incluso si las cosas no van bien*



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del Área Administrativa de la empresa agroindustrial de Lambayeque 2018.

El 78.8% manifiestan que siempre y casi siempre continúan trabajando así las cosas dentro de la empresa no vayan bien, mientras que 16.3% expresa que a veces en consideración de lo citado y por otro lado el 4.8% indican que casi nunca y nunca continúan su trabajo si las cosas van mal. De tal manera que siempre los trabajadores de la empresa presentar continúan realizando sus laborales así las cosas no estén llevando su curso deseado, a su vez permitirá no derrochar tiempo y mantener la línea de trabajo sin interrupción alguna para beneficio de la empresa.

## Tablas de resumen de los indicadores de la variable Engagement

**Tabla 15**

*Diagnóstico del Nivel de Engagement en el área administrativa de una empresa agroindustrial de Lambayeque.*

<b>Valoración</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Muy Malo</b>	0	0.0	0.0	0.0
<b>Malo</b>	0	0.0	0.0	0.0
<b>Regular</b>	7	3.4	3.4	3.4
<b>Bueno</b>	90	43.3	43.3	46.6
<b>Muy Bueno</b>	111	53.4	53.4	100.0
<b>Total</b>	208	100.0	100.0	

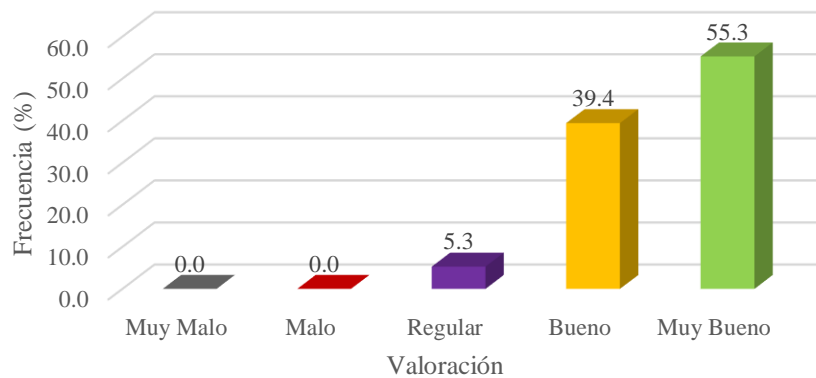
Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Área Administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque 2018.

De acuerdo a los datos adquiridos se encontró que el 96.7% es bueno y muy bueno y el 3.4% es regular, malo y muy malo el diagnóstico nivel de engagement en el área administrativa de la empresa agroindustrial de Lambayeque. En consecuencia, de ello observamos que un 3.4% no se encuentra satisfecho con el nivel de engagement en el área administrativa de la empresa agroindustrial de Lambayeque, lo cual es un aspecto muy importante que la empresa debe mejorar.

## Análisis de los indicadores de la variable Engagement según Vigor

**Figura 10.**

*Diagnóstico del Nivel de Engagement según Vigor*



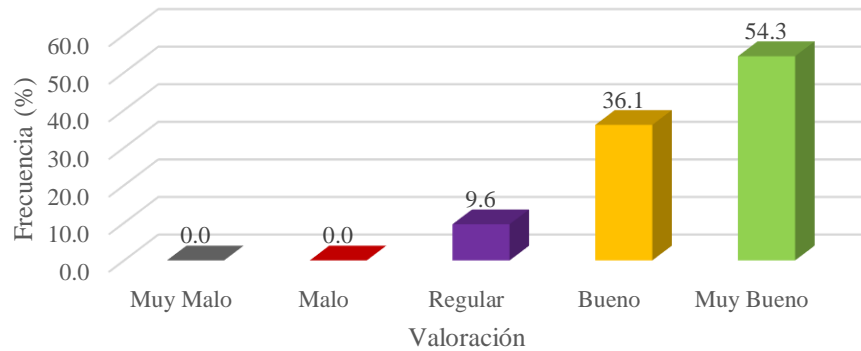
**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del Área Administrativa de la empresa agroindustrial de Lambayeque 2018.

De acuerdo a los datos adquiridos se encontró que el 94.7% es bueno y muy bueno y el 5.3% es regular, malo y muy malo el diagnóstico nivel de Engagement según Vigor. En consecuencia, de ello observamos que un 5.3% no se encuentra satisfecho con el nivel de Engagement según Vigor, lo cual es un aspecto muy importante que deben mejorar para que los trabajadores trabajen con mucha energía y así puedan obtener buenos resultados.

## Análisis de los indicadores de la variable Engagement según Dedicación

**Figura 11.**

*Diagnóstico del Nivel de Engagement según Dedicación*



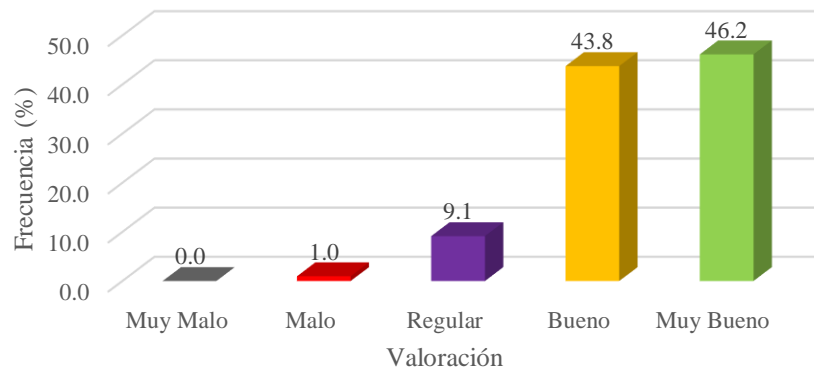
**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del Área Administrativa de la empresa agroindustrial de Lambayeque 2018.

De acuerdo a los datos adquiridos se encontró que el 90.4% es bueno y muy bueno y el 9.6% es regular, malo y muy malo el diagnóstico nivel de Engagement según Dedicación. En consecuencia, de ello observamos que un 9.6% no se encuentra satisfecho con el nivel de Engagement según Dedicación, lo cual es un aspecto muy importante que deben mejorar para que conlleve a los trabajadores a un mayor nivel de responsabilidad lo cual obtenga una empresa de calidad y de éxito.

## Análisis de los indicadores de la variable Engagement según Absorción

**Figura 12.**

*Diagnóstico del Nivel de Engagement según Absorción*



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores del Área Administrativa de la empresa agroindustrial de Lambayeque 2018.

De acuerdo a los datos adquiridos se encontró que el 90% es bueno y muy bueno y el 10.1% es regular, malo y muy malo el diagnóstico nivel de Engagement según Absorción. En consecuencia, de ello observamos que un 10.1% no se encuentra satisfecho con el nivel de Engagement según Absorción, lo cual es un aspecto muy importante que deben mejorar para disminuir el estrés en el trabajo y que los trabajadores se sientan con ganas de trabajar y así emprender nuevos proyectos.

### 3.2. Discusión de resultados

El propósito de esta tesis es proponer estrategias de Engagement para mejorar el nivel de Productividad de los colaboradores en el área administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque, lo cual estarán compuestas por las formas de pago, las reuniones de trabajo, plan de capacitación institucional y actividades de recreación.

Según los datos obtenidos en lo que respecta a saber la medida de los niveles del engagement en el área administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque, el 94.7% es bueno y muy bueno y el 5.3% es regular, malo y muy malo el diagnóstico nivel de Engagement según nivel Vigor. En consecuencia, de ello observamos que un 5.3% no se encuentra satisfecho con el nivel de Engagement según Vigor, lo cual es un aspecto muy importante que deben mejorar para que los trabajadores trabajen con mucha energía y así puedan obtener buenos resultados (Figura 10); se encontró que el 90.4% es bueno y muy bueno y el 9.6% es regular, malo y muy malo el diagnóstico nivel de Engagement según nivel Dedicación, en consecuencia, de ello observamos que un 9.6% no se encuentra satisfecho con el nivel de Engagement según Dedicación, lo cual es un aspecto muy importante que deben mejorar para que conlleve a los trabajadores a un mayor nivel de responsabilidad lo cual le permita ser una empresa de calidad y de éxito (Figura 11); y de acuerdo a los datos adquiridos se encontró que el 90% es bueno y muy bueno y el 10.1% es regular, malo y muy malo el diagnóstico nivel de Engagement según el nivel de Absorción, en consecuencia, de ello observamos que un 10.1% no se encuentra satisfecho con el nivel de Engagement según Absorción, lo cual es un aspecto muy importante que deben mejorar para disminuir el estrés en el trabajo y que los trabajadores se sientan con ganas de trabajar y así emprender nuevos proyectos y participar con sus ideas (Figura 12). Estos resultados concuerdan con lo mencionado por Huamachumo (2021), quien afirma en su investigación que si en una institución los colaboradores presentan niveles bajos de Engagement esto se verá reflejado productividad baja ya que existe una relación entre el Vigor y la Absorción. También con características comunes se encontró la investigación perteneciente a Politi (2020), sin duda alguna esta investigación tiene relación con la variable engagement porque influye en el desempeño laboral de los trabajadores, por eso para elevar el desempeño laboral

de todo el personal, siempre se le debe de reconocer el desempeño de las funciones de los trabajadores y estar motivados por medio de charlas o capacitaciones, para que lleven a cabo una adecuada retroalimentación y sí mejorar el cumplimiento de las metas, así mismo guarda similitud con lo expresado por Circular HR (2018), el engagement llamado “Compromiso” se define como el estado intelectual positivo, agradable y relacionado al trabajo; caracterizado por vigor, dedicación y absorción”. Según el análisis realizado de la investigación los trabajadores indican que están muy comprometidos con la empresa agroindustrial de Lambayeque, cuando están trabajando el tiempo pasa demasiado rápido, lo primero que piensan cuando despiertan por las mañanas es en ir a trabajar, ellos pueden continuar trabajando incluso se presenten inconvenientes y que trabajar en esa empresa les hace sentir orgullosos.

En lo que se refiere a conocer el nivel de productividad en el área administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque, se tiene que según el jefe Racionalización Administrativa – Área Administrativa, el 35% los trabajadores no presentan la productividad deseada por la empresa, esto se da debido a no sentirse motivados al momento de efectuar su trabajo, es por ello que no realizan sus labores según los requerimientos de la empresa, y mucho menos procuran brindar importancia a las fallas que obtienen, además presentan desinterés al asistir o prestar atención dentro de su trabajo, basado en esto se puede encontrar un grado alto de personas que siempre faltan, esto hace que se cree un clima tenso en relación a los trabajadores que si asisten y tienen que hacer doble trabajo, es desde ahí que se van creando distintos grupos de trabajadores, careciendo de unión y trabajo en equipo, por lo tanto surgen algunas discordancias al momento de definir un solo líder, se sabe que cuando se tiene definido a una persona a seguir, ya conoce a quien acudir para buscar solucionar algo en concreto, finalmente podemos decir que al unir todos estos factores definimos que la empresa no presenta una buena productividad, presentando algunos factores que no permite trabajar de manera conjunta o en equipo, y hace que se trabaje el doble, ya que los errores son cada vez más evidentes. Todo lo contrario se encontró por Sucasaca (2019), teniendo como objetivo determinar la relación entre el engagement y la productividad laboral de la empresa Ricos Pan de la ciudad de Juliaca. Se concluye



que el estudio permitió conocer que existe relación entre ambas variables. Sin duda alguna la productividad tiene mucha influencia en las empresas ya que es una herramienta que permite mejorar la calidad de vida en una sociedad determinada. Por eso es necesario que los trabajadores deben propiciar, mantener y mejorar el engagement a través de programas, capacitaciones; deben ser evaluados y motivados constantemente para que todos cumplan con su trabajo y así aporten con el desempeño y crecimiento continuo de la empresa. Así mismo guarda similitud con lo expresado por Delgado (2017), menciona que la productividad es tener continuamente una mejora en los logros colectivos siendo la deducción de la eficiencia con la que se maneja los grupos recursos humanos, para ello se tiene que saber medir e inducir a los accionistas y directivos a orientar los esfuerzos en invertir sin preguntar que las inversiones en recursos financieros en el talento humano tendrán un retorno en un tiempo próximo. Según el análisis se tiene que hay una baja productividad dentro de la empresa agroindustrial de Lambayeque, ya que existe mucho ausentismo de trabajadores, los mismos que reiteradas veces se excusan con lo mismo, produciendo una sobrecarga para aquellos empleados que asisten regularmente, a ello se añade que no existe un trabajo en equipo, ya que así uno de los trabajadores necesite ayuda de uno de sus compañeros o jefes prefieren no solicitarlo, esto ocasiona que los procesos se tenga que volver hacer, implicando un costo adicional al previsto.

En lo que respecta a diseñar niveles de engagement y la productividad de los colaboradores en el área administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque, se tiene que se es necesario utilizar estrategias que repercuten de manera positiva en el rendimiento de la empresa, si bien según los resultados los trabajadores han manifestado que les gusta trabajar en la empresa, se sienten bien en el área que están, y otros factores que ellos han indicado, esto no es lo que sus jefes opinan, puesto que si se les da todas las condiciones para que ellos trabajen de manera productiva en la empresa, pero en el momento de ver los resultados en números los indicadores arrojan que hay mucho ausentismo, discusiones, permisos injustificados, horas extras pagadas innecesariamente ya que se tiene que volver hacer los procesos.

Sin embargo se encontró todo lo contrario Juyumaya (2018), En su artículo científico cuyo título fue “Work engagement, satisfacción y rendimiento laboral: El rol de la cultura organizacional” para realizar dicho artículo empleo la encuesta transversal con escala de work engagement UWES-9 y la escala de satisfacción laboral genérica sobre una muestra por conveniencia. Se llegó a la conclusión que el work engagement tiene una relación fuerte con respecto a la satisfacción en el trabajo y esta variable se conecta positivamente con los rendimientos en las tareas. Este artículo científico será de aporte y guía para la investigación que estoy realizando porque me deja unos parámetros de las relaciones entre mis variables de estudio y como afecta una a otra. Así mismo guarda similitud con lo expresado por Salanova y Schaufeli, (2009), citado por (Mercer) el engagement llamado “Compromiso” hace referencia al estado psicológico que los colaboradores sienten un interés personal por el éxito de la compañía para que logren formar un estándar de labor intensa. (p. 99). Según el análisis realizado los trabajadores indican que para ellos todo dentro de la empresa está en perfectas condiciones y que no tienen problemas para realizar sus trabajos, que se sienten orgullosos de laborar en la compañía agroindustrial de Lambayeque, pero sus jefes no ven que esta conformidad que ellos manifiestan se refleje en su productividad, ya que es el problema que se tiene dentro de la empresa.

### **3.3. Aporte científico**

## **PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE ENGAGEMENT PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LAMBAYEQUE**

### **3.3.1 Introducción**

Todas las empresas trabajan arduamente para poder conseguir un nivel de productividad alto, ya que esto va significar la rentabilidad para ellos, pero para poder conseguirlo es necesario trabajar en la fuerza laboral, que vienen hacer los trabajadores, y teniendo en cuenta que la productividad del personal es una actividad meramente directiva, es por ello que se debe de hacer uso de engagement, para poder comprometer a los trabajadores con la empresa y a la vez con la visión de esta, esto suele ser un poco tedioso para los directivos ya que ellos mayormente ven todos los meses sólo cifras es decir ventas, más no se preocupan como es que se han generado estas ventas, por eso es que es necesario ponerle mucho interés a estos puntos, puesto que la implementación de estrategias de engagement ha logrado que otras empresas se recupere en un cincuenta por ciento más para los accionistas, teniendo elevados índices de ventas bien se ha de productos o servicios.

Si bien la en la empresa agroindustrial de Lambayeque, es una de las empresas más importantes del país, pero al mismo tiempo presenta múltiples problemas, la gran mayoría de trabajadores son personas que residen en ese distrito, por lo que tienen años trabajando en esta empresa, y cada vez incrementan el malestar que tienen en su centro de labores.

El presente plan describe el conjunto de acciones que se deben implementar para mejorar la productividad en la empresa agroindustrial de Lambayeque, y de ser cumplido traerá muchos beneficios tanto para los trabajadores como para la empresa, logrando con ello incrementar la rentabilidad de la empresa agroindustrial de Lambayeque.

### **3.3.2 Análisis de la situación organizacional**

#### **3.3.2.1 Generalidades**

**Razón Social:** Empresa Agroindustrial de Lambayeque

**Dirección** : Av. Pioneros de Roschdale S/N-

### **3.3.3 Misión y Visión**

#### **Misión**

Somos una empresa agrícola dedicada a la siembra y cultivo de la caña de azúcar.

Poseemos una trayectoria de más 100 años ofreciendo un producto de primera calidad a nuestros clientes.

El bienestar de nuestros trabajadores y de la comunidad, son importantes dentro de nuestra política de gestión empresarial.

#### **Visión**

Ser la empresa líder del sector azucarero nacional.

### **3.3.4 Valores**

Ética

Disciplina

Autocrítica.

Perseverancia.

Disponibilidad al Cambio

Aprendizaje

Honestidad

Integridad

Responsabilidad

### **3.3.5 Objetivo de la propuesta**

Mejorar la productividad de la empresa agroindustrial de Lambayeque mediante estrategias de engagement.

### **3.3.6 Estrategias de Engagement**

#### **Formas de pago**

Realizar convenios con el banco que mejor beneficios les genere y que en un tiempo cercano puedan acceder algún préstamo.

Como por ejemplo al elegir la opción CUENTA SUELDO BCP, según la página web, [http://www.viabcp.com/zona\\_publica/01\\_persona/index.html#](http://www.viabcp.com/zona_publica/01_persona/index.html#) se obtiene:

- Descuentos de en un 50% en establecimientos.
- Descuentos adicionales para aquellos que tienen su cuenta CTS.
- Créditos hasta 12 veces su sueldo.
- Beneficios especiales para créditos hipotecarios.
- Las consultas y movimientos de cuentas son gratis.
- Se puede acceder a la banca a través de su celular para mayor comodidad.
- Además puede recibir su estado de cuenta a través de su correo electrónico.
- Acceso a más canales de atención a nivel nacional, más de 360 agencias, 1800 cajeros automáticos, 6000 agentes BCP y banca por teléfono las 24 horas y bancos corresponsales en todo el mundo.
- Adelanto de sueldo y poder realizar pagos de servicios (agua, luz, teléfono, internet, etc.), en cualquier agente cercano

Figura 13.

Apertura Ctas Sueldos BCP



Plantilla para aperturas masivas de Cuenta Sueldo y CTS vía correo electrónico

**Datos a llenar por el Banco**

Código de Empresa: \_\_\_\_\_ Plantilla: \_\_\_\_\_ Medio de Pago: \_\_\_\_\_ Requiere visita: \_\_\_\_\_

**Datos a llenar por la empresa**

Por favor complete los siguientes datos y envíe este formato a la dirección: [cuentasueldoycts@bcp.com.pe](mailto:cuentasueldoycts@bcp.com.pe)  
 Luego de realizar la apertura de la cuenta, los trabajadores deberán acercarse a cualquiera de nuestras oficinas para poder entregarles su tarjeta Credimás y su clave secreta. Para asociar su Credimás a la nueva cuenta, el trabajador deberá mostrar su Documento de Identidad.

Señores:  
**Banco de Crédito BCP**  
 Presente.-

Agradeceré abrir cuentas sueldo y/o CTS según instrucción a los trabajadores que detallo en el archivo adjunto. Estas cuentas serán abiertas bajo mi entera responsabilidad.

Cuenta Sueldo: Soles / Dolares

CTS: Soles / Dolares

**Datos de la Empresa**

Distrito (seleccionar)	Referencia	Teléfono (1) sin guilones	Nombre de contacto	Email de contacto
CHICLAYO				

**Datos de la Empresa**

Sucursal (seleccionar)	RUC (11 dígitos)	Razón Social	Tipo de Via (seleccionar)	Nombre de Via (ingresar)	Número de Via (ingresar)	Dpto./Piso/Interior (opcional)	Número Dpto./Piso/Interior	Departamento (seleccionar)	Provincia (seleccionar)
Chiclayo	20164113532	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO SAC	CR - CARRETERA	PIMENTEL		3,5		LAMBAYEQUE	CHICLAYO

\*Indicar la provincia donde labora el trabajador. Debe colocar la provincia en la cual operará la cuenta.

**Listado de nuevos trabajadores**

De acuerdo al Contrato de Condiciones Generales de Cuentas y Servicios del banco, los datos registrados en los campos "dirección", "celular" y/o "e-mail" podrán ser utilizados comunicar modificaciones en tasas de interés, penalidades, comisiones y gastos que le generen mayores costos al cliente

N°	Doc. de Identidad	Tipo de Doc. (1)	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	Fecha de Nacimiento	Estado Civil (2)	Sexo (3)	Nacionalidad	Dirección de Domicilio	Distrito	Provincia	Departamento	Teléfono	Celular	E-Mail
1																
2																
3																

Fuente: BCP

En la figura se observa la plantilla para la apertura de cuentas sueldo del BCP

### Reuniones de trabajo

Definir que las reuniones que se realizan no duren más de 1 hora, de manera que ya se tenga previsto todo lo que se pretende transmitir y exista un orden, de esta manera se podrá llegar a informar eficientemente y llegar de manera más clara a los trabajadores.

Teniendo en cuenta que los trabajadores podrán tener más tiempo para que realicen sus labores incrementando la productividad, y se pueda corregir los errores con un tiempo anticipado.

### CRONOGRAMA DE REUNIONES EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LAMBAYEQUE

**EXPOSITOR** : JEFE DE GERENCIA ADMINISTRATIVA

**LUGAR** : SALA DE REUNIONES DE LA GERENCIA ADMINISTRATIVA

**HORARIO** : 12:00 AM 1:00 PM

#### Tabla 16

*Cronograma de Reuniones en el Área de la empresa agroindustrial de Lambayeque.*

ITEM	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	MESES					
		ENERO		FEBRERO		MARZO	
		Lunes 3	Lunes 24	Lunes 07	Lunes 21	Lunes 07	Lunes 21
1	Reunión con los Jefes de área Gerencia Administrativa	X					
2	Reunión con los Jefes de área Gerencia de Recursos Humanos		x				
3	Reunión con los Jefes de área Gerencia General			X			
4	Reunión con los Jefes de área Gerencia Administrativa				x		
5	Reunión con los Jefes de área Gerencia de Recursos Humanos					x	
6	Reunión con los Jefes de área Gerencia General						x

### **Plan de capacitación institucional**

Realizar un Plan de Capacitación institucional, para capacitar a directivos y trabajadores de la empresa agroindustrial de Lambayeque de manera continua, con el objeto de mejorar el conocimiento y las habilidades de cada trabajador. Para ello se debe implementar cursos de capacitación a directivos sobre Construcción de equipos de alta Productividad.

Una empresa para que pueda crecer y aumentar su rentabilidad se tiene que tener en cuenta el nivel de productividad, en esta capacitación aprenderán a comprender los conceptos de cómo administrar efectivamente los equipos de trabajo de alto rendimiento.

**Dirigido:** Gerentes, jefes, de la empresa Agroindustrial de Lambayeque.

**Duración:** 04 horas (Todos los Viernes 14.00 p.m. – 15.00 p.m.)-Cuarto mes

**Lugar:** Gerencia Administrativa de la Empresa Agroindustrial de Lambayeque.

#### **Tabla 17**

*Construcción de Equipos de Alta Productividad.*

---

<b>CONSTRUCCIÓN DE EQUIPOS DE ALTA PRODUCTIVIDAD</b>	
Objetivo	Comprender los procesos de construcción de equipos y la importancia de los sistemas de valores para mejorar la productividad.
Contenido	Las etapas de Tuckman y Jensen y las relaciones interpersonales
	Teoría y práctica del equipo disfuncional
	Equipos de alta productividad Equipos de trabajo y equipos funcionales

---

Pero en el caso de los trabajadores se tienen que analizar en qué necesitan capacitarse, ya que si bien es cierto una capacitación puede ser útil para algunos y para otros no. Por ello es mejor cerciorarse de lo que ellos necesitan.



**Figura 14**

*Ficha para los trabajadores de la empresa agroindustrial de Lambayeque*

**AGROINDUSTRIAL DE LAMBAYEQUE.**

**Indicaciones:** Contestar con la mayor claridad posible lo siguiente:

**1. Generalidades:**

Sexo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

Puesto de trabajo: \_\_\_\_\_

Tiempo de labor en la empresa: \_\_\_\_\_

**2. ¿En qué temas ya ha recibido capacitaciones?**

\_\_\_\_\_

**3. ¿En qué temas necesita capacitación actualmente? \_\_\_\_\_**

**¿Por qué? \_\_\_\_\_**

**1. ¿De acuerdo a su criterio sería más adecuado recibir la capacitación?**

Día: \_\_\_\_\_

Hora: \_\_\_\_\_

Lugar: \_\_\_\_\_

**2. ¿Qué técnica considera más efectiva para el proceso de enseñanza?**

a. Exposiciones \_\_\_\_\_

b. Videos \_\_\_\_\_

c. Casos \_\_\_\_\_

GRACIAS POR SU TIEMPO

## Actividades de recreación

Estas actividades van destinadas a mejorar la calidad de vida del trabajador y su buena interrelación entre compañeros de trabajo. Puesto que la práctica de actividades deportivas aumenta la energía de las personas y eleva su productividad; de manera que al personal ejercitado, saludable, que disfrute períodos de descanso apropiados y participe en actividades, hará que en la empresa AGROINDUSTRIAL DE LAMBAYEQUE se disminuya el ausentismo laboral, teniendo como resultado a una empresa muy productiva.

**Tabla 18**

*Actividades de recreación.*

<b>Tipo de Actividad</b>	<b>Actividad</b>	<b>Descripción de la Actividad</b>	<b>Objetivo y Beneficios de la actividad</b>
<b>Deportiva</b>	Juegos deportivos internos	Campeonatos internos de fútbol y voleibol	Integrar a los trabajadores con el fin de mejorar el ambiente laboral y el clima organizacional, de manera que se logre un compromiso con la empresa mejorando los niveles de productividad de los trabajadores de la Empresa AGROINDUSTRIAL DE LAMBAYEQUE
<b>Deportiva</b>	Gincana	Compartir sanamente con compañeros de trabajo y familiares, dónde se podrá disfrutar de música, comida, bebidas y juegos.	Mejorar la integración y las relaciones interpersonales de los jefes y colaboradores de la empresa AGROINDUSTRIAL DE LAMBAYEQUE a fin de mejorar el ambiente laboral.
<b>Recreativa</b>	Premiación	Se premiará a los mejores colaboradores, y esto se llevará a cabo en un almuerzo y fiesta.	Reconocer a los colaboradores por su buen desempeño es una de las estrategias que dan excelentes resultados, ya que se les hace sentir parte fundamental de la empresa.

### 3.3.7 Presupuesto de las Estrategias de Engagement

#### Formas de pago

**Tabla 19**

*Presupuesto de la estrategia de formas de pago.*

<b>Detalle</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor(S/.)</b>	<b>Total(S/.)</b>
<b>Llamada a asesor de banca BCP (minutos)</b>	5'	0.30	1.50
<b>Reunión con asesor de banca BCP</b>			
<b>Firmar convenio con BCP</b>			
<b>TOTAL</b>			1.50

#### Reuniones de trabajo

**Tabla 20**

*Presupuesto de la estrategia de reuniones de trabajo.*

	<b>Cantidad</b>	<b>Valor(S/.)</b>	<b>Total(S/.)</b>
<b>Cuaderno-Block</b>	5	20	100
<b>Laniero</b>	208	0.3	62.4
<b>Refrigerios</b>	208	1.50	312
<b>Sub Total</b>			194.4

#### Plan de capacitación institucional

**Tabla 21**

*Presupuesto de bienes de un plan de capacitación institucional.*

<b>Detalle</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor(S/.)</b>	<b>Total(S/.)</b>
<b>Papel Bond A-4</b>	5	20	100
<b>Laniero</b>	208	0.3	62.4
<b>Engrapador</b>	2	10	20
<b>Resaltador</b>	6	3	18
<b>Corrector Líquido</b>	6	3.5	15
<b>Grapas</b>	5	2.5	12.5
<b>Lápiz</b>	208	0.8	166.4
<b>Folder Manila</b>	208	0.3	62.4
<b>Sub Total</b>			456.7

**Tabla 22***Presupuesto de servicio de un plan de capacitación institucional.*

<b>Detalle</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor(S/.)</b>	<b>Total(S/.)</b>
<b>Fotocopias/impr.</b>	1200	0.05	60
<b>Refrigerios</b>	200	2	300
<b>Sub Total</b>			360

**Actividades de recreación****Tabla 23***Presupuesto de las actividades de recreación.*

<b>Detalle</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor(S/.)</b>	<b>Total(S/.)</b>
<b>Local</b>	500	1	500
<b>Movilidad</b>	50	2	100
<b>Almuerzos</b>	208	5	1040
<b>Sub Total</b>			1640

**Tabla 24***Presupuesto de la premiación para las actividades de recreación.*

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>DETALLE</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>VALOR (S/.)</b>	<b>TOTAL(S/.)</b>
<b>JUEGOS DEPORTIVOS INTERNOS CAMPEONATO DE FUTBOL</b>	TROFEO 1° y 2°PUESTO	2	S/.70.00	S/.140.00
<b>JUEGOS DEPORTIVOS INTERNOS CAMPEONATO DE VOLEY</b>	TROFEO 1° y 2°PUESTO	2	S/.70.00	S/.140.00
	CANASTA DE VIVERES	3	S/.80.00	S/.240.00
<b>GINKANA</b>				
	PREMIO SORPRESA	8	S/.40.00	S/.320.00
		20	S/.5.00	S/.100.00

<b>RECONOMIENTO A LOS MEJORES COLABORADORES TOTAL</b>	<b>CERTIFICADO DE RECONOCIMIENTO</b>	<b>S/.940.00</b>
---	--	------------------

### 3.3.8 Cronograma de las Estrategias de Engagement

**Tabla 25**

*Cronograma de las Estrategias de Engagement.*

<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES</b>					
<b>TIEMPO ACTIVIDADES</b>	<b>AÑO/MESES 2022</b>				
	<b>Ene</b>	<b>Feb</b>	<b>Mar</b>	<b>Abr</b>	<b>May</b>
<b>1. Formas de pago</b>	<b>x</b>				
<b>2. Reuniones de trabajo</b>		<b>x</b>			
<b>3. Horarios de trabajo</b>			<b>x</b>		
<b>4. Plan de capacitación institucional</b>				<b>x</b>	
<b>5. Actividades de recreación</b>					<b>x</b>

## **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.1. Conclusiones**

1. En la presente investigación proponemos estrategias de engagement que estarán compuestas por las formas de pago, las reuniones de trabajo, plan de capacitación institucional y actividades de recreación.
2. Se han determinado la medida de los niveles de engagement en el área administrativa de la empresa agroindustrial de Lambayeque el cual responde a un 80% de compromiso con la empresa ya que los trabajadores indican que cuando están trabajando el tiempo pasa demasiado rápido, lo primero que piensan cuando despiertan por las mañanas es en ir a trabajar, ellos pueden continuar trabajando incluso se presenten inconvenientes y que trabajar les hace sentir orgullosos.
3. El nivel de productividad en las empresas ha bajado por el ausentismo, además no existe trabajo en equipo, efectuando un doble trabajo generando un costo adicional haciendo que las empresas no cumplan con sus objetivos y resultados generando una mala productividad laboral.
4. En la presente investigación proponemos estrategias de engagement que tiene un costo total de 3,592.60 a un plazo de 5 meses.

## 4.2. Recomendaciones

1. El jefe del área administrativa de la empresa agroindustrial de Lambayeque debe poner en práctica las estrategias de Engagement propuestas para mejorar el nivel de Productividad de los colaboradores.
2. Dado que se dio reflejado un nivel de engagement bajo, en consecuencia los colaboradores deben mejorar sus relaciones laborales, los comprometa e identifique con la organización.
3. El jefe del área administrativa de la empresa agroindustrial de Lambayeque debe conocer el nivel de productividad de los colaboradores con la finalidad de optimizar y mejorar su plan de capacitación institucional, obteniendo un sobresaliente nivel de productividad y satisfacción laboral.
4. Los colaboradores siempre deben estar comprometidos con la empresa y con su trabajo, entre mejor sea éste, serán más productivos y tendrán una mejor actitud, logrando alcanzar los objetivos propuestos dentro de la organización, por lo tanto el jefe deberá diseñar estrategias de engagement dentro de su plan de trabajo con la finalidad de implementar la propuesta presentada.

## REFERENCIAS

- Acosta, L., & González, L. (2017). *Engagement laboral de los administrativos en la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio*. Colombia.
- Arias, J. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Perú: Enfoques Consulting E.I.R.L.
- Ayala, V. (2018). *El Work Engagement y la intención de la rotación de los colaboradores de la empresa de transportes N&V SAC*. Chiclayo.
- Carrasco, M. (2020). *Engagement en colaboradores de las clínicas privadas de salud ocupacional de Chiclayo, durante agosto a diciembre del 2018*. Chiclayo.
- Circular HR. (2018). Medición 2018 Engagement. *Circular HR*.
- Consejo Nacional de ciencia, Tecnología e Innovación tecnológica. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento Renacyt*.
- De la Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Trujillo.
- Delgado, J. (02 de Octubre de 2010). *Productividad Laboral*. Obtenido de <http://aptitus.com>
- Díaz, A. (2018). *El Engagement y la satisfacción laboral en las organizaciones. Una aproximación a su conceptualización*. Veracruz.
- El Informe de Belmont*. (18 de Abril de 1979). Obtenido de <http://www.bioeticayderecho.ub.edu>
- Gallup. (2019). *Como mejorar el engagement laboral de tus trabajadores*. Obtenido de Bizneo: <https://www.bizneo.com/blog/engagement-laboral/>
- Guerrero, M. (2020). *Nivel de engagement laboral en los colaboradores de la gerencia regional de educación de Lambayeque, Chiclayo-2019*. Pimentel.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las Rutas cuantitativa, cualitativa y Mixta*. México: Mc Graw Hill Education.
- Huamanchumo, E. (2021). *Engagement y productividad laboral en el personal administrativo de una Universidad Privada de Lima Norte – 2020*. Lima.
- Huapaya, K. (2017). *Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito Nuevo Chimbote*. Nuevo Chimbote.
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del comportamiento organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura*. Lima.
- Juyumaya, J. (2018). Work engagement, satisfacción y rendimiento laboral: el rol de la cultura organizacional. *Estudios de Administración*, 1, 32-49. doi:10.5354/0719-0816.2018.55392
- Lázaro, E. (2019). *Felicidad y Engagement Laboral en Trabajadores de una Empresa del Rubro Financiero de Lima Metropolitana*. Lima.
- Lejtman, G. (27 de Febrero de 2017). El Portl del Capital Humano. (G. Pinedo, Entrevistador)



- Llorente, I. (06 de Noviembre de 2016). *El País*. Obtenido de economía,el país,com
- Lopez, F. (2017). *Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona*. España.
- Maldonado, J. (2018). *Engagement laboral en colaboradores de una empresa de ventas corporativas de telecomunicaciones*. Lima.
- Marvel, M., Rodríguez, C., & Núñez, M. A. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intagible Capital*, 594-584.
- Niebel, B., & Freivalds, A. (2018). *Ingeniería industrial: Métodos, estándares y diseño del trabajo (13va. Ed)*. Mexico D.F: McGraw Hill.
- Oblitas, L. (2016). *Estilo de comportamiento laboral*. Lima.
- Oblitas, L. (201 de 06 de 2017). *Wapa.pe*. Obtenido de Wapa.pe:  
<http://www.wapa.pe/salud/2017-06-21-el-60-de-peruanos-sufren-de-estres-laboral>
- Ortiz, C., & Garcia, C. (2021). *Relación entre el apoyo organizacional percibido y el engagement laboral en trabajadores mexicanos*. Colima.
- Politi, M. (2020). *Influencia del engagement en el desempeño laboral de los trabajadores de un empresa de telecomunicaciones en Chiclayo*. Chiclayo.
- Ruiz, L., & Santisteban, L. (2021). *El proceso de engagement y su impacto en la productividad laboral de los funcionarios municipalidad distrital de Lagunas,2020*. Pimentel.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engament en el trabajo*. Madrid: Alianza.
- Salas. (26 de 06 de 2017). Economía. *Formación de trabajadores manegaers y empresas familiar*, pág. 4.
- Sanabria, D. S. (2019). *Relación entre Engagement y Satisfacción Laboral en empresas de construcción de la ciudad de Bucaramanga*. Bucaramanga.
- Suárez, E. (2020). *Engagement y satisfacción laboral en docentes del nivel secundario de instituciones públicas, Trujillo*. Trujillo.
- Sucasaca, A. (2019). *Engagement y Productividad Laboral de la Empresa Ricos Pan de la Ciudad de Juliaca - 2018*. Puno.
- Vega, G., & Alarcón, L. (2018). *El engagement de los obreros agrícolas como discriminante en el logro de la meta de la productividad laboral en Poda Uvera Iqueña*. Ica.
- Vinces, Á. (2018). *Engagement laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la Institución Financiera CMAC Piura – Chiclayo 2018*. Pimentel.



## ENCUESTA

**PRESENTACIÓN:** Somos estudiantes de la Universidad Señor de Sipán, y estamos realizando una encuesta con el propósito de obtener información precisa, oportuna y confiable para la realización de nuestro informe de investigación.

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de relación del Engagement y la Productividad de los colaboradores en el área administrativa de una empresa agroindustrial de Lambayeque, 2021.

**INSTRUCCIONES:** A continuación sírvase usted responder objetivamente una serie de preguntas marcando con un aspa (X) dentro del recuadro.

### CUESTIONARIO:

Edad:..... Sexo:.....

Grado de instrucción:.....

1. **¿Se siente motivado dentro de la empresa para realizar sus actividades laborales?**
  - a) Siempre  1
  - b) Casi Siempre  2
  - c) A Veces  3
  - d) Casi Nunca  4
  - e) Nunca  5
2. **¿Se encuentra en constante aprendizaje para desarrollar mayores competencias?**
  - a) Siempre  1
  - b) Casi Siempre  2
  - c) A Veces  3
  - d) Casi Nunca  4
  - e) Nunca  5
3. **¿Existe una cohesión dinámica con su equipo de trabajo?**
  - a) Siempre  1
  - b) Casi Siempre  2
  - c) A Veces  3
  - d) Casi Nunca  4
  - e) Nunca  5
4. **¿Existen conflictos dentro de su área de trabajo?**
  - a) Siempre  1
  - b) Casi Siempre  2
  - c) A Veces  3
  - d) Casi Nunca  4
  - e) Nunca  5

### 5. ¿Cuenta con la colaboración de sus compañeros de su área de trabajo?

- a) Siempre  1
- b) Casi Siempre  2
- c) A Veces  3
- d) Casi Nunca  4
- e) Nunca  5

### 6. ¿Participa siempre con las actividades propuestas por la empresa?

- a) Siempre  1
- b) Casi Siempre  2
- c) A Veces  3
- d) Casi Nunca  4
- e) Nunca  5

### 7. ¿Cumple Ud. con los principios y políticas de la empresa?

- a) Siempre  1
- b) Casi Siempre  2
- c) A Veces  3
- d) Casi Nunca  4
- e) Nunca  5

### 8. ¿Existe una buena relación entre el líder y su equipo de trabajo?

- a) Siempre  1
- b) Casi Siempre  2
- c) A Veces  3
- d) Casi Nunca  4
- e) Nunca  5

### 9. ¿Se siente un líder dentro de su equipo?

- a) Siempre  1
- b) Casi Siempre  2
- c) A Veces  3
- d) Casi Nunca  4
- e) Nunca  5

### 10. ¿Se siente a gusto y estable con el clima organizacional dentro de la empresa?

- a) Siempre  1
- b) Casi Siempre  2
- c) A Veces  3
- d) Casi Nunca  4
- e) Nunca  5

### 11. ¿Considera Ud. que en su área de trabajo exista un buen ambiente organizacional?

- a) Siempre  1
- b) Casi Siempre  2
- c) A Veces  3
- d) Casi Nunca  4
- e) Nunca  5

## ENTREVISTA A JEFES

1. ¿Para usted sus trabajadores se sienten motivados al realizar sus obligaciones?
2. ¿Si usted pudiera calificar el grado de motivación de sus trabajadores? ¿cuál sería?
3. ¿Sus trabajadores realizan su trabajo de acuerdo a los requerimientos de la empresa?
4. ¿Los trabajadores muestran interés por aprender nuevas formas de realizar su trabajo?
5. ¿Los trabajadores si necesitan ayuda en la realización de su trabajo la solicitan?
6. ¿Los trabajadores asisten puntualmente a laborar?
7. ¿Cuáles son las excusas que presentan los trabajadores cuando no han asistido a laborar?
8. ¿Usualmente los trabajadores solicitan permisos reiterativos?
9. ¿Los trabajadores dentro de la empresa son unidos?
10. ¿Los trabajadores tienen definido un líder dentro de la empresa?
11. ¿Los trabajadores muestran satisfacción con su área de trabajo?
12. ¿Existen discordancias entre trabajadores?
13. En qué medida está definida y compartida la visión y misión de la empresa?

## VALIDACIÓN DE ENCUESTA - ENTREVISTA

### GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

#### 1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: Flor Delicia Heredia Llatas.

Centro laboral: Docente de la EAP de Administración

Título profesional: Licenciada en Administración

Grado: Doctor

Mención: Doctora en Gestión pública y Gobernabilidad

Institución donde lo obtuvo: Universidad Cesar Vallejos

Otros estudios:

#### 2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

#### 3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORIA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la					X

contaminación de las respuestas (control de sesgo)					
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial					75
Puntaje total	75				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100=.....

#### 4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado		El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación		El instrumento de investigación está apto para su aplicación
<b>Interpretación:</b> Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. **Conclusión general de la validación y sugerencias** (en coherencia con el nivel de validación alcanzado Si es aceptable la aplicación del cuestionario)

#### 6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe Dr. Flor Delicia Heredia Llatas identificado con DNI. Nº 41365424 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el (los) tesisistas

Marilyn Katherine Gonzales Aquino, en la investigación denominada: "Engagement y la productividad de los colaboradores en el área administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque"



.....  
Firma del experto

DNI: 41365424

## GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

### 1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: Cesar Manuel Chuman Cabezas

Centro laboral: USAT

Título profesional: ABOGADO

Grado: Maestro

Mención: Administración de Negocios

Institución donde lo obtuvo: Universidad de Chiclayo

Otros estudios: Relaciones Industriales - ESAN

### 2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo Nº 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

### 3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)				X	
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)				x	
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					x
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la				x	

contaminación de las respuestas (control de sesgo)					
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					x
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)				x	
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					x
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)				x	
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)				x	
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					x
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					x
<b>Puntaje parcial</b>				<b>24</b>	<b>45</b>
<b>Puntaje total</b>	<b>69</b>				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (lvje) = [puntaje obtenido / 75] x 100=.....

#### 4. Escala de validación

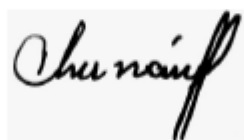
Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado		El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación		El instrumento de investigación está apto para su aplicación
<b>Interpretación:</b> Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado Si es aceptable la aplicación del cuestionario)

#### 6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe Dr. Cesar Manuel Chuman Cabezas identificado con DNI. Nº 16443068 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el (los) tesisistas

Marilyn Katherine Gonzales Aquino, en la investigación denominada: "Engagement y la productividad de los colaboradores en el área administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque"



.....  
Firma del experto

DNI: 16443068





contaminación de las respuestas (control de sesgo)					
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial					75
Puntaje total	75				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100=.....

#### 4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado		El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación		El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado Si es aceptable la aplicación del cuestionario)

**6. Constancia de Juicio de experto**

El que suscribe Dr. Flor Delicia Heredia Llatas identificado con DNI. N° 41365424 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el (los) tesisistas

Marilyn Katherine Gonzales Aquino, en la investigación denominada: "Engagement y la productividad de los colaboradores en el área administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque"



.....  
Firma del experto

DNI: 41365424



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

EL ÁREA DE RACIONALIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA  
AGROINDUSTRIAL DE LAMBAYEQUE QUE SU SCRIBE EMITE LA PRESENTE:

## **PERMISO Y APOYO PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Que, la Srta. GONZALES AQUINO MARILYN KATHERINE, identificada con DNI N° 72174153 a solicitud formal de la Universidad Señor de Sipán – Chiclayo, estudiante de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN, ha realizado su elaboración de tesis en esta empresa Agroindustrial de Lambayeque en el área de administración Oficina de Racionalización Administrativa, a partir del 08 de Noviembre al 03 de Diciembre del 2021.

Durante la elaboración de su tesis cumplió con eficiencia, responsabilidad, disciplina y espíritu de superación profesional.

Se expide el presente PERMISO Y APOYO PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, a solicitud de la interesada para los fines consiguientes.

Atentamente,

AGRO PUCALA S.A.A.  
Jorge Luis Montalvan Diaz  
JEFE DE ORGANIZACIÓN Y MÉTODOS

**Tabla 26**

*Matriz de Consistencia*

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	DIMENSIONES	MÉTODOS
Problema general		Objetivo General			Vigor	
		Proponer estrategias de Engagement para mejorar el nivel de productividad de los colaboradores en una empresa agroindustrial de Lambayeque.	V.I.: Engagement	1. Engagement 1.1. Dimensiones del Engagement. 1.2. Alcances del Engagement. 1.3. Teorías del Engagement.	Dedicación	<b>Diseño:</b> No Experimental – Descriptiva Propositiva
					Absorción	<b>Población:</b> 451 trabajadores <b>Muestra:</b> 208 trabajadores
¿De qué manera las estrategias del engagement mejorará el nivel de Productividad de los colaboradores en el área administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque?	Con el plan de estrategias de Engagement entonces mejorar el nivel de Productividad de los colaboradores en el área administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque.	<b>Objetivos específicos</b> 1. Medir los niveles del engagement en el área administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque.  2. Conocer el nivel de productividad en el área administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque.  3. Diseñar estrategias de Engagement para mejorar el nivel de Productividad de los colaboradores en el área administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque.	V.D.: Productividad	1. Productividad 1.1. Dimensiones Humanas. 1.2. Dimensiones Psicológica. 1.3. Dimensiones Psicosocial. 1.4. Factores humanos que inciden en la productividad. 1.5. Reglas para lograr el éxito de la productividad.	Laboral: Psicológica	<b>Técnicas:</b> Encuestas  <b>Instrumentos:</b> Cuestionarios  <b>Métodos De Análisis De Investigación:</b>  Estadística descriptiva y el paquete estadístico SPSS
					Psicosocial	

**FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)**  
**(LICENCIA DE USO)**

Pimentel, 10 de Diciembre del 2021


Señores  
 Vicerrectorado de Investigación  
 Universidad Señor de Sipán  
 Presente.-

El suscrito:  
 Gonzales Aquino, Marilyn Katherine \_\_\_\_\_ con DNI 72174153

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **ENGAGEMENT Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LAMBAYEQUE** presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar el título de profesional de licenciado en administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Gonzales Aquino Marilyn Katherine	72174153	

**Figura 15.**

*Colaboradora de recursos humanos*



**Figura 16.**

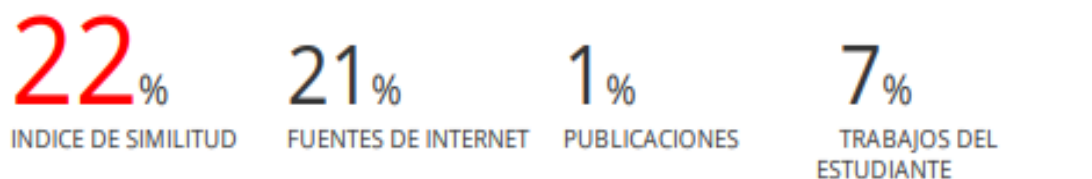
*Secretaria de la gerencia administrativa*



## REPORTE DE TURNITIN

### TESIS

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	10%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	www.scribd.com Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1%
8	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1%
9	repository.unipiloto.edu.co Fuente de Internet	



		<1 %
10	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
11	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
12	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	1library.co Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to Universidad Pontificia Bolivariana Trabajo del estudiante	<1 %
17	doaj.org Fuente de Internet	<1 %
18	revistas.unisimon.edu.co Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

20	<a href="http://aristotelesjusticia.blogspot.com">aristotelesjusticia.blogspot.com</a> Fuente de Internet	<1 %
21	<a href="http://biblioteca2.ucab.edu.ve">biblioteca2.ucab.edu.ve</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="http://pirhua.udep.edu.pe">pirhua.udep.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
24	<a href="http://tesis.ucsm.edu.pe">tesis.ucsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
25	<a href="http://repositorio.upci.edu.pe">repositorio.upci.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="http://repositorio.unajma.edu.pe">repositorio.unajma.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
28	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1 %
29	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
30	<a href="http://alicia.concytec.gob.pe">alicia.concytec.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

31	<a href="http://mba.americaeconomia.com">mba.americaeconomia.com</a> Fuente de Internet	<1 %
32	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
33	<a href="http://retosdelacienciaec.com">retosdelacienciaec.com</a> Fuente de Internet	<1 %
34	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
35	<a href="http://tecnologicodeguaymas.blogspot.com">tecnologicodeguaymas.blogspot.com</a> Fuente de Internet	<1 %
36	<a href="http://www.parrillas1.com.mx">www.parrillas1.com.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
37	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
38	<a href="http://cybertesis.unmsm.edu.pe">cybertesis.unmsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
39	<a href="http://di002.edv.uniovi.es">di002.edv.uniovi.es</a> Fuente de Internet	<1 %
40	<a href="http://michoacanimparcial1.wixsite.com">michoacanimparcial1.wixsite.com</a> Fuente de Internet	<1 %
41	<a href="http://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
42	<a href="http://repositorio.unibe.edu.do">repositorio.unibe.edu.do</a>	

Fuente de Internet

<1 %

---

43 repository.unimilitar.edu.co  
Fuente de Internet

<1 %

---

44 dspace.unitru.edu.pe  
Fuente de Internet

<1 %

---

45 repositorio.uandina.edu.pe  
Fuente de Internet

<1 %

---

Excluir citas Apagado  
Excluir bibliografía Apagado

Excluir coincidencias Apagado

**ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

Yo, Heredia Llatas Flor Delicia, docente del Taller de Actualización de tesis de la Universidad Señor de Sipán, revisora de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0994-FACEM-USS-2021 del (los) estudiantes GONZALES AQUINO MARILYN KATHERINE, titulada ENGAGEMENT Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 22 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante software de similitud TURNITING.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre nivel de similitud de productos acreditables en la Universidad Señor de Sipán S.A.C aprobada mediante Resolución de Directorio N.º 221-2019/PD-USS

Pimentel 10 de diciembre del 2021



**Mg. Heredia Llatas Flor Delicia**

**DNI N. °41365424**