

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**



**T E S I S**

**Employee Engagement y Productividad Laboral en la empresa  
Agroindustrial Palmas del Espino S.A., Uchiza Perú – 2022**

**Para optar el título profesional de:**

**Licenciada en Administración**

**Autores:**

**Bach. Marcia Cemail MANIHUARI RICALQUI**

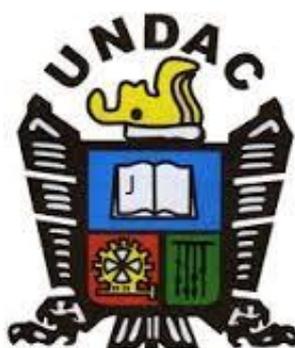
**Bach. Amparo Mariela HERMITAÑO CRISTOBAL**

**Asesor:**

**Dr. Edgar CONDOR CAPCHA**

**Cerro de Pasco – Perú – 2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**



**T E S I S**

**Employee Engagement y Productividad Laboral en la empresa  
Agroindustrial Palmas del Espino S.A., Uchiza Perú – 2022**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE  
PRESIDENTE

---

Dra. Nelly Luz FUSTER ZUÑIGA  
MIEMBRO

---

Mg. Liborio ROJAS VICTORIO  
MIEMBRO



**Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión**  
**Facultad de Ciencias Empresariales**  
**Unidad de Investigación**



## **INFORME DE ORIGINALIDAD N° 035-2023-UI/FACE-UNDAC**

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

**Marcia Cemail MANIHUARI RICALQUI - Amparo Mariela HERMITAÑO CRISTOBAL**

Escuela de Formación Profesional

**ADMINISTRACIÓN**

Tipo de trabajo:

**Tesis**

**Título del trabajo**

Employee Engagement y Productividad Laboral en la empresa Agroindustrial Palmas del Espino S.A., Uchiza Perú – 2022

**Asesor:**

**Dr. Edgar CONDOR CAPCHA**

Índice de Similitud: **17%**

Calificativo

**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 04 de Octubre de 2023.



Firmado digitalmente por:  
CARDENAS SINCHE Jose  
Antonio FAU 20154605046 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 04/10/2023 15:23:33-0500

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE  
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE  
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN (e)

C.c.  
Arch.

## **DEDICATORIA**

Este trabajo va dedicado a nuestras familias, ya que con su apoyo moral y compañía nos dieron las fuerzas necesarias para poder seguir con nuestros proyectos y sueños.

## **AGRADECIMIENTO**

Primero agradecer a Dios por ser quien nos da la vida para poder seguir disfrutando de nuestros seres queridos y lograr cada proyecto trazado. Agradecer al Dr. Edgar Condor Capcha, por su apoyo incondicional, ya que, con sus conocimientos y orientación, se pudo lograr este proyecto. También extendemos nuestros agradecimientos a nuestros docentes de la escuela de Formación Profesional de Administración, quienes guiaron nuestros conocimientos durante los años de estudio. A nuestros familiares por la constante motivación para poder superarnos como profesionales y como mejores personas, finalmente a nuestros amigos por sus motivaciones.

Las autoras.

## RESUMEN

El objetivo principal de investigación fue “Conocer la relación del Employee Engagement con la Productividad Laboral en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú – 2022”, Es una investigación de tipo básica, de nivel descriptivo correlacional, el método utilizado fue el hipotético – deductivo, el diseño empleado fue correlacional, las variables estudiadas fueron: Employee Engagement (variable independiente) y Productividad laboral (variable dependiente).

La muestra fue de 336 colaboradores, la técnica utilizada para recoger la información fue la encuesta; con su instrumento el cuestionario (uno por variable), con 12 y 12 preguntas respectivamente.

El procesamiento de los datos se consumió mediante la aplicación del respectivo análisis estadísticos de datos, para ello se empleó el SPSS V. 26, que nos valieron para darnos los resultados mediante tablas y figuras; la prueba de hipótesis fue con la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman, la misma que nos dio como resultado ,930, lo cual nos muestra que es una correlación positiva fuerte, así mismo su significación aproximada (Sig.0.000) la misma que es menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ). por lo tanto:

Existe suficiente evidencia para poder afirmar que: El Employee Engagement se relaciona de manera directa y significativa con la productividad laboral en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú - 2022.

**Palabras clave:** Employee Engagement, Productividad laboral, empresa agroindustrial.

## ABSTRACT

The main objective of the research was "To know the relationship of employee engagement with labor productivity in the agro-industrial company Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú - 2022", It is a basic type of research, descriptive correlational level, the method used was hypothetical - deductive, the design used was correlational, the variables studied were: Employee engagement (independent variable) and Labor productivity (dependent variable).

The sample consisted of 336 collaborators, the technique used to collect the information was the survey; with its instrument the questionnaire (one per variable), with 12 and 12 questions respectively.

The processing of the data was completed by applying the respective statistical data analysis, for which SPSS V. 26 was used, which helped us to give us the results through tables and figures; The hypothesis test was with Spearman's Rho statistical correlation test, which gave us a result of .930, which shows us that it is a strong positive correlation, likewise its approximate significance (Sig.0.000) which is less than the level of significance ( $\alpha = 0.05$ ). therefore:

There is sufficient evidence to be able to affirm that: Employee engagement is directly and significantly related to labor productivity in the agro-industrial company Palmas del Espino S.A. Uchiza Peru - 2022.

**Keywords:** Employee engagement, labor productivity, agro-industrial company.

## INTRODUCCIÓN

La relación entre el compromiso de los empleados y la productividad laboral ha sido un tema de creciente interés y relevancia en el campo de la gestión empresarial. El concepto de "Employee Engagement" (Compromiso de los empleados) se ha convertido en una poderosa herramienta para percibir la motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores dentro de las organizaciones. Asimismo, la optimización de la productividad laboral es un objetivo primordial para las empresas que buscan mantenerse competitivas en un entorno empresarial dinámico, exigente y cambiante como el que vivimos.

El employee Engagement, Es un concepto que tiene que ver con la motivación, el compromiso, la dedicación y entrega; con el sentimiento de pertenencia y la identificación con los valores y objetivos corporativos, y en definitiva, con el vínculo emocional de un empleado con su empresa. (Rodríguez, 2021)

El "Employee Engagement" se refiere a la medida en que los empleados se sienten conectados emocionalmente con su trabajo y con la organización en la que laboran. Implica una combinación de actitudes positivas hacia el trabajo y una voluntad activa de contribuir al éxito de la empresa. En este contexto, se abarcan tres dimensiones cruciales que definen el "Employee Engagement": "Vigor", "Dedicación" y "Absorción".

Nuestro estudio representa un aporte significativo para el campo de la gestión empresarial, al resaltar la importancia de la relación entre el "Employee Engagement" y la "Productividad Laboral". Se espera que los resultados obtenidos inspiren futuras investigaciones y orienten a las empresas hacia estrategias efectivas para fomentar el compromiso y la eficiencia laboral en favor de su crecimiento y éxito organizacional.

Nuestra investigación está sistematizada de acuerdo a lo determinado en el reglamento de grados y títulos de nuestra universidad, y es como a continuación presentamos:

**Capítulo I Problema de Investigación:** En este capítulo se exterioriza el problema materia de nuestro estudio, del mismo modo se trazan los problemas específicos, así mismo la formulación de objetivos, la respectiva justificación y las limitaciones de nuestra investigación.

**Capítulo II Marco Teórico,** se presentan los antecedentes, nuestro marco teórico, se presenta las respectivas formulaciones de hipótesis, así como nos permite identificar las variables e indicadores de nuestra investigación

**Capítulo III Metodología y Técnicas de Investigación,** mostramos el tipo, nivel de investigación, así como nuestro diseño utilizado, la población y muestra, del mismo modo se estableció los instrumentos de recolección de datos para nuestro estudio, así como la selección, validación y confiabilidad de nuestros instrumentos de investigación se dio mediante el juicio de expertos. finalmente presentamos la respectiva orientación ética.

**Capítulo IV Resultados y Discusión.** Se aplicó una encuesta tipo Likert a nuestra muestra, para el análisis y procesamiento de los resultados se utilizó el Excel y luego el software estadístico SPSS V. 26 la muestra fue de 336 colaboradores, luego de ello se realizó la respectiva prueba de hipótesis utilizando la correlación de Rho de Spearman, para finalizar con la respectiva discusión de resultados.

Finalmente presentamos las respectivas conclusiones y recomendaciones, que esperamos sean tomadas por quienes dirigen la entidad financiera estudiada.

Bajo estos miramientos, estimados Jurados, ponemos a vuestra disposición la presente indagación, que deseamos este a la altura de las condiciones, esperando sus inapreciables críticas, que servirán para enriquecer la misma, así como sus valiosos aportes.

**Las Autoras**

## ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	

### CAPITULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema .....	1
1.2.	Delimitación de la investigación .....	2
1.3.	Formulación del problema .....	4
	1.3.1. <i>Problema general</i> .....	4
	1.3.2. <i>Problemas específicos</i> .....	4
1.4.	Formulación de objetivos .....	4
	1.4.1. Objetivo general .....	4
	1.4.2. Objetivos específicos .....	4
1.5.	Justificación de la investigación .....	4
1.6.	Limitación de la investigación .....	5

### CAPITULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio .....	6
2.2.	Bases teóricas – científicas.....	13
2.3.	Definición de términos básicos .....	25
2.4.	Formulación de hipótesis .....	26
	2.4.1. <i>Hipótesis general</i> .....	26
	2.4.2. <i>Hipótesis específicas</i> .....	26
2.5.	Identificación de variables.....	26
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores.....	27

### CAPITULO III

#### METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación .....	29
3.2.	Nivel de investigación .....	29
3.3.	Métodos de investigación .....	30
3.4.	Diseño de investigación .....	30
3.5.	Población y muestra .....	30
	3.5.1. <i>Población</i> .....	30
	3.5.2. <i>Muestra de la investigación</i> .....	30
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
	3.6.1. <i>Técnicas de Recolección de Datos</i> .....	31
	3.6.2. <i>Instrumentos</i> .....	31
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación. .	32
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	33
3.9.	Tratamiento estadístico.....	33

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica .....	33
---	----

## CAPÍTULO IV.

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	34
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	35
4.3. Prueba de hipótesis .....	60
4.3.1. Prueba de Hipótesis General .....	61
4.3.2. Prueba de Hipótesis Específicas .....	62
4.4. Discusión de resultados.....	66

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resultados de la fiabilidad del cuestionario de Employee Engagement .....	32
Tabla 2 Resultados de la fiabilidad del cuestionario productividad laboral .....	32
Tabla 3 Variable Employee Engagement .....	36
Tabla 4 Tengo suficiente energía para enfrentar los desafíos diarios en mi trabajo ...	37
Tabla 5 Me siento entusiasta y animado(a) mientras realizo mis labores .....	38
Tabla 6 Soy capaz de recuperarme rápidamente de situaciones estresantes en el trabajo.....	39
Tabla 7 Me siento lleno(a) de energía cuando llego a trabajar cada día. ....	40
Tabla 8 Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta empresa.....	41
Tabla 9 Estoy comprometido(a) con los objetivos y metas de la organización. ....	42
Tabla 10 Estoy dispuesto(a) a hacer un esfuerzo adicional para lograr los resultados esperados.....	43
Tabla 11 Siento que mi trabajo tiene un significado y propósito en la organización ...	44
Tabla 12 Cuando estoy trabajando, pierdo la noción del tiempo porque me encuentro completamente absorto(a) en lo que hago.....	45
Tabla 13 Me concentro intensamente en mis tareas, evitando distracciones externas. ....	47
Tabla 14 Soy capaz de mantenerme enfocado(a) incluso en situaciones de alta presión o demandas laborales.....	48
Tabla 15 Durante mi trabajo, me siento totalmente inmerso(a) en las actividades, olvidando el entorno externo.....	49
Tabla 16 Variable productividad laboral .....	50
Tabla 17 Logro producir una cantidad significativa de productos/servicios en una hora o turno de trabajo.....	51
Tabla 18 Aprovecho al máximo mi tiempo para ser productivo(a) en mis tareas. ....	52
Tabla 19 Mis superiores expresan su satisfacción con la labor que realizo.....	53

Tabla 20 Siempre me esfuerzo por hacer mi trabajo lo mejor posible para asegurar la calidad. ....	54
Tabla 21 Hago un uso eficiente de las materias primas y recursos disponibles en mi trabajo.....	55
Tabla 22 Procuero minimizar el tiempo de inactividad de maquinaria y equipos para mantener la eficiencia.....	56
Tabla 23 Cumplir con los plazos y entregar resultados de manera oportuna es una prioridad para mí.....	58
Tabla 24 Procuero responder rápidamente a las tareas encomendadas por mis superiores.....	59
Tabla 25 Escala de correlación de Rho de Spearman .....	60
Tabla 26 Nivel de correlación entre employee engagement laboral y productividad laboral.....	61
Tabla 27 Nivel de correlación entre vigor y productividad laboral.....	62
Tabla 28 Nivel de correlación entre dedicación y productividad laboral.....	64
Tabla 29 Nivel de correlación entre vigor y productividad laboral.....	65

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Genero de la muestra .....	35
Figura 2 Edad de la muestra.....	35
Figura 3 Variable Employee Engagement.....	36
Figura 4 Tengo suficiente energía para enfrentar los desafíos diarios en mi trabajo ..	37
Figura 5 Me siento entusiasta y animado(a) mientras realizo mis labores.....	38
Figura 6 Soy capaz de recuperarme rápidamente de situaciones estresantes en el trabajo.....	39
Figura 7 Me siento lleno(a) de energía cuando llego a trabajar cada día. ....	40
Figura 8 Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta empresa.....	41
Figura 9 Estoy comprometido(a) con los objetivos y metas de la organización. ....	43
Figura 10 Estoy dispuesto(a) a hacer un esfuerzo adicional para lograr los resultados esperados. ....	44
Figura 11 Siento que mi trabajo tiene un significado y propósito en la organización ..	45
Figura 12 Cuando estoy trabajando, pierdo la noción del tiempo porque me encuentro completamente absorto(a) en lo que hago. ....	46
Figura 13 Me concentro intensamente en mis tareas, evitando distracciones externas. ....	47
Figura 14 Soy capaz de mantenerme enfocado(a) incluso en situaciones de alta presión o demandas laborales.....	48
Figura 15 Durante mi trabajo, me siento totalmente inmerso(a) en las actividades, olvidando el entorno externo.....	49
Figura 16 Variable productividad laboral .....	50
Figura 17 Logro producir una cantidad significativa de productos/servicios en una hora o turno de trabajo.....	51
Figura 18 Aprovecho al máximo mi tiempo para ser productivo(a) en mis tareas.....	53
Figura 19 Mis superiores expresan su satisfacción con la labor que realizo.....	54

Figura 20 Siempre me esfuerzo por hacer mi trabajo lo mejor posible para asegurar la calidad. ....	55
Figura 21 Hago un uso eficiente de las materias primas y recursos disponibles en mi trabajo.....	56
Figura 22 Procuero minimizar el tiempo de inactividad de maquinaria y equipos para mantener la eficiencia .....	57
Figura 23 Cumplir con los plazos y entregar resultados de manera oportuna es una prioridad para mí.....	58
Figura 24 Procuero responder rápidamente a las tareas encomendadas por mis superiores.....	59

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

Desde 1979 en el departamento de San Martín, Tocache, Uchiza Perú, nace la Empresa Industrial Palmas del Espino S.A., siendo parte del grupo Romero dedicada a la actividad agrícola de siembra, cosecha y comercialización de Palma aceitera y cacao; también se dedica a transformar productos palmeros de fruta, aceite comestibles, grasas y mantequilla; dicha empresa posee 12294 hectáreas de plantación de Palma aceitera y de cacao, su fuerza laboral es de 2700 colaboradores a nivel de la sede Palmawasi/Uchiza, y sus oficinas de operaciones se encuentra en Tocache, las áreas de comercialización se encuentra en Lima.

Las empresas de estos tiempos buscan generar valor agregado a sus productos ofertados, a fin de incrementar sus ingresos, controlar sus costos para obtener una rentabilidad; los esfuerzos de estas empresas están enfocadas en las áreas de producción, finanzas y comercialización, pero además de ello el área más importante es el de Recursos Humanos, identificando a las personas como una ventaja competitiva, (Ongel 2014), sin pensar que es una área como foco de rentabilidad en las empresas actuales.

Algunos estudios señalan que el factor humano en estos tiempos está relacionado al employee engagement, donde se señala que existe trabajadores con un alto desempeño laboral, (Bakker y Demerouti, 2013); y “orientados también a brindar la satisfacción del cliente” (Salanova, 2009), siendo colaboradores claros a la organización (Schaufeli, W. (2013)

Sin embargo, también podemos decir que un alto nivel de productividad en los colaboradores tiene un impacto positivo en el margen de utilidades, para la empresa, esto sucede cuando se utiliza los recursos de manera eficiente.

Entendiendo los conceptos de employee engagement y productividad laboral, consideramos expresar que en la empresa de estudio se pudo notar dificultades en la productividad habiendo generado caídas, que si bien es cierto existen diversos factores, también interviene el factor humano porque se puede percibir que existe falta de employee engagement y también afectando a la productividad, por ello decidimos realizar la investigación con la finalidad de demostrar que estos conceptos son importantes cuando se relacionan de manera directa y positiva entre los dos conceptos.

Las personas que poseen un alto nivel de employee engagement son percibidos por los clientes internos y externos de una organización, porque brindaran un mayor servicio de calidad frente a los trabajadores con un nivel bajo (Salanova, 2005).

Finalmente podemos expresar que, si tenemos colaboradores comprometidos en alto nivel, se tendrá como resultado un incremento en la productividad laboral de la empresa, por ello presentamos esta investigación para demostrar la hipótesis planteada en la investigación.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

En toda investigación según Sabino (1986), considera que la delimitación debe realizarse en el tiempo y el espacio, por lo que al delimitar una investigación

significa, especificar de manera concreta las áreas de interés, el alcance, fronteras de espacio, tiempo y otras consideraciones para el estudio. Por ello se considera que es mejor trabajar en situaciones específicas que generales.

#### **Delimitación espacial**

La investigación se realizará en el de Departamento de San Martín, Tocache, Uchiza Perú, específicamente en la Empresa Industrial Palmas del Espino S.A.

#### **Delimitación temporal**

El tiempo de estudio de esta investigación estará comprendido entre los meses de enero a junio del presente año 2022.

#### **Delimitación del Universo**

Esta información estará sujeta a los colaboradores de la Empresa Industrial Palmas del Espino S.A.

#### **Delimitación del Contenido**

Para la delimitación de contenido consideramos que se analiza los conceptos de las variables de estudio como son: el employee engagement y la productividad laboral.

**Employee engagement:** Un grupo elaboró un cuestionario de medida, el Utrecht Work Engagement Scale UWES, escalas que miden los tres aspectos complementarios del estado mental “engaged la dedicación y la absorción hacia el trabajo. Este último cuestionario es el más extendido en el ámbito de las publicaciones científicas, y ha sido a nivel mundial demostrando consistencia, estabilidad y validez de medida. (Salanova y Shaufeli, 2009: ps. 114-118).

**Productividad Laboral:** “Desde el enfoque de la administración la productividad laboral es un índice importante en la evaluación del desempeño empresarial buscando un objetivo de mejora organizacional, que en el tiempo obtiene mayor relevancia” (Yang y Su, 2012).

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general**

¿De qué manera el employee engagement se relación con la productividad laboral en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú - 2022?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

- a) ¿De qué manera el vigor se relaciona con la productividad laboral en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú - 2022?
- b) ¿En qué forma la dedicación se relaciona con la productividad laboral en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú - 2022?
- c) ¿Cómo la absorción se relaciona con la productividad laboral en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú - 2022?

### **1.4. Formulación de objetivos**

#### **1.4.1. Objetivo general**

Conocer la relación del employee engagement con la productividad laboral en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú - 2022.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a) Identificar la manera que el vigor se relaciona con la productividad laboral en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú - 2022.
- b) Identificar la forma que la dedicación se relaciona con la productividad laboral en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú - 2022.
- c) Establecer como la absorción se relaciona con la productividad laboral en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú - 2022.

### **1.5. Justificación de la investigación**

Para una empresa agroindustrial es importante el potencial humano que tiene la empresa, como es para la empresa Palmas del Espino S.A., porque permite entender que, desde el gerente hasta el último hombre de línea operativa,

tienen un papel fundamental en el motor productivo. Por lo tanto, en este trabajo de investigación realizaremos el diagnóstico de la relación existente entre las teorías del employee engagement y la productividad laboral. Cuando la empresa alcanza un gran tamaño, empieza a exigir a sus colaboradores a desarrollar nuevas habilidades. Sin embargo, algunas empresas deciden contratar más personas y aumentar su planilla, siendo esta decisión para muchos expertos en una mala acción porque al aumentar la nómina genera un nuevo sueldo que pagar, un seguro que cubrir y una persona para adaptar al modelo de la empresa. Se plantea como alternativa de solución capacitar al personal para que aprenda nuevas cosas sobre su trabajo y de esta manera se mejore la productividad buscando que el trabajador desarrolle su compromiso laboral con la empresa.

Se ha demostrado empíricamente que un alto grado de employee engagement, mejora sustancialmente la productividad, así también mayor compromiso con la organización, bajo esta evidencia se promueve hacer esta investigación para conocer la relación que existe entre el employee engagement y la productividad en la empresa de estudio, finalmente consideramos que es importante conocer esta relación porque será marco referencial para futuras investigaciones.

#### **1.6. Limitación de la investigación**

Consideramos como limitaciones en la investigación, a la participación de los empleados porque tienen temor al responder los cuestionarios, por otro lado, se tiene las limitaciones económicas para realizar el estudio, sin embargo, consideramos superar estas limitaciones, finalmente la limitación del tiempo es un factor preponderante en este tipo de actividades.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

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

Consideramos como antecedentes de investigación a trabajos desarrollados en el ámbito nacional como internacional que servirán para reforzar y afianzar el conocimiento sobre este tema de investigación.

##### **Antecedentes Internacionales**

Córdoba (2015). Esta investigación fue realizada con el objetivo de “identificar los niveles de engagement en un grupo de colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla”. Se llevó a cabo con una muestra aleatoria simple conformada por un grupo de 69 colaboradores que laboran actualmente en dicha organización, comprendidos en un rango de edad de 18 a 45 años, la mayoría de género masculino. Para lograr los objetivos planteados se utilizó el cuestionario UWES que consta de 17 ítems con una escala tipo likert, la cual mide los factores de vigor, dedicación y absorción. La investigación es de tipo descriptiva, con los datos obtenidos en la aplicación del instrumento se realizó la tabulación de los resultados. Se utilizaron gráficas estadísticas de barras y medidas de tendencia central para presentar los resultados según cada uno de

los bloques del cuestionario UWES. Por medio de la investigación se concluyó que:

Los colaboradores presentan alto nivel de engagement, siendo colaboradores entusiastas hacia su trabajo con sentido de pertenencia en la organización. Se recomendó a la organización donde se realizó el estudio ejecutar la implementación de un programa de actividades positivas de tipo conductual y cognitivo que contribuyan en el fortalecimiento del engagement en el trabajo, con el fin de mantener colaboradores engaged dentro de la industria.

Dávila et al. (2017). El objetivo central de este artículo es “evaluar los niveles de engagement de los funcionarios de una Institución de Educación Superior en Ecuador”. Se realizó una revisión de la literatura encontrando sus antecedentes, conceptos, escalas de medidas y mediante la aplicación de la Utrech Work Engagement Scale (UWES) a 461 trabajadores, se evalúan las dimensiones que contribuyen a que el engagement esté presente en ellos.

Se encontró que el 79% de los trabajadores están engaged con su trabajo y la dimensión mejor evaluada fue “Vigor”. Se concluye que el engagement es un constructo que contribuye al bienestar de los trabajadores y un análisis a tiempo puede aportar positivamente en el plan de acción y logro de los objetivos de la organización. Además, vale la pena considerar que el recurso humano es el motor de toda Institución y es importante velar por su bienestar físico, intelectual y emocional dentro de su lugar de trabajo.

Serrano (2014). El engagement es un asunto organizacional en el cual los empleados instauran una conexión positiva y enriquecedora tanto con su trabajo como con la empresa a la que pertenecen, experimentando una sensación de bienestar en ambas esferas. En el contexto actual de México, existe una escasez de información acerca de este proceso, el cual reviste una importancia crucial

para el desarrollo y aprovechamiento del capital humano. Por esta razón, el propósito de esta investigación es identificar el nivel de engagement manifestado por el capital humano, tomando como referencia las percepciones de 118 empleados de género masculino, con edades comprendidas entre los 18 y 50 años. Para lograr este objetivo, se considerará el nivel general de engagement y la antigüedad de los empleados en la organización. La recolección de datos se realizará mediante la aplicación del Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES) desarrollado por Shaufeli (2002), el cual contempla tres dimensiones centrales: vigor, dedicación y absorción.

Este estudio ha sido concebido bajo un enfoque metodológico exploratorio, de diseño transversal descriptivo y de tipo ex post facto, con el propósito de ofrecer una visión integral sobre la dinámica del engagement en este contexto empresarial específico.

Los resultados obtenidos de manera general fueron:

De 89.85 % el cual es considerado como un nivel alto, considerando su antigüedad, se presentaron de la siguiente forma, los empleados con una antigüedad menor a un año, 90.19%, de uno a tres años 91.80% y por último de tres años en adelante 88.93%, siendo la antigüedad el factor más importante para el análisis de resultados, por lo cual se considera que es importante seguir estableciendo programas que puedan fortalecer el proceso de engagement y al mismo tiempo vincular un programa de plan de vida y carrera que permita incrementar el engagement con el paso del tiempo.

Grados (2018). En su estudio que busca “determinar el impacto que genera la aplicación del engagement en las actividades diarias que realizan las personas dentro de sus labores como personal administrativo en una institución educativa superior privada”, teniendo en cuenta que la organización educativa

abarca diversas áreas funcionales interrelacionadas para brindar asistencia operativa a más de 8 mil estudiantes en 17 carreras, se seleccionaron y compararon indicadores con el propósito de examinar cómo el engagement se vincula con las actividades laborales diarias de los empleados en la institución. Asimismo, se analiza el papel que desempeñan los líderes en este proceso.

El estudio se fundamenta en las teorías planteadas por Idalberto Chiavenato, que buscan establecer una relación positiva entre el estado emotivo afectivo y cognitivo de los empleados, determinado por los niveles de energía, vigor y dedicación. Estas dimensiones miden la variable de engagement durante el desarrollo de las actividades laborales en la organización. Se lleva a cabo un análisis que abarca desde la posición de la institución en el mercado hasta la verificación de la información proporcionada por la empresa.

El análisis estadístico se realiza utilizando los resultados recopilados a través del instrumento de la encuesta de clima laboral, entrevistas con directivos empresariales y la aplicación de la encuesta a los colaboradores. En este sentido, la investigación adopta un enfoque cualitativo con un alcance descriptivo y correlacional-causal. Su diseño es no experimental y de corte transversal, buscando determinar el nivel de engagement y su impacto en el desempeño de los colaboradores, siendo este uno de los resultados esperados.

En última instancia, el estudio es trascendente para las empresas, ya que contar con empleados emocionalmente comprometidos e involucrados con su trabajo ofrece mayores posibilidades de generar contribuciones positivas a la organización. El engagement se presenta como una variable clave para el desarrollo y el éxito de la institución educativa, destacando la relevancia de una fuerza laboral comprometida y motivada en el logro de los objetivos empresariales.

Castro et al. (2017). La presente investigación logró validar con altos índices de confiabilidad y validez un modelo de ecuaciones estructurales (structural equation modelling – SEM) a través del cual se identificó la influencia significativa y de manera inversa de las variables satisfacción laboral y engagement en la intención de rotar del personal funcionario de una empresa minera. En el caso de las subdimensiones prestaciones y supervisión (satisfacción laboral), se alcanzó un nivel de significancia de 95% y 90%, respectivamente; en tanto, la subdimensión vigor (engagement) demostró un nivel de significancia al 95%. El estudio se basó en un marco teórico que permitió determinar los criterios y las variables claves para medir la satisfacción laboral, engagement e intención de rotar; para ello, se aplicó un cuestionario dirigido a una muestra por conveniencia de 107 trabajadores, varones y mujeres, funcionarios, quienes desempeñan labores como analistas, ingenieros, coordinadores, asistentes y supervisores. El modelo estructural brindó evidencia empírica de la relación inversa y de manera significativa de dos subdimensiones de la satisfacción laboral, prestaciones y supervisión, con la variable dependiente intención de rotar de la muestra estudiada. Además, del engagement, solo una subdimensión, vigor, impactaba de manera inversa y significativa en la misma variable. El coeficiente de determinación fue de 0,430, cifra que supera el valor mínimo aceptado para validar las relaciones causales a nivel exploratorio. Los resultados del estudio fueron considerados para el diseño de un plan de mejora a partir de una serie de acciones en materia de las subdimensiones identificadas, lo cual permitirá reducir el índice de rotación del personal funcionario de la empresa minera. Así, se mejorará su productividad; se reducirán los costos en materia de reclutamiento, selección y capacitación; y disminuirán los índices de accidentabilidad del grupo estudiado.

Bobadilla et al (2015). Este estudio tuvo como objetivo “determinar si los tipos de cultura organizacional predicen el engagement laboral, y si la orientación cultural individualismo-colectivismo de las personas podría explicar las diferencias en las relaciones entre los tipos de la cultura organizacional y el engagement laboral”. Se formularon dos hipótesis, una directa y otra indirecta, con el propósito de realizar un estudio cuantitativo, explicativo, no experimental y transaccional. El análisis explicativo se basó en el modelo de engagement de la teoría de demanda y recursos laborales (JD-R) de Demerouti et al. (2001), el modelo de cultura organizacional de Denison (1990), y el modelo de dimensiones culturales de Dorfman y Howell (1988).

Los resultados obtenidos demostraron que hay dos tipos de cultura organizacional que predicen de manera significativa y positiva el engagement laboral de los colaboradores de la muestra. Específicamente, las culturas organizacionales de Misión e Involucramiento mostraron una influencia positiva en el nivel de engagement laboral. Además, se encontró que la orientación cultural-individualista de las personas explica las diferencias en las relaciones entre la cultura organizacional de Misión y el Engagement.

Cabe destacar que la variable idioma también resultó ser un factor importante a considerar en la relación entre cultura organizacional y engagement.

Con base en los resultados obtenidos, se desarrolló una propuesta de plan de mejora con el objetivo de optimizar el nivel de engagement laboral. Esta propuesta busca implementar acciones relevantes para la gestión de personas dentro del contexto global de la organización, utilizando los hallazgos encontrados como guía para su diseño e implementación. De esta manera, se pretende potenciar el compromiso y la satisfacción laboral de los empleados, lo que puede repercutir positivamente en el desempeño y los resultados de la organización en su conjunto.

Estrada y Vargas (2017). El objetivo de esta investigación es “determinar el papel mediador del engagement entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del área de logística de una empresa industrial de alimentos de consumo masivo Callao, año 2017”. El estudio es de tipo correlacional causal de diseño no experimental. La población fue de 130 trabajadores. Se aplicaron tres instrumentos; el primero para medir el en gagement que consta de 16 ítems agrupados en tres dimensiones ( dedicación y absorción); el segundo instrumento para medir el estrés laboral, conformado por 12 ítems agrupados en dos dimensiones (ambigüedad de rol y conflicto de rol); el tercer instrumento para medir la satisfacción laboral que consta de 12 ítems agrupados en tres dimensiones (satisfacción con el ambiente de trabajo, satisfacción con la supervisión, satisfacción con las prestaciones percibidas).

Los resultados encontrados mediante la prueba de ecuaciones estructurales; evidenciaron que el engagement ejerce un papel mediador entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, con un p valor 0.001 ( $p < e$  índices de ajuste  $\chi^2/gf=1.22$ ,  $CFI=0.927$ ,  $TLI=0.919$ ,  $PNFI=0.637$ ,  $RMSEA=0.043$  cump liendo con los parámetros. Las correlaciones se evaluaron por medio de la prueba Rho de spearman; demostrando que el estrés laboral se relaciona negativamente con la satisfacción laboral  $Rho=0.467^{**}$  con un p valor menor a 0.01; por otro lado, el estrés laboral y el engagement no se relacionan negativamente  $Rho=0.030$  y con un p valor  $>0.05$ ; por otra parte, se evidenció que el engagement no se relaciona positivamente con la satisfacción laboral  $Rho=0.108$  y un p valor  $>0.05$ . En conclusión, el engagement ejerce un papel mediador entre el estrés laboral y la satisfacción laboral. Además, el engagement no se relaciona con el estrés laboral ni con la satisfacción laboral, cumpliendo solamente un rol de variable interviniente.

Según Jaimes L, Luzardo M. y Miguel D. Rojas. (2018). En su artículo presentado tiene como objetivo “identificar los factores determinantes de la productividad laboral en las pequeñas y medianas empresas (PYMES) del sector confecciones del área metropolitana de Bucaramanga en Colombia”. Se empleó 39 empresas PYMES como población y muestra par este trabajo, además se utilizó la técnica de la encuesta para estudiar dos dimensiones siendo estas la humana y el proceso productivo. Además, se llegó a los resultados que el análisis factorial exploratorio para cada una de las dimensiones, tiene para la dimensión humana los factores de comportamiento grupal y ambiente social de trabajo son explicados en el 62.32%, y los factores más influyentes en la dimensión proceso productivo son gestión del proceso y capacidades de control explicados en un 59.42% de la variabilidad total de la dimensión.

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **A. Employee Engagement**

El engagement es un complejo constructo psicológico que, hasta la fecha, no ha sido posible encontrar un término en español que capture su singularidad y alcance. Aunque se han relacionado conceptos como "implicación en el trabajo" (Work involvement), "compromiso organizacional" (Organizational commitment), "dedicación al trabajo" (Work dedication), "apego al trabajo" (Work attachment) o "adicción al trabajo" (Workaholism) con el engagement, este último va más allá de estas definiciones.

Debido a esta complejidad y riqueza conceptual, el término "engagement" sigue siendo utilizado en inglés, ya que aún no se ha encontrado una traducción o término equivalente que logre abarcar completamente su significado. Es importante mantener su uso en inglés para no limitar su comprensión y aplicación en el contexto de estudio, donde su especificidad y alcance son fundamentales

para abordar adecuadamente su impacto en los empleados y en el desempeño organizacional.

(Salanova y Schaufeli, 2009). “El constructo se enmarca en el marco teórico de la psicología positiva, teniendo en cuenta los aspectos más favorables de la vida humana, dejando en un segundo lugar a aquellos aspectos menos favorables del curso vital del hombre” (Manzano, 2004; Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). La psicología positiva, posee como concepto central a la temática en cuestión.

La Psicología del Trabajo y de las Organizaciones como disciplina se ha concentrado en los fenómenos patológicos, los aspectos negativos del trabajo y del funcionamiento organizacional. De manera dominante se sigue aplicando en nuestros días el modelo médico hegemónico. Lo que autores como Salanova y Schaufeli (2004) postulan es que la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones debería poner énfasis en los recursos laborales y potencial motivador de las personas trabajadoras, es decir focalizarse en lo positivo de los mismos.

Las organizaciones modernas, según Salanova, Martínez y Llorens (2000), están en pleno cambio, exigiendo de manera insistente a sus miembros conocimientos psicológicos y experiencia, proactividad, iniciativa personal, colaboración entre pares, toma de responsabilidades en el progreso propio en cuanto a la carrera y compromiso de una manera que sea con excelencia. Todo esto es casi inalcanzable, por esta razón que es necesario que se ponga en vigencia todo el mecanismo organizacional.

Aquí es donde surge la Psicología Organizacional Positiva, que acentúa los aspectos psicológicos más eficaces del funcionamiento humano y organizacional, uno de ellos es el estar comprometido con la tarea realizada.

Salanova y Schaufeli (2004) postulan que el engagement es un “puente de conexión entre salud ocupacional y la dirección de recursos humanos. La definición del engagement es conceptualizada motivacionalmente y positivamente en relación con el trabajo y la vida, poniendo acento en las dimensiones del vigor, la dedicación y la absorción” (Salanova y Schaufeli, 2000). El vigor hace mención a un elevado nivel de vitalidad y empeño de esforzarse en el trabajo cotidiano. La dedicación está asociada al entusiasmo, inspiración y nuevas metas en el trabajo.

La absorción indica concentración y estar satisfecho con lo que el individuo realiza en sus tareas laborales, una propiedad de la absorción es que el individuo al realizar una actividad con tanto entusiasmo no percibe a la variable de tiempo, como algo que no tiene fin. Debido a que tanto la dedicación, como la absorción y el vigor se focalizan en examinar las experiencias positivas subjetivas, se debe esperar que las tres dimensiones del engagement estén entre sí positivamente correlacionadas (Schaufeli, Martínez, Marques-Pinto A., Salanova, González Ramos y Baker, 2002).

De esta manera podemos observar que las dimensiones antes mencionadas son un constructo motivacional debido a que poseen caracteres como la activación, energía, esfuerzo y persistencia y está encaminado a la concreción de objetivos (Salanova y Schaufeli, 2009). El engagement ha sido conceptualizado también por Maslach y Leiter (1997) con diversas categorías: energía-vitalidad, implicación-compromiso y eficacia en el lugar donde el sujeto realiza su labor.

Para Salanova, y Schaufeli (2004) el engagement puede ser abordado desde una perspectiva de organización y desde una perspectiva colectiva. Con respecto a la perspectiva organizacional se vincula de manera positiva con el desempeño y compromiso organizacional y de manera negativa con la abstención

de manera deliberada de asistir al trabajo, es decir con la rotación y propensión a renunciar al mismo. A lo que se refiere a una perspectiva colectiva, el engagement se puede estimar como un proceso psicosocial naciente en los grupos que originan la capacidad grupal o la efectividad colectiva.

Salanova y Schaufeli (2009) caracterizaron al engagement como un factor preciso del proceso motivacional, tiene un efecto positivo sobre el compromiso organizacional, un desempeño elevado y calidad de servicio. Los trabajadores con un elevado engagement les resulta positivo a las organizaciones, cuando hay un alto nivel en las demandas del trabajo (recursos laborales) se eleva el engagement. La autoeficacia y los recursos individuales son necesarios para un buen desempeño laboral y buen engagement. El resultado que se establece entre los recursos individuales y el desempeño laboral (proceso dinámico) es la ganancia; es decir un elevado nivel de engagement en las organizaciones mejora el rendimiento laboral de los trabajadores y de las organizaciones.

En lo que respecta al sujeto engaged (sujeto comprometido con su tarea), según Salanova, y Martínez (2009), lo caracterizan como un individuo enérgico y eficazmente ligado a sus tareas de trabajo, que responden con total eficacia a las demandas de su puesto laboral, afrontándolo con demasiada energía y voluntad de brindar sus conocimientos y capacidades, por lo tanto, encontramos una persona sumamente comprometida con su tarea, implicándose en toda porción de tiempo de su quehacer cotidiano, en conclusión, se podría decir que un sujeto que posee engagement es aquel que disfruta con llevar a cabo su tarea y vivencia emociones que le generan placer, sensación de plenitud y autorrealización.

### **Definición**

Es un constructo motivacional positivo que se relaciona y se caracteriza en el ámbito laboral tanto por el vigor, la dedicación y el nivel de absorción, siendo

este un estado afectivo cognitivo persistente no estando vinculado con situaciones particulares.

David Mac Leod y Nita Clark refieren al engagement como un síntoma activo y entusiasta expresado en comportamientos siendo los mismos alimentados por otras personas al obtener resultados positivos en el desarrollo de sus labores. A la vez existe una estrecha vinculación entre el engagement y la satisfacción y el compromiso de los colaboradores en las organizaciones demostrando proactividad, el sentirse bien, adecuada salud tomando decisiones creativas e innovadoras en el lugar que laboran.

Para (Albrecht, 2010) refiere al engagement dentro de la psicología como un estado de carácter positivo y que tiene como signos representativos tanto el esfuerzo como el entusiasmo, el nivel de energía y pasión en el desempeño del puesto. Por otro lado, el engagement crea oportunidades en los colaboradores para que ellos se comuniquen con sus pares, gerentes, logrando una amplitud dentro de la empresa. Asimismo, se crea un entorno de motivación al realizar las labores y preocupación por realizar un óptimo trabajo. Es decir, utiliza términos positivos relacionados a la adaptación, flexibilidad y a la mejora continua de lo que implica ser un colaborador y un líder gerencial dentro de la propia organización en pleno siglo XXI.

### **Dimensiones**

Estas son,

- a) vigor: “entendido por los niveles de energía y resistencia cognitiva mientras labora aun así se presenten obstáculos en el proceso”. Sus indicadores son:
  - ✓ Disposición para asumir desafíos adicionales: Evaluar la disposición de los empleados para asumir tareas adicionales o responsabilidades que van más allá de sus funciones habituales.
  - ✓ Resiliencia ante dificultades: Medir la capacidad de los empleados para

mantener una actitud positiva y perseverar ante situaciones difíciles o estresantes en el trabajo.

- ✓ Sentimiento de entusiasmo: Evaluar el grado en el que los empleados se sienten entusiasmados y motivados en el desempeño de sus tareas laborales.

b) Dedicación: “entendido como el empeño para llegar a un objetivo dando significado, actitud, orgullo y competitividad en las labores”. Sus indicadores son:

- ✓ Identificación con los objetivos organizacionales: Evaluar el grado en el que los empleados se sienten conectados emocionalmente con los objetivos y valores de la empresa.
- ✓ Sentimiento de orgullo en el trabajo: Medir el nivel de orgullo y satisfacción que los empleados sienten al hablar sobre su trabajo y su contribución a la organización.
- ✓ Esfuerzo adicional en el trabajo: Evaluar el grado en el que los empleados están dispuestos a invertir tiempo y esfuerzo adicional para lograr resultados de alta calidad.
- ✓ Lealtad hacia la empresa: Medir la lealtad y el compromiso continuo de los empleados con la organización a lo largo del tiempo.

c) Absorción: “entendido en el nivel de concentración total y detallista al realizar las labores encomendadas presentando una dosis de disfrute y actitud positiva experimentada”. Sus indicadores son:

- ✓ Inmersión en las tareas: Evaluar la capacidad de los empleados para concentrarse y sumergirse completamente en sus tareas sin distracciones externas.
- ✓ Pérdida de noción del tiempo: Medir el grado en el que los empleados se sumergen tanto en su trabajo que pierden la noción del tiempo

mientras lo realizan.

- ✓ Enfoque en el trabajo: Evaluar la habilidad de los empleados para mantener el enfoque y la concentración en sus tareas, evitando distracciones externas.
- ✓ Capacidad de mantenerse absorto en momentos de presión: Medir la capacidad de los empleados para mantener la concentración y el enfoque incluso en situaciones de alta presión o demandas laborales

## **B. Productividad Laboral.**

La productividad es relevante, Porter (2009) afirma: “la productividad es el determinante fundamental del nivel de vida de una nación a largo plazo... El nivel de vida de una nación depende de la capacidad de sus empresas para lograr altos niveles de productividad y para aumentar ésta a lo largo del tiempo”. Ahora bien, la amplitud de literatura del tema evidencia la creciente importancia del capital humano en las economías, donde el conocimiento es una de las principales fuentes de ventajas competitivas (Davide et al., 2010). Durante un largo período fue común considerar al trabajador como sólo otro factor de producción a explotar en las empresas para obtener la máxima utilización (Putnik, 2012); sin embargo, otra línea de pensamiento valora y resalta el rol del personal en la mejora de la productividad (Fahed-Sreih, 2012).

Los hallazgos de la revisión de literatura incluyen diversas investigaciones en términos de Productividad Laboral, dando evidencia de aportes en diferentes sectores, sobresaliendo la cantidad de estudios del tema en el sector de la construcción, dada su importancia en las economías nacionales. Aunque el enfoque de la investigación es el sector confecciones, algunos elementos explorados en la construcción pueden ser transferidos a las confecciones dada la similitud entre los dos sectores en cuanto al uso intensivo de mano de obra, fundamentalmente de carácter operativo. En el sector construcción, Rojas y

Aramvareekul (2003) establecen tres categorías asociadas a la Productividad Laboral: sistemas de gestión y estrategias; mano de obra; medio ambiente de la industria y condiciones externas; identificando las dos primeras como determinantes. Las variables consideradas en la categoría sistemas de gestión y estrategias son: habilidades gerenciales, planeación, gestión de materiales y equipos, y control de calidad; y en la categoría mano de obra: experiencia, actividades de entrenamiento, educación, motivación y antigüedad.

De otro lado, los resultados de Kazaz y Ulubeyli (2007) indican que los factores económicos ya no son las únicas cuestiones para tener en cuenta en la mejora de la PL en el sector de la construcción en países en desarrollo, a pesar de que los factores monetarios siguen siendo preeminentes en influir en la productividad de los empleados, los factores sociopsicológicos parecen ser cada vez más importantes como factor determinante de la PL. Los factores económicos determinantes de la PL, en orden de importancia relativa son: puntualidad de remuneración, cuantía de la remuneración, seguridad social, pago de incentivos, seguridad en el empleo y afiliación sindical; los factores sociopsicológicos incluyen: disciplina de trabajo, condiciones de salud y seguridad, satisfacción en el trabajo, desarrollo de competencias, relaciones con los compañeros de trabajo, responsabilidad, compartir problemas y su solución, oportunidades de actividad social, diferencias culturales, participación de los trabajadores en la toma de decisiones, distancia a casa y distancia a centros poblados.

Jarkas et al. (2012) identificaron como factores significativos de la productividad de los operarios en el sector de la construcción los siguientes: habilidad de la mano de obra, escasez de materiales, supervisión del trabajo, escasez de mano de obra experimentada, comunicación entre administración y operarios, falta de liderazgo de los supervisores, épocas de alta temperatura, demoras en responder a solicitudes de información, falta de suministro de trabajo

con el transporte y proporción del trabajo subcontratado. Sin embargo, Naoum (2016), quien estudia la PL en el sector de la construcción, plantea que se necesitan más investigaciones para establecer la relación entre PL y los conceptos modernos de optimización del rendimiento, como cadena de suministro, lean construcción e ingeniería de valor. Estos conceptos, están dirigidos a eliminar el desperdicio, minimizar costos de transacción, así como a la mejora y transferencia de conocimientos y experiencia entre todas las partes. De otro lado, con la mirada en el sector confecciones.

Kaur et al. (2016) desarrollaron un estudio con el objetivo de generar conciencia sobre el impacto positivo de la implementación del lean como la solución definitiva que podría conducir a la industria global de prendas de vestir hacia el logro de la excelencia empresarial en la competencia de hoy en día.

El estudio desarrollado por Islam y Shazali (2011) genera evidencia cuantitativa de las variables de impacto en la productividad de las industrias con mano de obra intensiva, centrado en el sector de prendas de vestir; se identifica que la productividad está positivamente asociada con el ambiente de trabajo favorable, además se halla una correlación significativamente positiva entre el gasto en I+D y la productividad. De igual forma Ikram y Su (2015) centrados en el sector de confecciones, indagaron los determinantes de la productividad en pymes de Lahore, Pakistán; se identificaron como determinantes: la ambición y la motivación de los empresarios, la edad de la empresa, la instalación de la unidad del generador eléctrico, las facilidades del banco, y la gestión del capital de trabajo, se encontró que la productividad está asociada positivamente con la edad de la pyme. Otra área de estudio de la PL corresponde a la industria manufacturera.

Desde allí, Aiello y Ricotta (2016) tras investigar sobre los factores que explican la variación de la productividad total de los factores en empresas

manufactureras de siete países de la Unión Europea plantearon que las diferencias en la productividad se deben a características firmes, pero no observables de la empresa. Además, en cuanto al papel de la localización, demostraron que el efecto del país es más influyente que el de la región en la explicación de la productividad.

En España se identifica la formación como determinante de la PL en la industria manufacturera. Las empresas con mayor probabilidad de invertir en la formación del personal son aquellas con más trabajadores, mayor nivel de cualificación de los empleados, relaciones laborales más estables, alta participación del capital extranjero, nivel superior de capacitación tecnológica, alto nivel de asociaciones tecnológicas con otras organizaciones y actividad innovadora más intensa (Batalla-Busquets y Myrthianos, 2015).

En esta misma línea, al evaluar el impacto de las variables del capital humano sobre la PL en la industria manufacturera de Malasia se concluye que el nivel de educación alcanzado por los empleados influye de forma significativa en la PL; las industrias manufactureras podrían mejorar su posición competitiva aumentando su mano de obra altamente calificada (Yunus et al., 2014).

Fahed-Sreih (2012) examina los factores de mejora de la PL en diversos sectores del Líbano, y determinan que los factores determinantes son: delegación, decisión mediante empoderamiento, decisiones en conjunto y comportamiento de los empleados. La delegación es la variable más significativa en este estudio.

La mejora de la productividad debe ser un trabajo permanente en las empresas, Satish (2013) encontró que existe una correlación mayor entre el crecimiento de la productividad y los programas de gestión (programas que cambian el método de trabajo), que con las prácticas de trabajo actuales. Esto

significa que, si las empresas han aplicado la mayoría de las prácticas de trabajo modernas y han logrado grandes resultados iniciales, su mejora de la PL disminuye en otro momento si no hacen otro cambio radical y exitoso. De otro lado, el análisis de los determinantes de la PL muestra que la innovación tecnológica, las innovaciones organizativas y las tecnologías de información y comunicación, en su orden, tienen impacto en los niveles de PL en pymes (Davide et al., 2010). Sin embargo; desde la dinámica de sistemas, se plantea que los factores determinantes de la productividad están interrelacionados de forma compleja, por lo que las investigaciones tienden a concentrarse en los efectos de uno de estos factores y no explican el efecto de todos los factores influyentes. La productividad del trabajo está influenciada por varios factores que tienen interacciones complejas entre sí (Nasirzadeh y Nojedehi, 2013). En fin, una cuestión concomitante frente a la productividad es ¿qué factores son más importantes en qué sectores? (Syverson, 2011). Esto ratifica la necesidad de estudiar para cada sector los determinantes de la productividad, para este caso en las pymes de confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, y aportar desde la academia al sector confecciones.

### **Dimensiones de Productividad laboral**

#### **1. Eficiencia en la producción:**

- a) Producción por hora o turno: Medir la cantidad de productos o unidades de servicio producidas por cada empleado en una hora o turno de trabajo. Esto permitirá evaluar la tasa de producción individual o del equipo.
- b) Ratio de utilización de capacidad: Evaluar el porcentaje de la capacidad total de producción que se está utilizando. Un alto ratio indica una mejor utilización de los recursos y una mayor eficiencia. Índice de desperdicios o rechazos: Medir la cantidad de productos defectuosos o rechazados en relación con el total producido. Un bajo índice indica una mayor eficiencia en el proceso de

producción.

## **2. Calidad del trabajo:**

- a) Índice de satisfacción del cliente: Medir el nivel de satisfacción de los clientes o usuarios con los productos o servicios entregados. Esto se puede obtener mediante encuestas, evaluaciones o retroalimentación directa.
- b) Tasa de devoluciones o reclamaciones: Evaluar la cantidad de productos devueltos o reclamaciones recibidas por problemas de calidad. Un bajo número de devoluciones sugiere una alta calidad del trabajo.
- c) Calificaciones de control de calidad: Utilizar evaluaciones periódicas de control de calidad para medir la precisión y la calidad del trabajo realizado.

## **3. Índice de utilización de recursos:**

- a) Eficiencia del uso de materias primas: Medir la cantidad de materias primas utilizadas en relación con la producción final. Una menor cantidad de desperdicio indica un uso eficiente de los materiales.
- b) Tiempo de inactividad de maquinaria/equipos: Evaluar el tiempo que los equipos o maquinaria están inactivos debido a problemas de mantenimiento, averías o tiempos muertos. Un menor tiempo de inactividad sugiere una mejor utilización de los recursos.

## **4. Tiempo de respuesta o tiempo de ciclo:**

- a) Tiempo promedio de procesamiento: Medir el tiempo promedio que lleva procesar una solicitud, una orden o un proyecto desde el inicio hasta la entrega final.
- b) Tiempo promedio de respuesta al cliente: Evaluar el tiempo promedio que se tarda en responder a las consultas o solicitudes de los clientes. Un tiempo de respuesta más corto indica un servicio más eficiente.

### 2.3. Definición de términos básicos<sup>1</sup>

Absentismo: “Ausencia en el puesto de trabajo sin comunicación previa. El índice habitual de absentismo en las empresas está entre el 2% y el 4%”.

Agotamiento: “Conjunto particular de síntomas creado por la tensión crónica o grave, relacionada directamente con la carrera profesional, más que con los problemas personales. Se caracteriza por síntomas como fatiga crónica, escasez de energía, irritabilidad y una actitud negativa hacia el trabajo y hacia uno mismo”.

Ampliación del puesto de trabajo: “Enfoque de diseño del puesto de trabajo en el que se carga el puesto horizontalmente, es decir, se añaden más cometidos del mismo tipo, que requieren las mismas habilidades. El proceso de aumentar las funciones de un puesto de trabajo”

Asimilación de categorías profesionales: Resolución contenida en la Orden de 25-6-63 por la que se asimilaron las categorías profesionales existentes en aquella fecha en las distintas Reglamentaciones de Trabajo a los Grupos de Cotización establecidos en el Decreto 56/1963, de 17 de enero (BOE nº 17). Cuando por convenio colectivo o por norma se crea una categoría profesional se solicita y obtiene de esta Tesorería General la asimilación adecuada.

Benchmarking: Proceso continuo, estructurado y sistemático de comparar los procesos de recursos humanos con las prácticas de otras empresas excelentes con el fin de aprender, identificar iniciativas válidas para la empresa y establecer objetivo.

Competencias: “Conjunto de conocimientos, habilidades y comportamientos que forman la base de todos los procesos modernos de recursos humanos”.

Empatía: “Cualidad de comprender los problemas de otros y ponerse en su lugar”.

Empleabilidad: Aunque no está en el diccionario de la RAE, se trata de un término nacido en la Unión Europea, “donde lo que se fomenta y desarrolla es al

---

<sup>1</sup> Jimenez, M. P. E. B. (2014).

trabajador y no tanto al puesto de trabajo y todas las acciones van encaminadas hacia la formación del trabajador, para asegurarse la continuidad en el trabajo”.

Empoderamiento: Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín), en 1995, para referirse al “aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente”, esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación su propia dignidad como personas.

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1 Hipótesis general**

El employee engagement se relaciona de manera directa y significativa con la productividad laboral en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú - 2022.

### **2.4.2 Hipótesis específicas**

- a) El vigor se relaciona de manera directa y significativa con la productividad laboral en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú - 2022.
- b) La dedicación se relaciona de manera directa y significativa con la productividad laboral en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú - 2022.
- c) La absorción se relaciona de manera directa y significativa con la productividad laboral en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú - 2022.

## **2.5. Identificación de variables**

Variable 1: EMPLOYEE ENGAGEMENT

(Compromiso de los empleados)

## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores.

Variable 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONE S	ÍTEMS
<b>V.1. Employee Engagement</b>	David Mac Leod y Nita Clark (2009) refieren al engagement como un síntoma activo y entusiasta expresado en comportamientos siendo los mismos alimentados por otras personas al obtener resultados positivos en el desarrollo de sus labores. A la vez existe una estrecha vinculación entre el engagement y la satisfacción y el compromiso de los colaboradores en las organizaciones demostrando proactividad, el sentirse bien, adecuada salud tomando decisiones	Es el sistema que permite que los colaboradores tengan vigor, dedicación y absorción al momento de realizar sus labores	Vigor	1,2,3,4,
			Dedicación	5.6.7.8.
			Absorción	9.10.11.12.

	creativas e innovadoras en el lugar que laboran.			
<b>V.1. Productividad Laboral</b>	La productividad del factor humano es fundamental para el logro de los objetivos de las organizaciones, para su desempeño económico y su permanencia en el tiempo. Por esta razón los líderes de las organizaciones deben identificar aquellos factores que impulsan a las personas a ser más eficientes y productivas (Robbins y Judge, 2009; Jones & Chung, 2006).	Elemento que permite lograr los objetivos institucionales, con el esfuerzo en las labores.	Eficiencia en la producción	1,2
			Calidad del trabajo	3,4,
			Índice de utilización de recursos	5.6.
			Tiempo de respuesta o tiempo de ciclo	7.8-

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

De acuerdo al propósito de la investigación y naturaleza de los problemas y objetivos formulados, el estudio reúne las condiciones suficientes para ser considerado como una Investigación Básica; en razón que para su desarrollo se apoyará en conocimientos sobre employee engagement y productividad laboral. También mencionamos que el nivel de investigación es descriptivo y correlacional.

#### **3.2. Nivel de investigación**

El nivel empleado es el descriptivo y correlacional, ya que nos consiente conseguir información valiosa sobre cómo se relacionan estas variables en el contexto específico de nuestra empresa estudiada Agroindustrial Palmas del Espino SA en Uchiza, Perú, sin manipular las condiciones laborales ni las actitudes de los empleados.

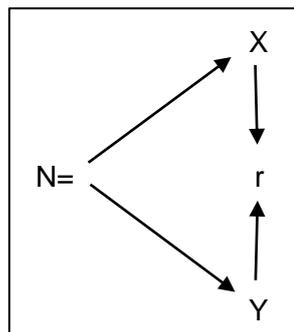
Estos resultados nos proporcionan una base sólida para la toma de decisiones y el diseño de estrategias para mejorar el compromiso de los colaboradores y la productividad laboral en la organización.

### 3.3. Métodos de investigación

El método aplicado para la investigación es el método científico con sus técnicas el hipotético - deductivo.

### 3.4. Diseño de investigación

El diseño a emplearse es el correlacional, el mismo que consiste en recoger dos o más conjuntos de datos de una investigación con el propósito de establecer la relación entre estos datos. De acuerdo al diagrama siguiente:



Donde:

N= Población

r= relación entre variables

X= Employee Engagement

Y= Productividad Laboral

### 3.5. Población y muestra

#### 3.5.1. Población

El universo de Estudio o población se considera a 2700 colaboradores de la empresa.

#### 3.5.2. Muestra de la investigación

El tamaño de muestra a utilizar para el estudio es de 336 considerando un 0.50 por ciento de proporción de éxito y fracaso, con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%, el tipo de muestreo a utilizarse será el probabilístico sistemático. La fórmula para calcular la muestra es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n = Tamaño de muestra

Z = Margen de confiabilidad (para el caso: 95% de confiabilidad, Z =  
(1.96)

E = Máximo error permisible (E = 5%)

p = Proporción de éxito 0.50 igual al 50%

q = Proporción de la población que no tiene la característica de nuestro  
interés (1- 0.5 = 0.50) = 50%

N = Tamaño de la población (N = 2700 colaboradores<sup>2</sup>)

**Entonces n = 336 colaboradores.**

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

#### **3.6.1. Técnicas de Recolección de Datos**

Es el conjunto de ordenamientos organizados para recoger datos correctos que conllevan a medir una variable o conocer una variable.

Las principales técnicas que utilizaremos en el desarrollo de la investigación, serán:

- a) Encuestas
- b) Análisis Documental

#### **3.6.2. Instrumentos**

El instrumento, "es el soporte físico (material) que utiliza el investigador

---

<sup>2</sup> Según Planilla de trabajadores del mes de marzo del 2022, proporcionada por el área de Recursos Humanos de la Empresa en estudio.

para recolectar y registrar datos o información”.

Los principales instrumentos que se utilizara en el desarrollo de la investigación son:

- a) Cuestionario o Escala
- b) Guía de análisis documental

### 3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

En un primer momento se realizó la selección de nuestros instrumentos (cuestionarios), los mismos que fueron en función a las variables estudiadas. (ver anexo 1)

Para la validación de los mismos se solicitó el apoyo de profesionales conocedores del tema, quienes con sus conocimientos validaron los mismos tal como se aprecia en los anexos 2.

La confiabilidad de los cuestionarios fue realizada con el Alfa de Cronbach, obteniéndose los siguientes resultados:

*Tabla 1 Resultados de la fiabilidad del cuestionario de Employee Engagement*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	12

Fuente: Procesado con el SPSS V. 26

*Tabla 2 Resultados de la fiabilidad del cuestionario productividad laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	8

Fuente: Procesado con el SPSS V. 26

Al conseguir los resultados favorables, tal como se aprecian en las tablas arriba mencionadas, se procedió a ejecutar las mismas.

### **3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Las técnicas de procesamiento de datos son Estadísticas descriptiva y probabilísticas y el procesamiento de los datos se realizarán a través de Statistical Product Package for Social Science (SPSS).

### **3.9. Tratamiento estadístico**

Culminado el trabajo de campo, se construyó una base de datos para realizar el análisis estadístico con el paquete de SPSS 25 realizando los siguientes procedimientos:

- Obtención de frecuencias y porcentajes de las variables estudiadas.
- Construcción de tablas para cada variable con sus respectivas dimensiones.
- Elaboración de figuras por cada variable con sus dimensiones
- Análisis inferencial con la prueba de correlación de Rho de Spearman.

Las técnicas de procesamiento de datos son Estadísticas y probabilísticas).

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

Para este trabajo se reconoce la autoría de los antecedentes por lo importante que son para apoyar a la investigación, citando conforme al formato APA respectivamente, asimismo podemos dejar constancia que no hubo copia alguna y se respetó el reglamento de grados y títulos de nuestra universidad.

## CAPÍTULO IV.

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

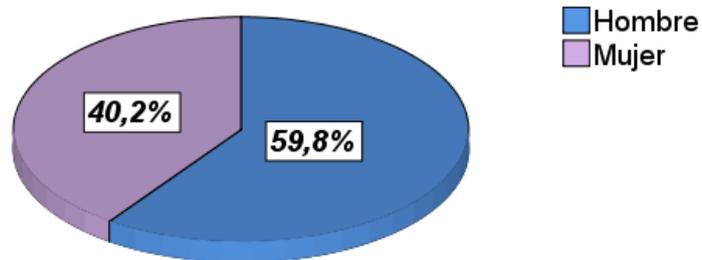
#### 4.1. Descripción del trabajo de campo

El trabajo de campo para nuestra investigación en la empresa Agroindustrial Palmas del Espino SA en Uchiza, Perú, conlleva la recolección de datos directamente en el lugar de trabajo. Siguiendo los pasos siguientes:

- 4.1.1. *Diseño del Cuestionario:* Primero, se diseñó dos cuestionarios que contenga las preguntas relacionadas con las dimensiones de "Vigor", "Dedicación" y "Absorción" para evaluar el "Employee Engagement", así como los indicadores de "Productividad Laboral".
- 4.1.2. *Selección de Participantes:* A continuación, se identificaron a los participantes de nuestra muestra.
- 4.1.3. *Obtención de Permisos y Consentimientos:* Antes de llevar a cabo la investigación, se obtuvieron los permisos necesarios de la dirección de recursos humanos de la empresa. Además, se solicitó el consentimiento informado de los empleados para participar voluntariamente en el estudio.
- 4.1.4. *Aplicación del Cuestionario:* Una vez obtenidos los permisos y consentimientos, se llevó a cabo la recolección de datos mediante la

aplicación del cuestionario a los empleados seleccionados. En un promedio de cuatro semanas.

Figura 1 Genero de la muestra

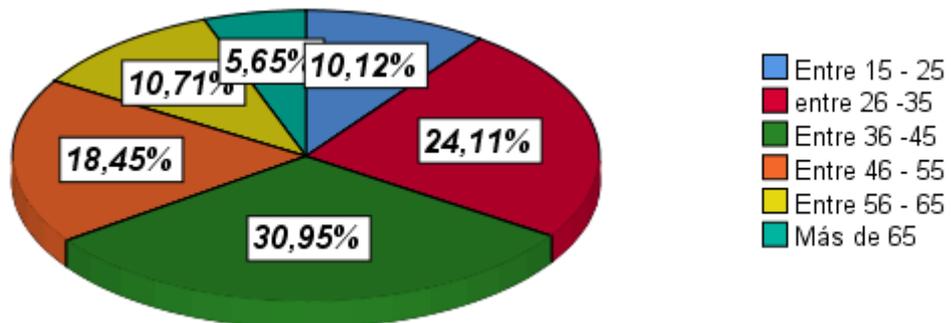


**Fuente:** Cuestionario aplicado

**Interpretación:**

De lo que se observa en la figura 1, son los hombres los que más representación tienen con 59,8% y 40,2% son mujeres.

Figura 2 Edad de la muestra



**Interpretación:**

De lo que se observa en la figura 1, la edad que más predomina entre 36 y 45 el 30,95%. Entre 26 y 35 el 24.11%, entre 46 y 55 18,45%, entre 56 y 65 el 10, 71%, entre 15 y 25 10, 12% y 5,65 tienen más de 65 años.

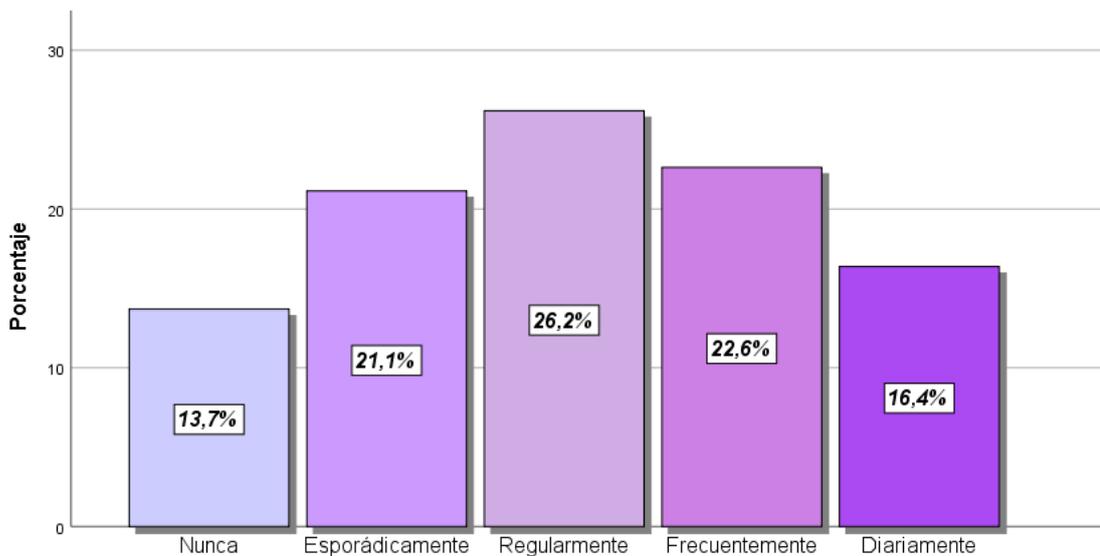
**4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.**

Tabla 3 Variable Employee Engagement

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	46	13,7
Esporádicamente	71	21,1
Regularmente	88	26,2
Frecuentemente	76	22,6
Diariamente	55	16,4
<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a la muestra

Figura 3 Variable Employee Engagement



**Interpretación:**

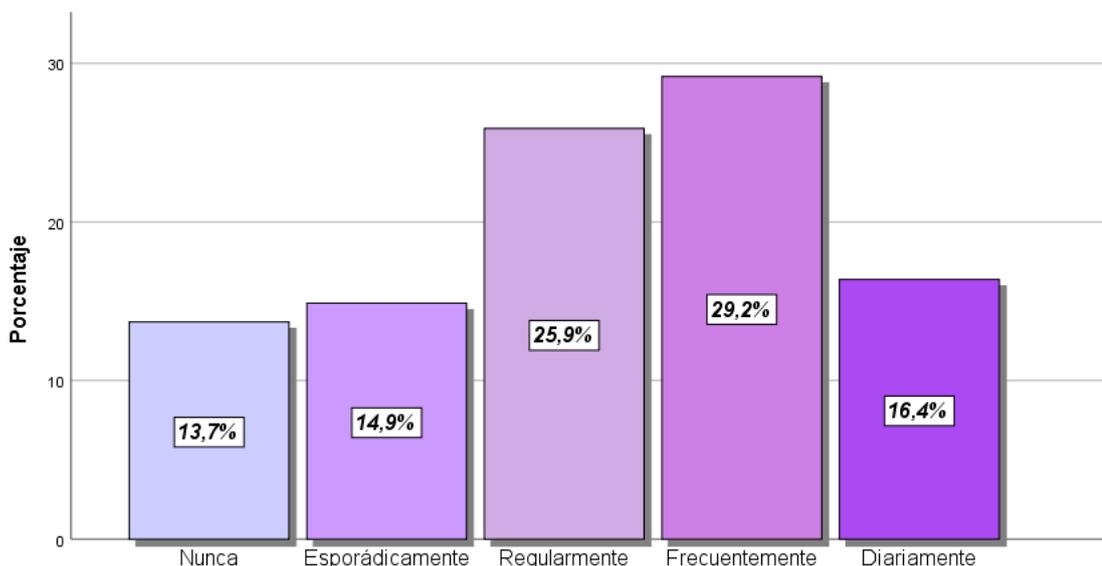
Los datos mostrados en la tabla 3 y figura 3, fueron compilados mediante la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A, los resultados muestran que el 26.2% menciona que regularmente muestran Employee Engagement, el 22,6% opina que frecuentemente, 21.1% nos mencionaron que esporádicamente, un 16,4% y nos contestaron que diariamente y para un 13,7% es nunca

Tabla 4 Tengo suficiente energía para enfrentar los desafíos diarios en mi trabajo

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	46	13,7
Esporádicamente	50	14,9
Regularmente	87	25,9
Frecuentemente	98	29,2
Diariamente	55	16,4
<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a la muestra

*Figura 4 Tengo suficiente energía para enfrentar los desafíos diarios en mi trabajo*



**Interpretación:**

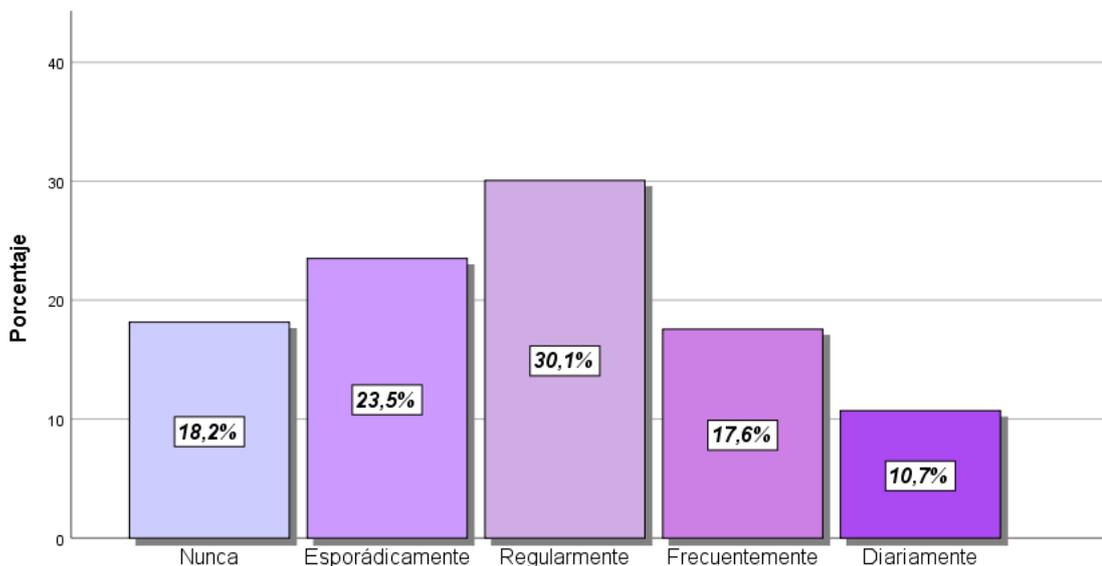
Los datos mostrados en la tabla 4 y figura 4, de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A, los resultados muestran que el 29.2% menciona que regularmente tienen suficiente energía para enfrentar los desafíos diarios en su trabajo, el 25,9% opina que regularmente, 16,4% nos mencionaron que diariamente, un 14,9% nos contestaron que esporádicamente y para un 13,7% es nunca

*Tabla 5 Me siento entusiasta y animado(a) mientras realizo mis labores*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	61	18,2
Esporádicamente	79	23,5
Regularmente	101	30,1
Frecuentemente	59	17,6
Diariamente	36	10,7
<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a la muestra

*Figura 5 Me siento entusiasta y animado(a) mientras realizo mis labores*



**Interpretación:**

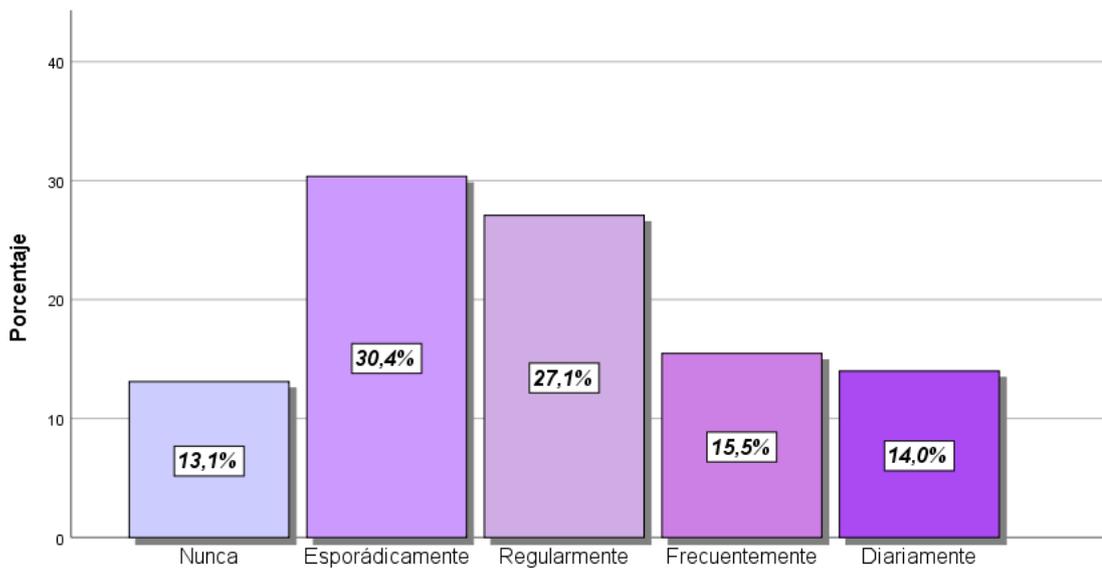
Los datos mostrados en la tabla 5 y figura 5, de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A, los resultados muestran que el 30,1% menciona que regularmente se sienten entusiasta y animado(a) mientras realizan sus labores, el 23,5% opina que esporádicamente, 18,2% nos mencionaron que nunca, un 17,6% nos contestaron que frecuentemente y para un 10,7% es diariamente.

Tabla 6 Soy capaz de recuperarme rápidamente de situaciones estresantes en el trabajo.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	44	13,1
Esporádicamente	102	30,4
Regularmente	91	27,1
Frecuentemente	52	15,5
Diariamente	47	14,0
<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a la muestra

Figura 6 Soy capaz de recuperarme rápidamente de situaciones estresantes en el trabajo.



**Interpretación:**

Los datos mostrados en la tabla 6 y figura 6, de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A, los resultados

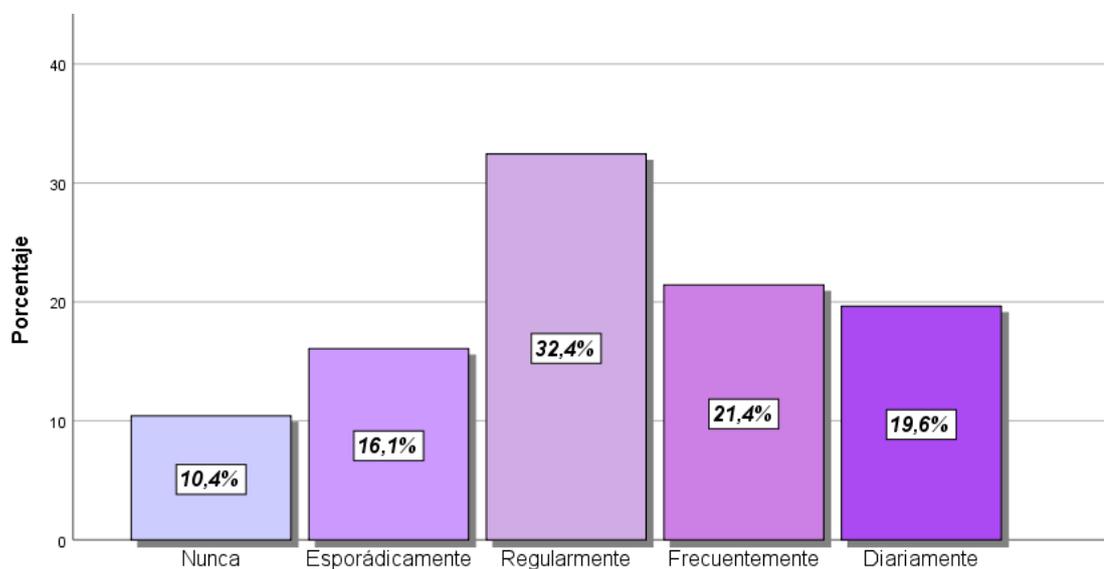
muestran que el 30,4% menciona que esporádicamente son capaces de recuperarse rápidamente de situaciones estresantes en el trabajo, el 27,1% opina que regularmente, 15,5% nos mencionaron que frecuentemente, un 14% nos contestaron que diariamente y para un 13,1% es nunca.

*Tabla 7 Me siento lleno(a) de energía cuando llego a trabajar cada día.*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	35	10,4
Esporádicamente	54	16,1
Regularmente	109	32,4
Frecuentemente	72	21,4
Diariamente	66	19,6
<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a la muestra

*Figura 7 Me siento lleno(a) de energía cuando llego a trabajar cada día.*



**Interpretación:**

Los datos mostrados en la tabla 7 y figura 7, de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A, los resultados

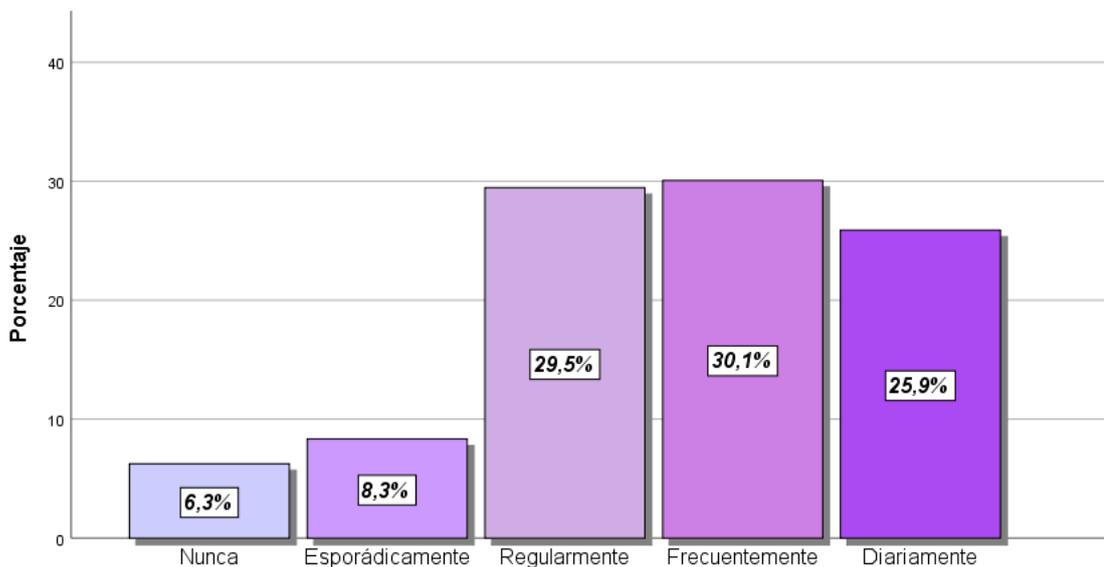
muestran que el 32,4% menciona que regularmente se sienten lleno(a) de energía cuando llegan a trabajar cada día. el 21,4% opina que frecuentemente, 19,6% nos mencionaron que diariamente, un 16,1% nos contestaron que esporádicamente y para un 10,4% es nunca.

*Tabla 8 Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta empresa.*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	21	6,3
Esporádicamente	28	8,3
Regularmente	99	29,5
Frecuentemente	101	30,1
Diariamente	87	25,9
<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a la muestra

*Figura 8 Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta empresa.*



**Interpretación:**

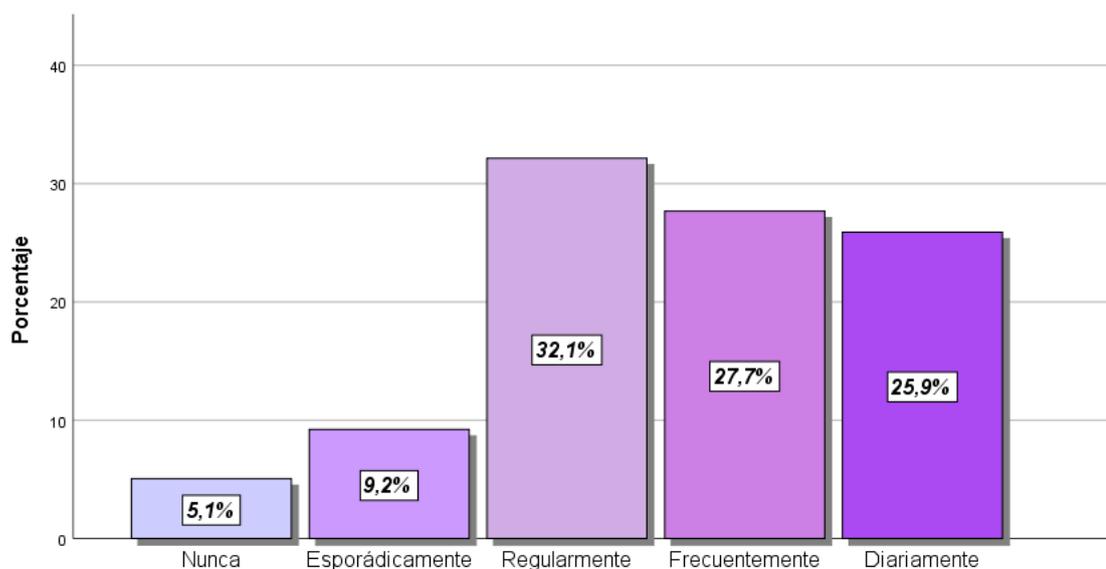
Los datos mostrados en la tabla 8 y figura 8, de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A, los resultados muestran que el 30,1% menciona que frecuentemente se sienten orgulloso(a) de pertenecer a esta empresa. el 29,5% opina que regularmente, 25,9% nos mencionaron que diariamente, un 8,3% nos contestaron que esporádicamente y para un 6,3% es nunca

*Tabla 9 Estoy comprometido(a) con los objetivos y metas de la organización.*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	17	5,1
Esporádicamente	31	9,2
Regularmente	108	32,1
Frecuentemente	93	27,7
Diariamente	87	25,9
<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a la muestra

*Figura 9 Estoy comprometido(a) con los objetivos y metas de la organización.*



**Interpretación:**

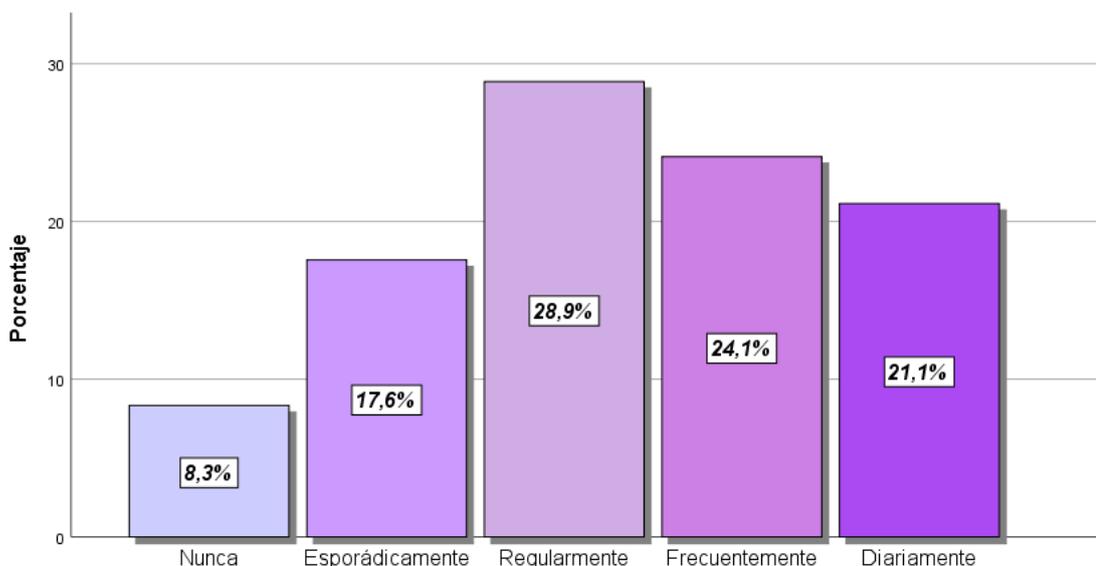
Los datos mostrados en la tabla 9 y figura 9, de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A, los resultados muestran que el 32,1% menciona que regularmente están comprometido(a) con los objetivos y metas de la organización, el 27,7% opina que frecuentemente, 25,9% nos mencionaron que diariamente, un 9,2% nos contestaron que esporádicamente y para un 5,1% es nunca

*Tabla 10 Estoy dispuesto(a) a hacer un esfuerzo adicional para lograr los resultados esperados.*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	28	8,3
Esporádicamente	59	17,6
Regularmente	97	28,9
Frecuentemente	81	24,1
Diariamente	71	21,1
<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a la muestra

*Figura 10 Estoy dispuesto(a) a hacer un esfuerzo adicional para lograr los resultados esperados.*



**Interpretación:**

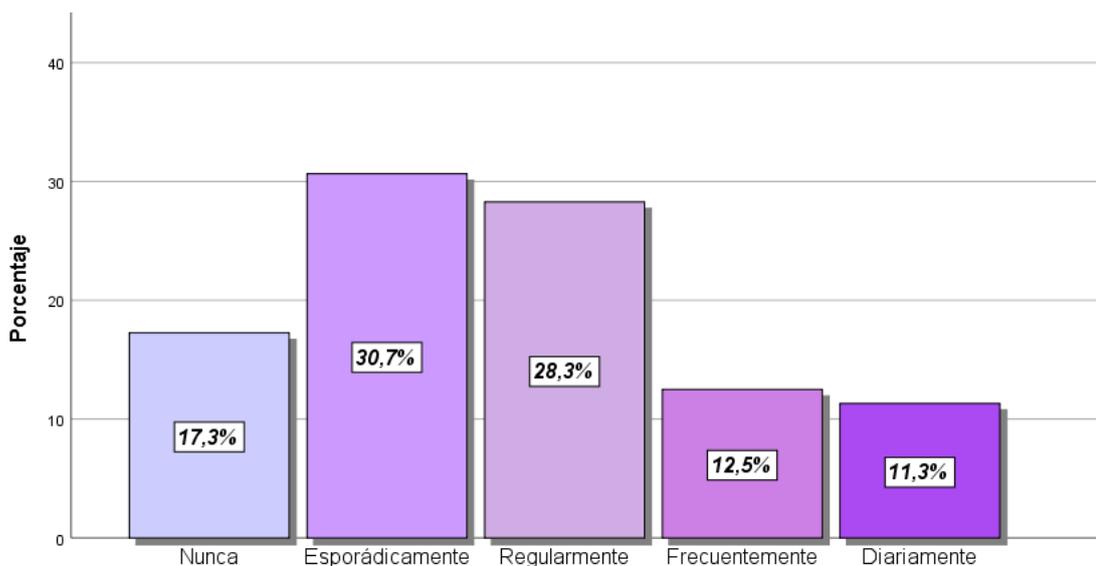
Los datos mostrados en la tabla 10 y figura 10, de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A, los resultados muestran que el 28,9% mencionan que regularmente están dispuesto(a) a hacer un esfuerzo adicional para lograr los resultados esperados, el 24,1% opina que frecuentemente, 21,1% nos mencionaron que diariamente, un 17,6% nos contestaron que esporádicamente y para un 8,3% es nunca

*Tabla 11 Siento que mi trabajo tiene un significado y propósito en la organización*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	58	17,3
Esporádicamente	103	30,7
Regularmente	95	28,3
Frecuentemente	42	12,5
Diariamente	38	11,3
<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a la muestra

*Figura 11 Siento que mi trabajo tiene un significado y propósito en la organización*



### Interpretación:

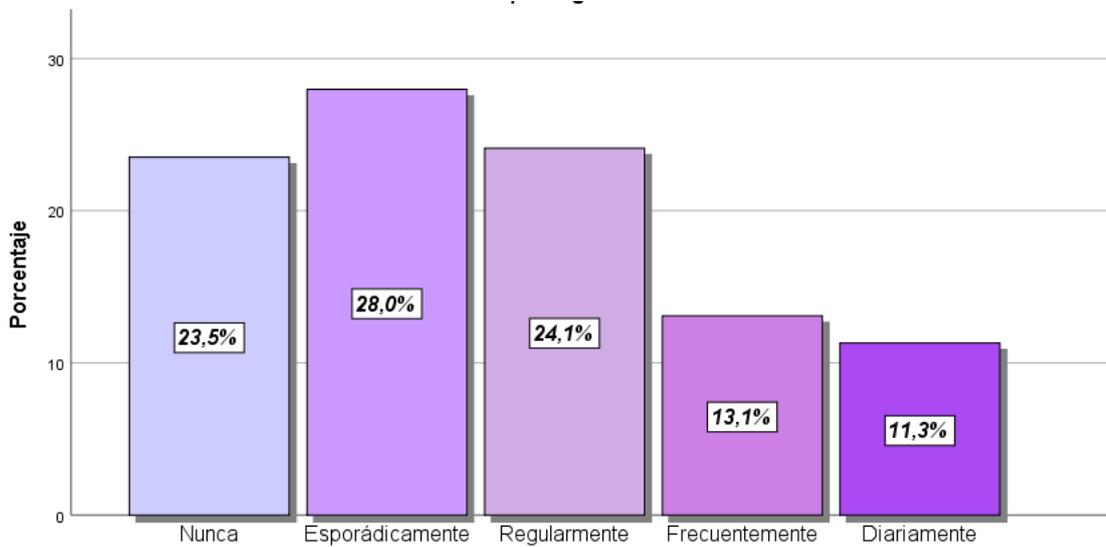
Los datos mostrados en la tabla 11 y figura 11, de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A, los resultados muestran que el 30,7% mencionan que esporádicamente se sienten que su trabajo tiene un significado y propósito en la organización, el 28,3% opina que regularmente, 17,3% nos mencionaron que nunca, un 12,5% nos contestaron que frecuentemente y para un 8,3% es diariamente.

*Tabla 12 Cuando estoy trabajando, pierdo la noción del tiempo porque me encuentro completamente absorto(a) en lo que hago.*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	79	23,5
Esporádicamente	94	28,0
Regularmente	81	24,1
Frecuentemente	44	13,1
Diariamente	38	11,3
<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a la muestra

Figura 12 Cuando estoy trabajando, pierdo la noción del tiempo porque me encuentro completamente absorto(a) en lo que hago.



**Interpretación:**

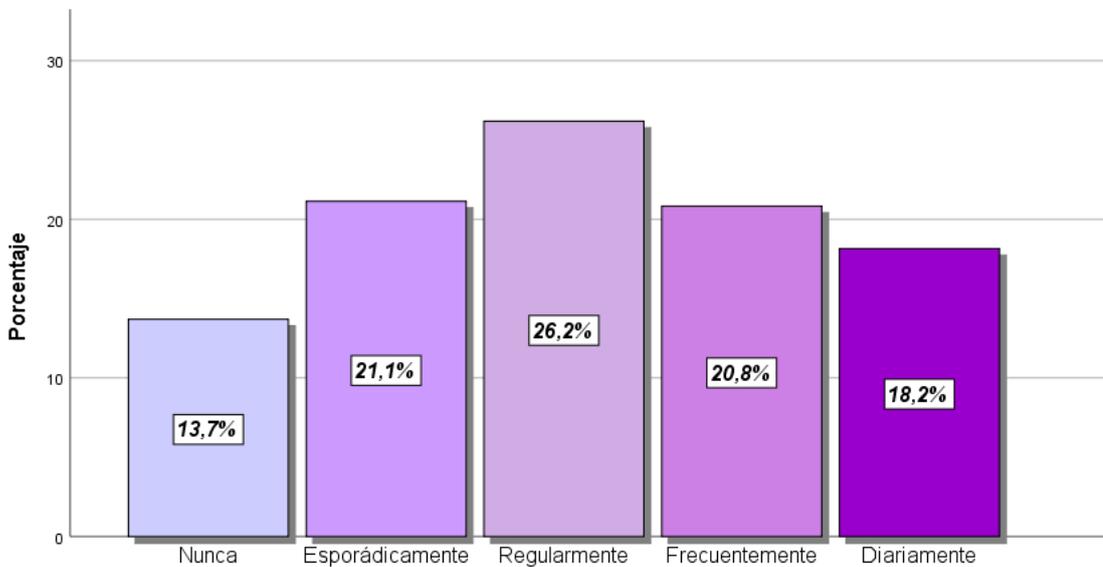
Los datos mostrados en la tabla 12 y figura 12, de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A, los resultados muestran que el 28% mencionan que esporádicamente cuando están trabajando, pierden la noción del tiempo porque se encuentra completamente absorto(a) en lo que hace, el 24,1% opina que regularmente, 23.5% nos mencionaron que nunca, un 13,1% nos contestaron que frecuentemente y para un 11,3% es diariamente.

Tabla 13 Me concentro intensamente en mis tareas, evitando distracciones externas.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	46	13,7
Esporádicamente	71	21,1
Regularmente	88	26,2
Frecuentemente	70	20,8
Diariamente	61	18,2
<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a la muestra

Figura 13 Me concentro intensamente en mis tareas, evitando distracciones externas.



**Interpretación:**

Los datos mostrados en la tabla 13 y figura 13, de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A, los resultados muestran que el 26.2% mencionan que regularmente se concentran intensamente en sus tareas, evitando distracciones externas, el 21,1% opina que

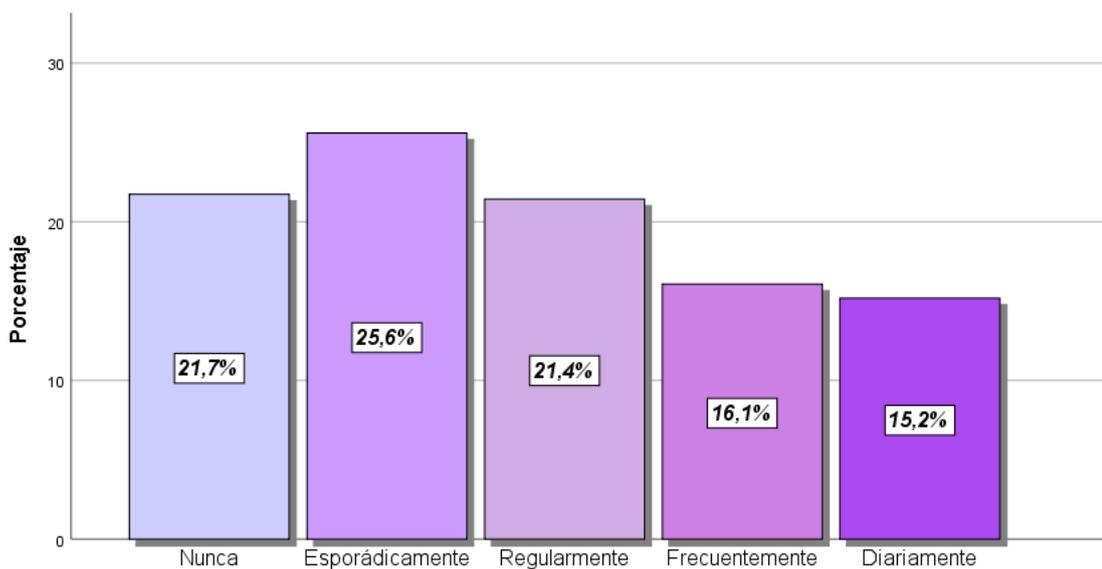
esporádicamente, 20,8% nos mencionaron que frecuentemente, un 18,2% nos contestaron que diariamente y para un 13,7% es nunca.

*Tabla 14 Soy capaz de mantenerme enfocado(a) incluso en situaciones de alta presión o demandas laborales.*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	73	21,7
Esporádicamente	86	25,6
Regularmente	72	21,4
Frecuentemente	54	16,1
Diariamente	51	15,2
<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a la muestra

*Figura 14 Soy capaz de mantenerme enfocado(a) incluso en situaciones de alta presión o demandas laborales.*



**Interpretación:**

Los datos mostrados en la tabla 14 y figura 14, de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A, los resultados

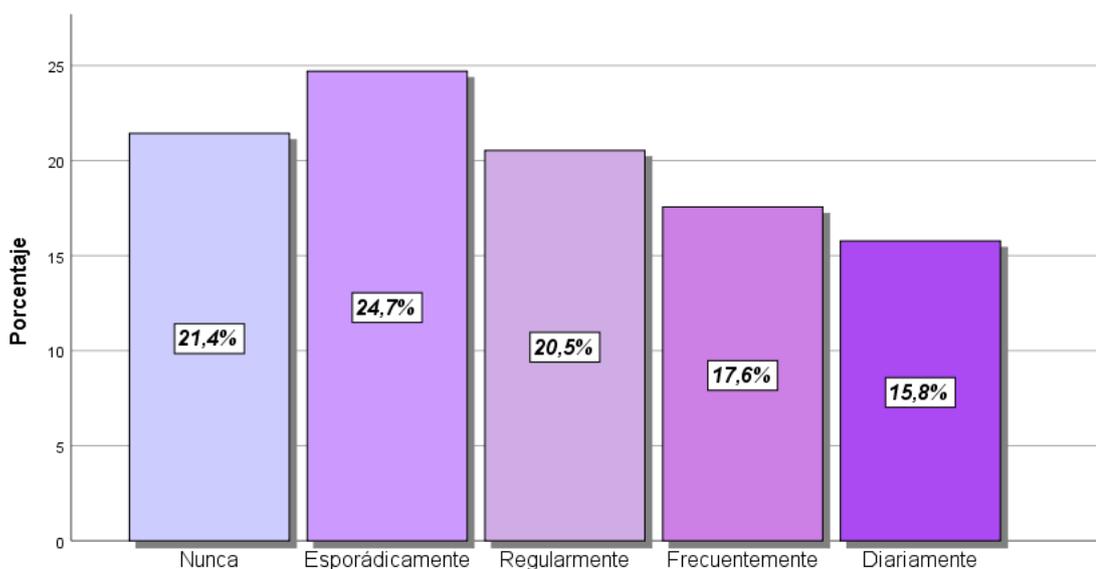
muestran que el 25,6% mencionan que esporádicamente son capaces de mantenerse enfocado(a) incluso en situaciones de alta presión o demandas laborales, el 21,7% opina que nunca, 21,4% nos mencionaron que regularmente, un 16,1% nos contestaron que frecuentemente y para un 15,2% es diariamente.

*Tabla 15 Durante mi trabajo, me siento totalmente inmerso(a) en las actividades, olvidando el entorno externo.*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	72	21,4
Esporádicamente	83	24,7
Regularmente	69	20,5
Frecuentemente	59	17,6
Diariamente	53	15,8
<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a la muestra

*Figura 15 Durante mi trabajo, me siento totalmente inmerso(a) en las actividades, olvidando el entorno externo.*



**Interpretación:**

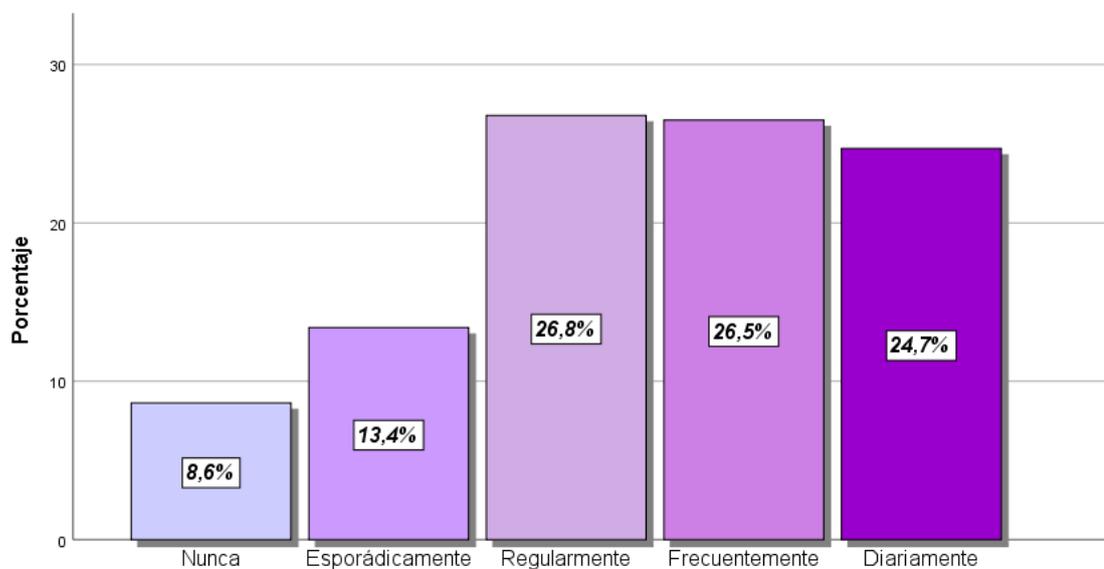
Los datos mostrados en la tabla 15 y figura 15, de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A, los resultados muestran que el 24.7% mencionan que esporádicamente durante su trabajo, se sienten totalmente inmerso(a) en las actividades, olvidando el entorno externo, el 21,4% opina que nunca, 20,5% nos mencionaron que regularmente, un 17,6% nos contestaron que frecuentemente y para un 15,8% es diariamente.

*Tabla 16 Variable productividad laboral*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	29	8,6
Esporádicamente	45	13,4
Regularmente	90	26,8
Frecuentemente	89	26,5
Diariamente	83	24,7
Total	336	100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado a la muestra

*Figura 16 Variable productividad laboral*



**Interpretación:**

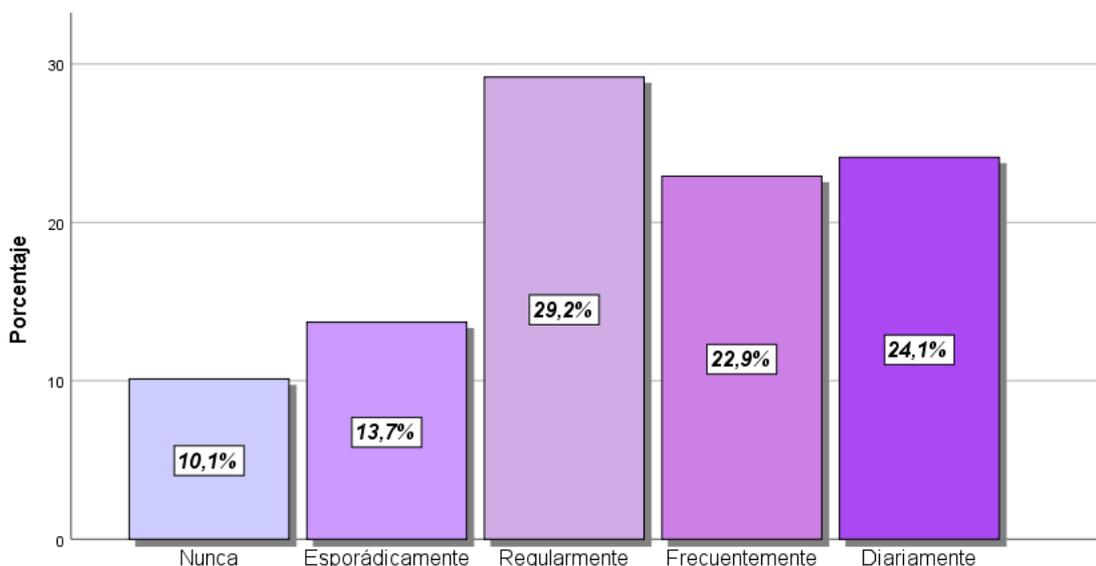
Los datos mostrados en la tabla 16 y figura 16, de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A, los resultados muestran que el 26,8% mencionan que regularmente exponen su productividad laboral en desarrollo de sus actividades, 26,5% nos mencionaron que frecuentemente, un 24,7% nos contestaron que diariamente, el 13,4% opina que esporádicamente y para un 8,6% es nunca.

*Tabla 17 Logro producir una cantidad significativa de productos/servicios en una hora o turno de trabajo*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	34	10,1
Esporádicamente	46	13,7
Regularmente	98	29,2
Frecuentemente	77	22,9
Diariamente	81	24,1
Total	336	100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado a la muestra

*Figura 17 Logro producir una cantidad significativa de productos/servicios en una hora o turno de trabajo*



**Interpretación:**

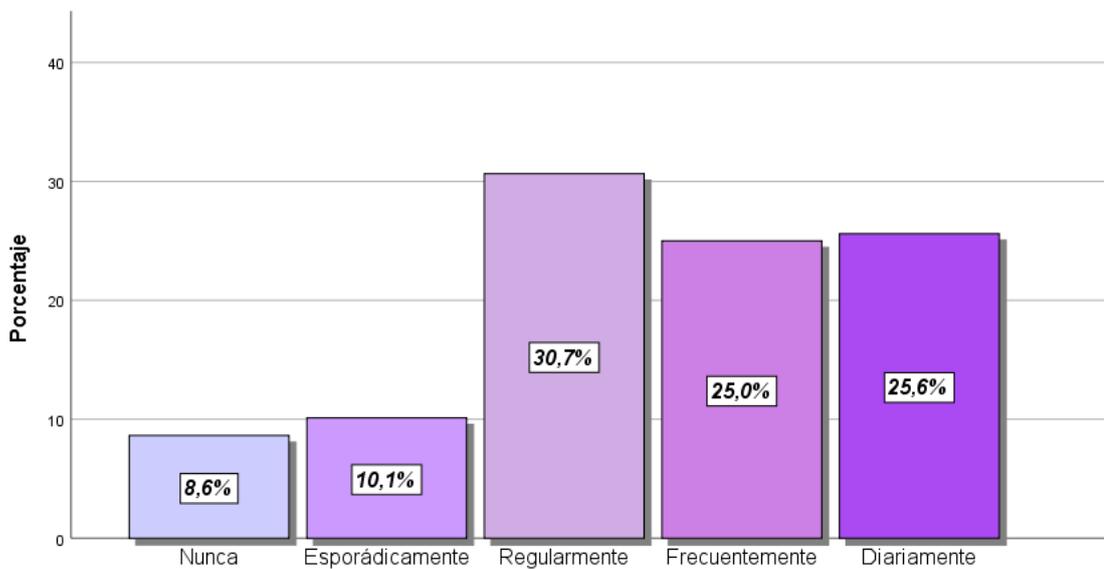
Los datos mostrados en la tabla 17 y figura 17, de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A, los resultados muestran que el 29,2% mencionan que regularmente logra producir una cantidad significativa de productos/servicios en una hora o turno de trabajo, 24,1% nos mencionaron que diariamente, un 22,9% nos contestaron que frecuentemente, el 13,7% opina que esporádicamente y para un 10,1% es nunca.

*Tabla 18 Aprovecho al máximo mi tiempo para ser productivo(a) en mis tareas.*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	29	8,6
Esporádicamente	34	10,1
Regularmente	103	30,7
Frecuentemente	84	25,0
Diariamente	86	25,6
<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a la muestra

Figura 18 Aprovecho al máximo mi tiempo para ser productivo(a) en mis tareas.



**Interpretación:**

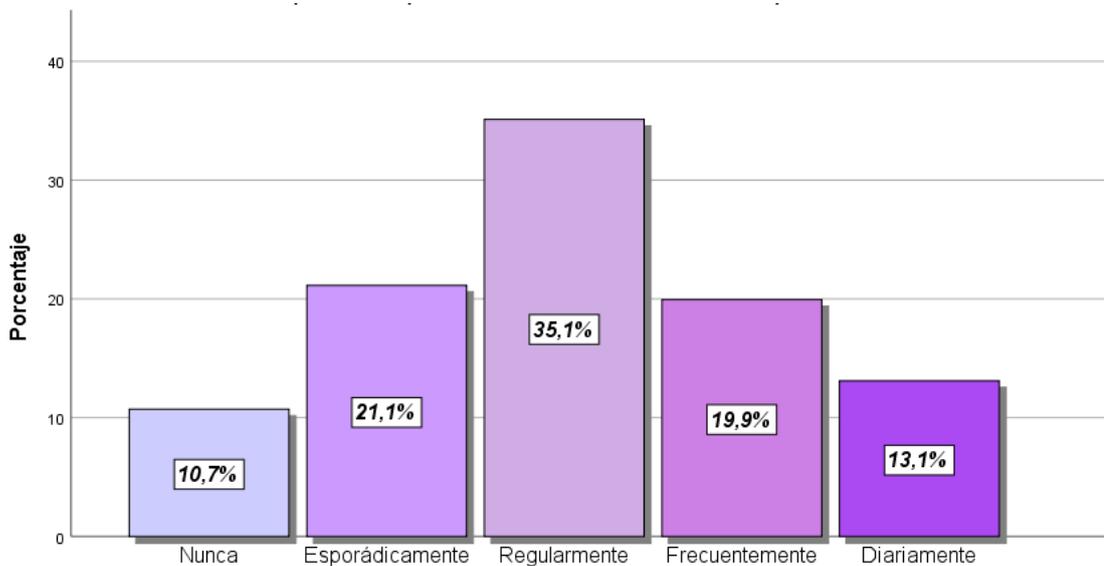
Los datos mostrados en la tabla 18 y figura 18, de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A, los resultados muestran que el 30,7% mencionan que regularmente, aprovecha al máximo su tiempo para ser productivo(a) en sus tareas. 25,6% nos mencionaron que diariamente, un 25% nos contestaron que frecuentemente, el 10,1% opina que esporádicamente y para un 8,6% es nunca.

Tabla 19 Mis superiores expresan su satisfacción con la labor que realizo

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	36	10,7
Esporádicamente	71	21,1
Regularmente	118	35,1
Frecuentemente	67	19,9
Diariamente	44	13,1
<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a la muestra

Figura 19 Mis superiores expresan su satisfacción con la labor que realizo



**Interpretación:**

Los datos mostrados en la tabla 19 y figura 19, de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A, los resultados muestran que el 35,1% mencionan que regularmente sus superiores expresan su satisfacción con la labor que realiza, un 21,1% nos mencionaron que esporádicamente, un 19,9% nos contestaron que frecuentemente, el 13,1% opina que diariamente y para un 10,7% es nunca.

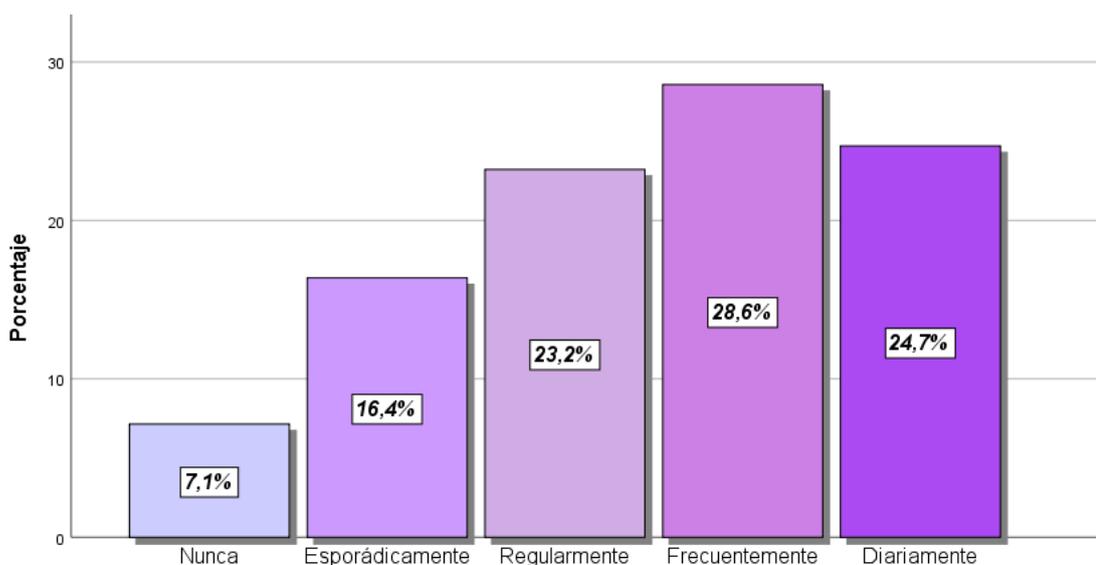
Tabla 20 Siempre me esfuerzo por hacer mi trabajo lo mejor posible para asegurar la calidad.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	24	7,1
Esporádicamente	55	16,4
Regularmente	78	23,2
Frecuentemente	96	28,6

Diariamente	83	24,7
Total	336	100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado a la muestra

*Figura 20 Siempre me esfuerzo por hacer mi trabajo lo mejor posible para asegurar la calidad.*



**Interpretación:**

Los datos mostrados en la tabla 20 y figura 20, de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A, los resultados muestran que el 28,6% mencionan que frecuentemente se esfuerzan por hacer su trabajo lo mejor posible para asegurar la calidad, un 24,7% nos mencionaron que diariamente, un 23,2% nos contestaron que regularmente, el 16,4% opina que esporádicamente y para un 7,1% es nunca.

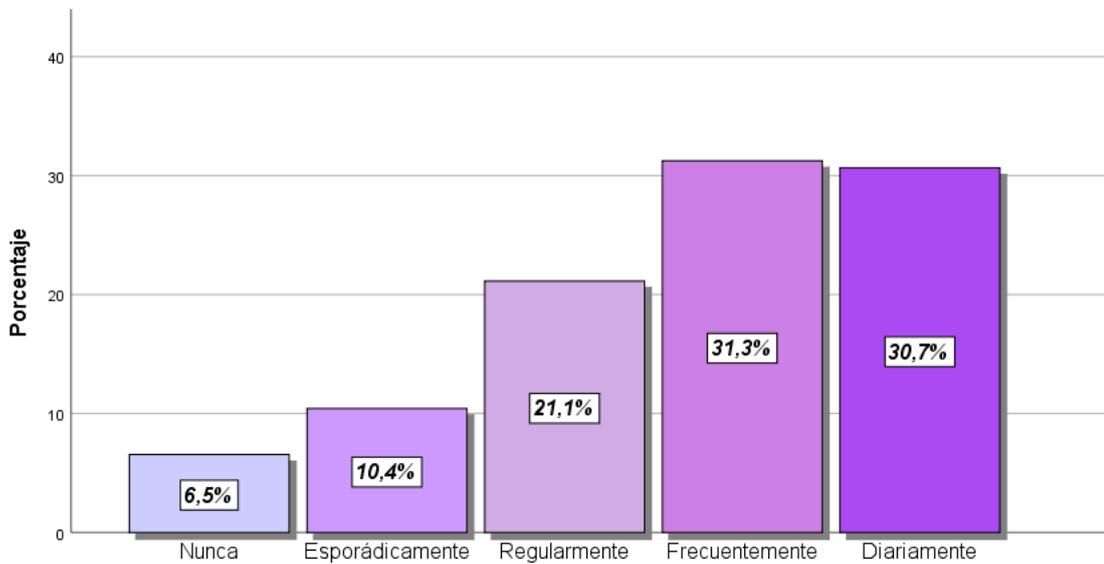
*Tabla 21 Hago un uso eficiente de las materias primas y recursos disponibles en mi trabajo*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	22	6,5
Esporádicamente	35	10,4

Regularmente	71	21,1
Frecuentemente	105	31,3
Diariamente	103	30,7
<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a la muestra

*Figura 21 Hago un uso eficiente de las materias primas y recursos disponibles en mi trabajo*



**Interpretación:**

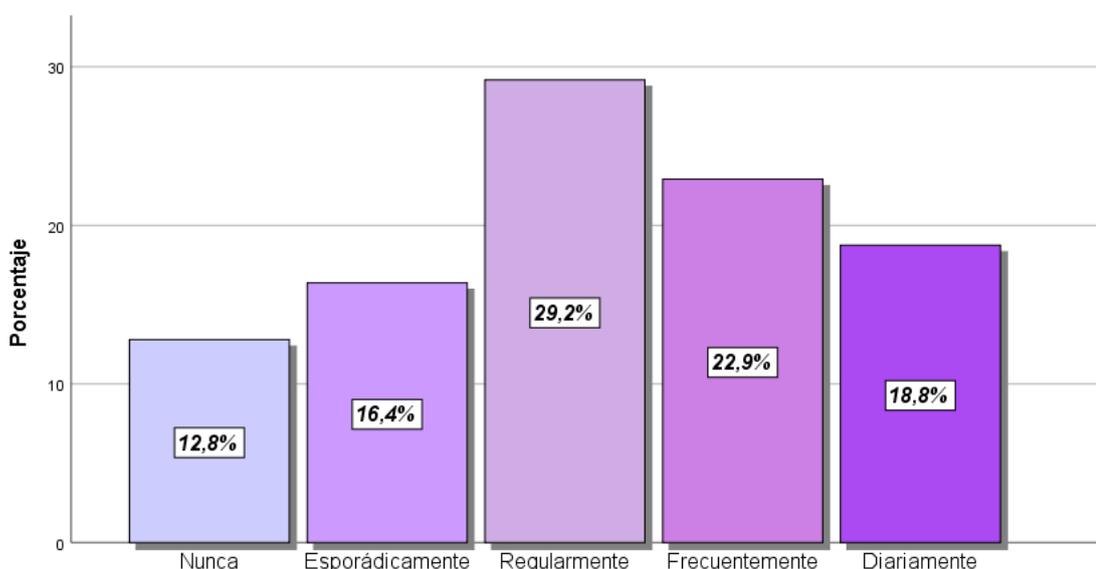
Los datos mostrados en la tabla 21 y figura 21, de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A, los resultados muestran que el 31,3% mencionan que frecuentemente hacen un uso eficiente de las materias primas y recursos disponibles en su trabajo, un 30,7% nos mencionaron que diariamente, un 21,1% nos contestaron que regularmente, el 10,4% opina que esporádicamente y para un 6,5% es nunca.

*Tabla 22 Procuero minimizar el tiempo de inactividad de maquinaria y equipos para mantener la eficiencia*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	43	12,8
Esporádicamente	55	16,4
Regularmente	98	29,2
Frecuentemente	77	22,9
Diariamente	63	18,8
<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a la muestra

*Figura 22 Procuo minimizar el tiempo de inactividad de maquinaria y equipos para mantener la eficiencia*



**Interpretación:**

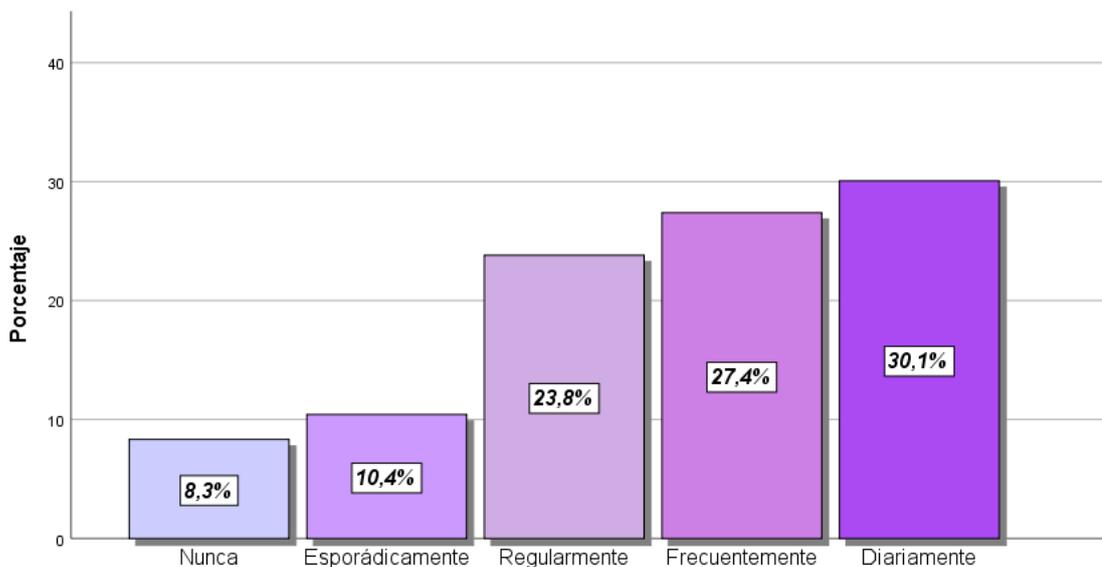
Los datos mostrados en la tabla 22 y figura 22, de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A, los resultados muestran que el 29,2% mencionan que regularmente procuran minimizar el tiempo de inactividad de maquinaria y equipos para mantener la eficiencia, un 22,9% nos mencionaron que frecuentemente, un 18,8% nos contestaron que diariamente, el 16,4% opina que esporádicamente y para un 12,8% es nunca.

*Tabla 23 Cumplir con los plazos y entregar resultados de manera oportuna es una prioridad para mí*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	28	8,3
Esporádicamente	35	10,4
Regularmente	80	23,8
Frecuentemente	92	27,4
Diariamente	101	30,1
<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a la muestra

*Figura 23 Cumplir con los plazos y entregar resultados de manera oportuna es una prioridad para mí*



**Interpretación:**

Los datos mostrados en la tabla 23 y figura 23, de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A, los resultados muestran que el 30,1% mencionan que diariamente cumplen con los plazos y entregan resultados de manera oportuna es una prioridad para ellos, un 27,4%

nos mencionaron que frecuentemente, un 23,8% nos contestaron que regularmente, el 10,4% opina que esporádicamente y para un 8,3% es nunca.

*Tabla 24 Procuero responder rápidamente a las tareas encomendadas por mis superiores*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	34	10,1
Esporádicamente	40	11,9
Regularmente	90	26,8
Frecuentemente	90	26,8
Diariamente	82	24,4
<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a la muestra

*Figura 24 Procuero responder rápidamente a las tareas encomendadas por mis superiores*



**Interpretación:**

Los datos mostrados en la tabla 24 y figura 24, de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A, los resultados

muestran que el 26,8% mencionan que frecuentemente procuran responder rápidamente a las tareas encomendadas por mis superiores, un 26,8% nos mencionaron que regularmente, un 24,4% nos contestaron que diariamente, el 11,9% opina que esporádicamente y para un 10,1% es nunca.

#### 4.3. Prueba de hipótesis

Todas nuestras hipótesis se realizarán mediante la correlación del Rho de Spearman para ellos se utilizarán los valores establecidos en la tabla 25.

*Tabla 25 Escala de correlación de Rho de Spearman*

Valores	Interpretación
De -0,91 a -1,00	Correlación negativa muy alta
De -0,71 a -0,90	Correlación negativa alta
De -0,41 a -0,70	Correlación negativa moderada
De -0,41 a -0,70	Correlación negativa baja
De 0,00 a -0,20	Correlación negativa prácticamente nula
De 0,00 a 0,20	Correlación positiva prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	Correlación positiva baja
De 0,41 a 0,70	Correlación positiva moderada
0,71 a 0,90	Correlación positiva alta
De 0,91 a 1,00	Correlación positiva muy alta

Mediante el software estadístico SPSS en su versión 26, procedimos a realizar las pruebas de hipótesis, estableciendo para ello los siguientes parámetros:

- a) Nivel de confianza: 95%;
- b) Nivel de significancia: 5%.
- c) Regla de decisión es:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

$\rho < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna  $H_1$

#### 4.3.1. Prueba de Hipótesis General

##### Formulamos la Hipótesis Nula ( $H_0$ )

El employee engagement no se relaciona de manera directa y significativa con la productividad en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú - 2022

##### Formulamos la Hipótesis de Estudio ( $H_1$ )

El employee engagement se relaciona de manera directa y significativa con la productividad en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú – 2022.

Tabla 26 Nivel de correlación entre employee engagement laboral y productividad laboral

		Employee Engagement	Productividad Laboral
Employee Engagement	Coeficiente de correlación	1,000	,930**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	336	336
Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,930**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	336	336

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

Fuente: Exportado del programa SPSS V26

Interpretación:

En la tabla 26 podemos visualizar la correlación entre Employee engagement y productividad laboral de los trabajadores de la empresa Agroindustrial Palmas del Espino S.A., donde se evidencia un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.930, lo que nos revela que existe una correlación positiva muy alta al tener mayor cercanía a la unidad. Por otro lado, es significativa, ya que el  $p < 0,05$  y N 336 siendo el total de la población encuestada.

En conclusión, podemos hacer referencia que a mayor Employee engagement mayor es el nivel de productividad laboral en la empresa Agroindustrial Palmas del Espino S.A., Uchiza Perú – 2022.

#### **4.3.2. Prueba de Hipótesis Específicas**

##### **Prueba de hipótesis específica 1**

##### **Formulamos la Hipótesis Nula ( $H_0$ )**

El vigor no se relaciona de manera directa y significativa con la productividad en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú - 2022

##### **Formulamos la Hipótesis de Estudio ( $H_1$ )**

El vigor se relaciona de manera directa y significativa con la productividad en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú – 2022.

*Tabla 27 Nivel de correlación entre vigor y productividad laboral*

		Vigor	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Vigor	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,932**
		N	,000
		336	336

Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,932**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	336	336

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

**Fuente:** Exportado del programa SPSS V26

**Interpretación:**

En la tabla 27 podemos visualizar la correlación entre vigor y productividad laboral de los trabajadores de la empresa Agroindustrial Palmas del Espino S.A., donde se evidencia un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.932, lo que nos revela que existe una correlación positiva muy alta al tener un valor cercano a la unidad. De otra parte, es significativa, ya que el  $p < 0,05$  y N 336 siendo el total de la población encuestada.

En conclusión: podemos indicar que a mayor vigor mayor es el nivel de productividad laboral en la empresa Agroindustrial Palmas del Espino S.A., Uchiza Perú – 2022.

**Prueba de hipótesis específica 2**

**Formulamos la Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>)**

La dedicación no se relaciona de manera directa y significativa con la productividad en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú - 2022

**Formulamos la Hipótesis de Estudio (H<sub>1</sub>)**

La dedicación se relaciona de manera directa y significativa con la productividad en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú – 2022.

Tabla 28 Nivel de correlación entre dedicación y productividad laboral

		Dedicación	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Dedicación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,970**
		N	,000
Productividad Laboral		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,970**
		N	,000
		N	336
			336

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

**Fuente:** Exportado del programa SPSS V26

**Interpretación:**

En la tabla 28 podemos visualizar la correlación entre dedicación y productividad laboral de los trabajadores de la empresa Agroindustrial Palmas del Espino S.A., donde se evidencia un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.970, lo que nos revela que existe una correlación positiva muy alta al tener un valor cercano a la unidad. De otra parte, es significativa, ya que el  $p < 0,05$  y N 336 siendo el total de la población encuestada.

En conclusión, podemos indicar que a mayor dedicación mayor es el nivel de productividad laboral en la empresa Agroindustrial Palmas del Espino S.A., Uchiza Perú – 2022.

**Prueba de hipótesis específica 3**

**Formulamos la Hipótesis Nula ( $H_0$ )**

La absorción no se relaciona de manera directa y significativa con la productividad en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú – 2022.

**Formulamos la Hipótesis de Estudio (H<sub>1</sub>)**

La absorción se relaciona de manera directa y significativa con la productividad en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú – 2022.

*Tabla 29 Nivel de correlación entre vigor y productividad laboral*

		Absorción	Productividad Laboral
Absorción	Coeficiente de correlación	1,000	,963**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	336	336
Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,963**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	336	336

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

**Fuente:** Exportado del programa SPSS V26

**Interpretación:**

En la tabla 29 podemos visualizar la correlación entre absorción y productividad laboral de los funcionarios, de los trabajadores de la empresa Agroindustrial Palmas del Espino S.A., donde se evidencia un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.963, lo que nos revela que existe una correlación positiva muy alta al tener un valor cercano a la unidad. De otra parte, es significativa, ya que el  $p < 0,05$  y N 336 siendo el total de la población encuestada.

En conclusión, podemos indicar que a mayor absorción mayor es el nivel de productividad laboral en la empresa Agroindustrial Palmas del Espino S.A., Uchiza Perú – 2022.

#### **4.4. Discusión de resultados**

Se ha obtenido un coeficiente de resultados de Spearman de 0,830 y una significancia bilateral de 0,000 entre las variables "Employee Engagement" y "Productividad Laboral". Aquí tienes una posible discusión de estos resultados:

La correlación de Spearman de 0.830 entre las variables "Employee Engagement" y "Productividad Laboral" indica una relación positiva y significativa entre ambos aspectos en la empresa Agroindustrial Palmas del Espino SA en Uchiza, Perú. Es decir, a medida que aumenta el nivel de compromiso de los empleados, se observa una tendencia a incrementar la productividad laboral en la organización.

Este hallazgo es coherente con la teoría y la literatura previa en psicología organizacional, que sugiere que los empleados comprometidos y motivados tienden a ser más productivos y eficientes en sus tareas. Cuando los empleados se sienten comprometidos con su trabajo, muestran mayor entusiasmo, dedicación y absorción en sus tareas laborales, lo que puede conducir a un mayor rendimiento y eficacia en la producción de bienes o servicios.

La significancia bilateral de 0.000 indica que la relación observada entre "Employee Engagement" y "Productividad Laboral" no es resultado del azar, sino que es altamente confiable y estadísticamente significativa. Esto refuerza la validez de los resultados y sugiere que el compromiso de los empleados realmente influye en la productividad laboral en la empresa Agroindustrial Palmas del Espino SA

Este estudio proporciona evidencia sólida de que invertir en el compromiso de los empleados puede tener un impacto positivo en la productividad laboral y,

por ende, en el desempeño general de la empresa. Al fomentar un ambiente laboral que promueva la comunicación interna efectiva, el reconocimiento y recompensas justas, el desarrollo profesional y un fuerte sentido de pertenencia, la organización puede esperar un aumento en la eficiencia y calidad del trabajo realizado por sus empleados.

Sin embargo, es importante destacar que este estudio solo ha identificado una relación correlacional entre "Employee Engagement" y "Productividad Laboral", lo que significa que no se puede establecer una relación de causa y efecto basada únicamente en estos resultados. Otros factores y variables pueden influir en la productividad laboral en la empresa, y sería beneficiosa realizar un análisis más detallado para comprender completamente la dinámica de esta relación.

Los resultados de este estudio respaldan la importancia de fomentar el compromiso de los empleados en la empresa Agroindustrial Palmas del Espino SA para mejorar su productividad laboral. Estos hallazgos pueden ser valiosos para la toma de decisiones estratégicas y la implementación de políticas y programas de recursos humanos que impulsan el compromiso y el rendimiento de los empleados en la organización. Se sugiere continuar investigando y profundizando en esta relación para obtener una visión más completa y precisa de cómo el compromiso de los empleados impacta en la productividad y el éxito general de la empresa.

Nuestros resultados guardan relación con los de Espinosa (2017) quien menciona que: "El engagement laboral tiene un efecto positivo en la productividad de los empleados, queda confirmada a raíz de la evidencia descrita" (p. 46)

## CONCLUSIONES

- 1) El employee engagement tiene una correlación positiva muy alta con la productividad laboral en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú – 2022, la misma que según la correlación Rho de Spearman es del orden de ,930.
- 2) La dimensión vigor tiene una correlación positiva muy alta con la productividad laboral en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú – 2022, la misma que según la correlación Rho de Spearman es del orden de ,932.
- 3) La dimensión dedicación tiene una correlación positiva muy alta con la productividad laboral en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú – 2022, la misma que según la correlación Rho de Spearman es del orden de ,970.
- 4) La dimensión absorción tiene una correlación positiva muy alta con la productividad laboral en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú – 2022, la misma que según la correlación Rho de Spearman es del orden de ,963.

## **RECOMENDACIONES**

A quienes dirigen la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza, se les recomienda que:

- 1) Que a sus trabajadores se les capacite y concientice sobre los conceptos y aplicación del employee engagement, con la finalidad de mejorar su productividad laboral.
- 2) Desarrollar talleres de capacitación para potencializar los conocimientos sobre la labor que realiza, con la finalidad de mejorar sus habilidades y destrezas, y que estos influyan en una mejor productividad.
- 3) Evaluar la disposición de los empleados para asumir tareas adicionales o responsabilidades que van más allá de sus funciones habituales.
- 4) Motivarlos e incentivarlos para lograr la lealtad y un mayor compromiso continuo de los empleados con la organización a lo largo del tiempo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aiello, F. y F. Ricotta, (2016). Heterogeneidad empresarial en la productividad en toda Europa: evidencia de modelos multinivel, doi: 10.1080/10438599.2015.1057001, *Economics of Innovation and New Technology*, 25(1), 57-89
- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Perspectives, Issues, Research and Practice*. 105.
- Bakker, Arnold y Demerouti, Evangelista. (2013). "La teoría de las demandas y los recursos laborales". *Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 29, p.107-115. 59
- Batalla-Busquets, J.M. y V. Myrthianos, (2015). El impacto de la innovación y el uso de las TIC en el desarrollo del capital humano en la industria española, doi:10.3926/ic.423, *Intangible Capital*, 11(2), 249-269
- Bianco, J., Biox, M. y Pocorena, M. (2013) Estudio exploratorio del Engagement en trabajadores temporales en sector hotelero de la ciudad de Mar del Plata. Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Mar del Plata. Argentina.
- Bobadilla Yzaguirre, M., Callata Nosiglia, C., & Caro Rojas, A. (2015). Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global.
- Castro Hilario, C., Sánchez Román, E., & Candía Alvarado, M. (2017). Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera.
- Córdoba, N. (2015). Niveles de Engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla (Doctoral dissertation, Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cordoba-Nely.pdf>
- Davide, A., M. Mazzanti y P. Pini, (2010). Productividad, Estrategias de Innovación y Relaciones Industriales en Pymes. Evidencia empírica de un sistema de producción local en el norte de Italia, doi: 10.1080/02692171.2010.483790, *International Review*

of Applied Economics, 24(4), 453-482.

Davide, A., M. Mazzanti y P. Pini, (2010). Productividad, Estrategias de Innovación y Relaciones Industriales en Pymes. Evidencia empírica de un sistema de producción local en el norte de Italia, doi: 10.1080/02692171.2010.483790, International Review of Applied Economics, 24(4), 453-482

Dávila, M. M. Á., Chavarría, C. A. P., & Oliva, E. J. D. (2017). Evaluación del engagement en trabajadores de una institución de educación superior en Ecuador. Revista Científica ECOCIENCIA, 4(4), 1-25.

Demerouti, Evandelina; Bakker, Arnold B.; Nachreiner, Frielhelm y Schaufeli, Wilmar B. (2001). "The Job Demands - Resources model of Burnout". Journal of Applied Psychology, vol. 86, p.499-512.

Denison, Daniel R. (1990). Corporate Culture and Organizational Effectiveness. New York:Wiley.

Dorfman, Peter y Howell, Jon P. (1988). "Dimensions of National Culture and Effective Leadership Patterns: Hofstede Revisited". En R. N. Farmer y E. G. McGoun (Eds.), Advances in International Comparative Management. Londres: JAI Press, p. 127–150.

Echeverría, J. (2003): Introducción a la metodología de la ciencia: La filosofía de la ciencia en el siglo XX. Madrid, Editorial Cátedra.

Estrada Mejía, W. C., & Vargas Mendoza, L. M. (2017). Papel mediador del engagement entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del área de logística de una empresa industrial de alimentos de consumo masivo Callao, año 2017.

Fahed-Sreih, J., (2012). El efecto de invertir en contratación, planificación de recursos humanos y desarrollo de empleados en la productividad laboral: caso de Líbano, Journal of International Business Research,11(1), 29-51

Fahed-Sreih, J., (2012). El efecto de invertir en contratación, planificación de recursos humanos y desarrollo de empleados en la productividad laboral: caso de Líbano,

Journal of International Business Research, 11(1), 29-51

Grados Garcia, R. E. (2018). El engagement y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior privada–Lima Norte, Lima–Perú, 2018.

Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4). México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.

Ikram, A. y Q. Su, (2015). Determinantes de la productividad en las PYMES de prendas confeccionadas de Lahore, Pakistán, doi: 10.2991/978-94-6239-100-0, Proceedings of the 5th International Asia Conference on Industrial Engineering and Management Innovation (IEMI2014), 81-86, Paris, Francia

Islam, S. y S. Shazali, (2011). Determinantes de la productividad manufacturera: estudio piloto sobre industrias intensivas en mano de obra, doi: 10.1108/17410401111150751, International Journal of Productivity and Performance Management, 60(6), 567-582

Jaimes L. , Luzardo M. y Miguel D. Rojas.(2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. Información Tecnológica. Vol. 29(5), 175-186. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>

Jarkas, A. M., C. Kadri y J. Younes, (2012). Una encuesta de factores que influyen en la productividad de los operarios de la construcción en el estado de Qatar, doi:10.1080/15623599.2012.10773192, International Journal of Construction Management, 12(3), 1-23

Jimenez, M. P. E. B. (2014). Diccionario de Administración y Finanzas. Palibrio.

Kaur, P., K. Marriya y R. Kashyap. (2016). Evaluación de Lean en la industria de exportación de prendas de vestir de la región de la capital nacional (India),ISSN: 1533-0915, Journal of Textile and Apparel, Technology and Management, 10(1), 1-17

Kazaz, A. y S. Ulubeyli, (2007). Impulsores de la productividad entre los trabajadores

- de la construcción: un estudio en un país en desarrollo, doi: 10.1016/j.buildenv.2006.04.020, *Building and Environment*, 42(5), 2132-2140
- Manzano, G. (2004). Perfil de los estudiantes comprometidos con sus estudios: Influencia del burnout y engagement. *Anuario de Psicología. Facultad de Psicología. Universitat de Barcelona*, 35, 399-415.
- Maslach C. y Leiter M.P., (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey Bass.
- Naoum, S.G., (2016). Factores que influyen en la productividad laboral en las obras de construcción: una revisión de la literatura de vanguardia y una encuesta, doi: 10.1108/IJPPM-03-2015-0045, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(3), 401-421
- Nasirzadeh, F. y P. Nojedehi, (2013). Modelado dinámico de la productividad laboral en proyectos de construcción, doi: 10.1016/j.ijproman.2012.11.003, *International Journal of Project Management*, 31(6), 903-911
- Ongel, E. (2014). "La relación entre el compromiso de los empleados y la organización". *La Revista Internacional de Ciencias Sociales*, vol. 25, núm. 1, julio, p. 1-10.
- Porter, M. E., (2009). *Ser competitivo*, 163-202, Deusto, Barcelona, España
- Putnik, G.D., A. Alves, J. Dinis-Carvalho y R. Sousa, Lean (2012). La producción como promotora de pensadores para lograr la agilidad de las empresas, doi: 10.1108/09696471211219930, *The Learning Organization*, 19(3), 219-237
- Robbins S, Judge T. (2009) *Comportamiento Organizacional*. Decimotercera edición. México: Pearson Educación, 2009. 718p. ISBN 978-60-7442-098-2.
- Sabino Carlos A. (1986). *El proceso de investigación*. Caracas: Editorial Panapo, p. 53.
- Salanova, M. y Schaufeli, W.B. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 261, 109-138
- Salanova, M. y Schaufeli, W.B. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 261,

- Salanova, M. y Schaufeli, W.B. (2009). El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza Ediciones
- Salanova, M. y Schaufeli, W.B. (2009). El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza Ediciones.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). El “engagement” en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza Editorial.
- Salanova, M., Schaufeli, W.B., Llorens, S., Peiró, J. M. y Grau, R.M. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 117-134.
- Satish, U., L. Cleckner y J. Vasselli, (2013). Impacto de los COV en la toma de decisiones y la productividad, doi: 10.1080/17508975.2013.812956, *Intelligent Buildings International*, 5(4), 213-220
- Schaufeli, W. (2013). “¿Qué es el compromiso?” En C. Truss, K. Alfes R. Delbridge, A. Schaufeli, W., Martinez, I., Marques-Pinto A., Salanova, M., Gonzáles R. y Bakker, A. (2002). Burnout and engagement in university students. A cross-national study. *Journal Of Cross-Cultural Psychology*, 33, 5, 464-481.
- Seligman, M.E.P. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction: *American Psychologist*, 55, 1, 5-14.
- Serrano Leal, J. P. A. (2014). Estudio exploratorio sobre la actitud del capital humano respecto al engagement en una empresa de manufactura de giro automotriz (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Nuevo León).
- Shanz E. S. (Eds.), *Compromiso de los empleados en teoría y práctica*. Londres: Routledge.
- Syverson, C., (2011). ¿Qué determina la productividad?,doi: 10.1257/jel.49.2.326, *J. of Economic Literature*, 49(2), 326-365
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa.
- Yunus, N.M., R. Said y S. Law, (2014). ¿Importan el costo de la capacitación, el nivel

educativo y la inversión en I+D para influir en la productividad laboral?, ISSN: 0127-1962, Jurnal Ekonomi Malaysia, 48(1), 133-142

## **ANEXOS**

**Anexo 01: Instrumentos de Recolección de datos**

**“Employee Engagement y Productividad Laboral en la empresa Agroindustrial Palmas del Espino S.A., Uchiza Perú - 2022”**

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con la empresa. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese por favor su grado de entusiasmo con el trabajo, con cada una de las frases.

**Fecha de aplicación:** \_\_\_\_\_

**Sexo:** Femenino: \_\_ ( ) \_\_                      Masculino: \_ ( ) \_

**Edad:** 15-25 \_\_\_\_ 26-35 \_\_\_\_ 36-45 \_\_\_\_ 46-55 \_\_\_\_ 56-65 \_\_\_\_ 65 a más.

Señale o marque el que más se ajuste a su realidad

<b>N°</b>	<b>Escala</b>
1	Nunca
2	Esporádicamente
3	Regularmente
4	Frecuentemente
5	Diariamente

<b>VARIABLE: ENGAGEMENT LABORAL</b>						
<b>DIMENSIÓN 1: VIGOR</b>		1	2	3	4	5
1	Tengo suficiente energía para enfrentar los desafíos diarios en mi trabajo					
2	Me siento entusiasta y animado(a) mientras realizo mis labores					
3	Soy capaz de recuperarme rápidamente de situaciones estresantes en el trabajo.					
4	Me siento lleno(a) de energía cuando llego a trabajar cada día.					
<b>DIMENSIÓN 2: DEDICACIÓN</b>						
5	Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta empresa.					
6	Estoy comprometido(a) con los objetivos y metas de la organización.					
7	Estoy dispuesto(a) a hacer un esfuerzo adicional para lograr los resultados esperados.					
8	Siento que mi trabajo tiene un significado y propósito en la organización					
<b>DIMENSIÓN 3: ABSORCIÓN</b>						
9	Cuando estoy trabajando, pierdo la noción del tiempo porque me encuentro completamente absorto(a) en lo que hago.					
10	Me concentro intensamente en mis tareas, evitando distracciones externas.					
11	Soy capaz de mantenerme enfocado(a) incluso en situaciones de alta presión o demandas laborales.					
12	Durante mi trabajo, me siento totalmente inmerso(a) en las actividades, olvidando el entorno externo.					

**Gracias por su colaboración**

<b>VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>					
<b>Dimensión 1: Eficiencia en la producción</b>					
1	Logro producir una cantidad significativa de productos/servicios en una hora o turno de trabajo				
2	Aprovecho al máximo mi tiempo para ser productivo(a) en mis tareas.				
<b>Dimensión 2: Calidad del trabajo</b>					
3	Mis superiores expresan su satisfacción con la labor que realizo				
4	Siempre me esfuerzo por hacer mi trabajo lo mejor posible para asegurar la calidad.				
<b>Dimensión 3: Índice de utilización de recursos</b>					
5	Hago un uso eficiente de las materias primas y recursos disponibles en mi trabajo				
6	Procuro minimizar el tiempo de inactividad de maquinaria y equipos para mantener la eficiencia				
<b>Dimensión 4: Tiempo de respuesta o tiempo de ciclo</b>					
7	Cumplir con los plazos y entregar resultados de manera oportuna es una prioridad para mí				
8	Procuro responder rápidamente a las tareas encomendadas por mis superiores				

***Gracias por su colaboración***

## Anexo 02: Procedimiento de validación y confiabilidad

### HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante : Dr. Paulo CALLUPE CUEVA  
 Cargo o Institución donde labora : Director del Programa de Estudios de Administración de Negocios Internacionales Universidad Juan Santos Atahualpa  
 Nombre del Instrumento de Evaluación : Cuestionario  
 Autor del instrumento : Bach. Marcia ~~Cemal~~ MANIHUARI RICALQUI y Bach. Amparo Mariela HERMITAÑO CRISTOBAL  
 Título : ~~Employee Engagement~~ y Productividad Laboral en la empresa Agroindustrial Palmas del Espino S.A., Uchiza Perú – 2022

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente					
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. TITULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables																			X			
2. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																			X			
3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																			X			
4. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																			X			
5. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																			X			
6. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X			
7. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las Habilidades directivas y Desempeño laboral																			X			
8. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																			X			
9. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																			X			
10. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: INSTRUMENTO APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

Satipo, 18 de enero del 2024.

  
 Dr. Paulo César CALLUPE CUEVA  
 DNI N° 42137798

**HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y Nombres del Informante : **Mag. Yasari S. RIVAS CORNELIO**  
 Cargo o Institución donde labora : **Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión**  
 Nombre del Instrumento de Evaluación : **Cuestionario**  
 Autor del instrumento : **Bach. Marcia Cevallos MANIHUARI RICALQUI y Bach. Amparo Mariela HERMITAÑO CRISTOBAL**  
 Título : **Employee Engagement y Productividad Laboral en la empresa Agroindustrial Palmas del Espino S.A., Uchiza Perú – 2022**

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente			
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
11. TITULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables															X					
12. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado															X					
13. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables															X					
14. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna															X					
15. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica															X					
16. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															X					
17. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las Habilidades directivas y Desempeño laboral															X					
18. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.															X					
19. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones															X					
20. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico															X					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: INSTRUMENTO APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

Cerro de Pasco, 18 de enero del 2024.

  
**Mag. Yasari S. RIVAS CORNELIO**  
 DNI N° 75269597



### Anexo 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: "Employee Engagement y Productividad Laboral en la empresa Agroindustrial Palmas del Espino S.A., Uchiza Perú - 2022"

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿De qué manera el employee engagement se relaciona con la productividad en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú - 2022?	Conocer la relación del employee engagement con la productividad en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú - 2022.	El employee engagement se relaciona de manera directa y significativa con la productividad en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú - 2022.	<b>VARIABLE 1</b>  <b>EMPLOYEE ENGAGEMENT</b> <i>(Compromiso de los empleados)</i>	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> <i>Básico</i>
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</b>	<b><u>DIMENSIONES</u></b>	<b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</b> <i>Descriptivo - correlacional</i>
<b>Pe1.</b> ¿De qué manera el vigor se relaciona con la productividad en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú - 2022?	<b>Oe1</b> Identificar la manera que el vigor se relaciona con la productividad en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú - 2022.	<b>He1</b> El vigor se relaciona de manera directa y significativa con la productividad en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú - 2022.	Vigor Dedicación Absorción	<b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</b> <i>Método Científico:</i> <i>Hipotético Deductivo</i>
<b>Pe2.</b> ¿En qué forma la dedicación se relaciona con la productividad en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú - 2022?	<b>Oe2</b> Identificar la forma que la dedicación se relaciona con la productividad en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú - 2022.	<b>He2</b> La dedicación se relaciona de manera directa y significativa con la productividad en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú - 2022.	<b>Variable 2</b>  <b>PRODUCTIVIDAD</b>  <b><u>DIMENSIONES</u></b>  Eficiencia en la producción Calidad del trabajo	<b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:</b> <i>no experimental de Corte Transeccional.</i>
				<b>POBLACIÓN:</b> <i>2700 colaboradores</i>
				<b>MUESTRA:</b>

<p><b>Pe3.</b> ¿Cómo la absorción se relaciona con la productividad en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú - 2022?</p>	<p><b>Oe3</b> Establecer como la absorción se relaciona con la productividad en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú - 2022.</p>	<p><b>He3</b> La absorción se relaciona de manera directa y significativa con la productividad en la empresa agroindustrial Palmas del Espino S.A. Uchiza Perú - 2022.</p>	<p>Índice de utilización de recursos Tiempo de respuesta o tiempo de ciclo</p>	<p>336 <i>colaboradores</i>. <b>TÉCNICA:</b> Encuestas. <b>INSTRUMENTOS:</b> <i>Cuestionario</i>.</p>
---	--	--	--	---