

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**El engagement en el trabajo y la productividad laboral de los
trabajadores en el proyecto de reforestación con fines de
protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021**

Para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autoras:

Bach. Rocio Estefani ESPINOZA ALVARADO

Bach. Erika Merylin URSUA CALDERON

Asesora:

Mg. Jannet Karim FUSTER GOMEZ

Cerro de Pasco - Perú - 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**El engagement en el trabajo y la productividad laboral de los
trabajadores en el proyecto de reforestación con fines de
protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
PRESIDENTE

Mg. Gina Neceli MENDIOLAZA CORNEJO
MIEMBRO

Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON
MIEMBRO



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 027-2023-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:

Rocio Estefany ESPINOZA ALVARADO - Erika Merylin URSUA CALDERON

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

El engagement en el trabajo y la productividad laboral de los trabajadores en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021

Asesor:

Mag. Jannet Karim FUSTER GOMEZ

Índice de Similitud: **10%**

Calificativo

APROBADO

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

Cerro de Pasco, 23 de Agosto de 2023.



Firmado digitalmente por:
CARDENAS SINCHE Jose
Antonio FAJ 20154605046 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/08/2023 08:55:02-0500

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

DEDICATORIA

Dedicatoria a Dios, a mis padres Jaime Espinoza - Raquel Alvarado y hermanas, por el apoyo incondicional en todos mis estudios universitarios.

Rocio Estefany

Dedico a Dios, a mis padres Jorge Ursua - Marcelina Calderón y a mis hermanas, por su apoyo incondicional, dándome el ejemplo de superación humildad y sacrificio. A todos ellos dedico la tesis, porque han fomentado en mí el deseo de superación y de triunfo en la vida.

Erika Merylin

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios nuestro padre celestial, por brindarnos la vida, la salud, inteligencia para superar las diversas adversidades en esta vida.

Hacemos extensivo nuestro agradecimiento a los docentes la Escuela de Formación Profesional de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, por compartir sus conocimientos, experiencia en las ciencias administrativas.

También, mostramos nuestra eterna gratitud a nuestra Asesora Mg. Jannet Karim FUSTER GÓMEZ, por su brillante orientación y acertadas sugerencias para cristalizar la investigación.

Expresamos afectuosamente nuestro agradecimiento a los trabajadores del proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco, por permitirnos obtener la información para culminar la investigación.

.

.

Rocio Estefany

Erika Merylin

RESUMEN

La investigación titulada “El engagement en el trabajo y la productividad laboral de los trabajadores en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021”, estableció como objetivo determinar el grado de relación entre el engagement en el trabajo y la productividad laboral de los trabajadores en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021. Para demostrar la hipótesis de investigación se propuso la metodología: la investigación conforme al enfoque fue cuantitativo, de tipo básica, de nivel descriptivo-correlacional, con método deductivo, de diseño no experimental, la población de 113 y muestra de 88 servidores.

El resultado obtenido nos permite demostrar que existe una buena correlación entre las variables engagement en el trabajo y productividad laboral con un coeficiente de correlación de 0.635, con un nivel de significancia de $p = 0,000$. Concluimos que, conforme el servidor labora con energía y dedicación, entonces demostrara capacidad, desarrollo de procedimientos, logrará las tareas en los plazos establecidos, superara las expectativas, usara menos recursos, optimizara el tiempo, superara las metas, y elevara su rendimiento.

Palabras clave: engagement en el trabajo y la productividad laboral, vigor, dedicación, absorción, eficiencia, eficacia y rendimiento.

Rocio Estefany

Erika Merylin

ABSTRACT

The research entitled "Engagement at work and labor productivity of workers in the reforestation project for soil protection purposes of the Regional Government of Pasco - 2021", established the objective of determining the degree of relationship between work engagement and the labor productivity of workers in the reforestation project for soil protection purposes of the Regional Government of Pasco - 2021. To demonstrate the research hypothesis, the methodology was proposed: the research according to the approach was quantitative, of a basic type, of descriptive-correlational level, with deductive method, non-experimental design, population of 113 and sample of 88 servers.

The result obtained allows us to demonstrate that there is a good correlation between the variables work engagement and labor productivity with a correlation coefficient of 0.635, with a significance level of $p = 0.000$. We conclude that, as the server works with energy and dedication, then they will demonstrate capacity, develop procedures, achieve tasks within established deadlines, exceed expectations, use fewer resources, optimize time, exceed goals, and increase their performance.

Keywords: work engagement and work productivity, vigor, dedication, absorption, efficiency, effectiveness and performance.

Rocio Estefany

Erika Merylin

INTRODUCCIÓN

La investigación se orienta al estudio del engagement en castellano compromiso en el trabajo en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco, para conocer cómo se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores.

Efectivamente, todas las organizaciones buscan ser competitivas en el mercado, lo mismo ocurre con las entidades del sector público que anhelan ejecutar el presupuesto para beneficiar a diversos sectores que están conformados por ciudadanos y presentan diversas brechas sociales, los servidores comprometidos con su trabajo demuestran orgullo, satisfacción y sobre todo se incrementarán los niveles de productividad laboral. La palabra compromiso es la obligación que tiene el servidor y basado en los principios debe cumplir con los deberes anteadamente establecidas. De acuerdo a la legislación peruana los servidores públicos deben cumplir a cabalidad sus obligaciones con la finalidad de otorgar valor a sus tareas.

La productividad laboral viene a ser los productos obtenidos en un determinado periodo laborado, también es conocido como la eficiencia y la eficacia en el trabajo realizado. Para una mejor ilustración, la tesis está organizado en cuatro capítulos conforme pasamos a detallar seguidamente:

Capítulo I. Se presenta la identificación y determinación del problema, a continuación, la delimitación de la investigación, la formulación de los problemas y objetivos, se justifica y se hace referencia a las limitaciones del estudio.

Capítulo II. En esta sección presentamos los antecedentes de la investigación, hace referencia a las bases teóricas, se define los términos básicos, formulamos las hipótesis, como también se hace la definición operacional de las variables e indicadores.

Capítulo III. Se enuncia la metodología y técnicas de investigación, donde se identifica el tipo y nivel de investigación, el método y diseño de la investigación, seguidamente

precisamos la población y la muestra de estudio, también establecemos las técnicas e instrumentos de recolección de datos, se aborda sobre la validación y confiabilidad de la investigación, también comprende el procesamiento y análisis de datos, casi para terminar se ofrece el tratamiento estadístico y la orientación ética.

Capítulo IV. Se muestran resultados y discusión de la investigación, iniciando con la descripción del trabajo de campo, se presenta el análisis e interpretación de los resultados conforme a cada variable de estudio, se procede con la prueba de hipótesis, terminando en la discusión de resultados.

Finalmente, se señala las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

Rocio Estefany

Erika Merylin

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	2
1.3. Formulación del problema	2
1.3.1. Problema general	2
1.3.2. Problemas específicos.....	2
1.4. Formulación de objetivos.....	3
1.4.1. Objetivo general.....	3
1.4.2. Objetivos específicos.....	3
1.5. Justificación de la investigación.....	3
1.6. Limitaciones de la investigación	4

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	5
2.2. Bases teóricas – científicas	8
2.2.1. Engagement en el trabajo	8
2.2.2. Productividad laboral	10
2.3. Definición de términos básicos	13
2.4. Formulación de hipótesis	14
2.4.1. Hipótesis general	14
2.4.2. Hipótesis específicas	14
2.5. Identificación de variables	15
2.6. Definición operacional de variables e indicadores	15

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	16
3.2. Nivel de investigación	16
3.3. Métodos de investigación	16
3.4. Diseño de investigación	16
3.5. Población y muestra	17
3.5.1. Población de la investigación	17
3.5.2. Muestra de la investigación	17
3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos	18
3.6.1. Técnicas de recolección de datos	18
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	18
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	18

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	19
3.9. Tratamiento estadístico	19
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica	19

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	20
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados	20
4.3. Prueba de hipótesis.....	45
4.4. Discusión de resultados.....	49

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Mi trabajo me llena de energía.....	21
Tabla 2.	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.....	22
Tabla 3.	Al levantarme por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.....	23
Tabla 4.	Soy persistente con mis responsabilidades	24
Tabla 5.	Mi trabajo tiene un propósito y es muy significativo para mi.....	25
Tabla 6.	Me siento entusiasmado con mi trabajo.....	26
Tabla 7.	Es inspirador mi trabajo	27
Tabla 8.	Estoy orgulloso del trabajo que realizo	28
Tabla 9.	El tiempo pasa rápido cuando trabajo.....	29
Tabla 10.	Cuando trabajo olvido lo que pasa a mi alrededor	30
Tabla 11.	Soy feliz cuando soy admirado en mi trabajo.....	31
Tabla 12.	Estoy comprometido con mi trabajo	32
Tabla 13.	Es responsable en el cumplimiento de la tarea	33
Tabla 14.	Demuestra capacidad en su puesto de trabajo	34
Tabla 15.	Considera que el procedimiento que realiza en su trabajo es adecuado	35
Tabla 16.	Logra las tareas en los plazos establecidos.....	36
Tabla 17.	Supera las expectativas respecto a las metas establecidas.....	37
Tabla 18.	El resultado de su trabajo es visible.....	38
Tabla 19.	Se usan menos recursos para lograr las metas	39
Tabla 20.	Optimizas el tiempo en la realización de las tareas.....	40
Tabla 21.	Logras un alto nivel de realización en las tareas.....	41
Tabla 22.	Siempre has superado las metas del equipo de trabajo.....	42
Tabla 23.	Consideras que tienes un alto rendimiento laboral.....	43
Tabla 24.	Cuando trabajas haces uso de redes sociales	44

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Mi trabajo me llena de energía	21
Gráfico 2.	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	22
Gráfico 3.	Al levantarme por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar	23
Gráfico 4.	Soy persistente con mis responsabilidades	24
Gráfico 5.	Mi trabajo tiene un propósito y es muy significativo para mi	25
Gráfico 6.	Me siento entusiasmado con mi trabajo	26
Gráfico 7.	Es inspirador mi trabajo.....	27
Gráfico 8.	Estoy orgulloso del trabajo que realizo	28
Gráfico 9.	El tiempo pasa rápido cuando trabajo	29
Gráfico 10.	Cuando trabajo olvido lo que pasa a mi alrededor	30
Gráfico 11.	Soy feliz cuando soy admirado en mi trabajo	31
Gráfico 12.	Estoy comprometido con mi trabajo	32
Gráfico 13.	Es responsable en el cumplimiento de la tarea	33
Gráfico 14.	Demuestra capacidad en su puesto de trabajo	34
Gráfico 15.	Considera que el procedimiento que realiza en su trabajo es adecuado	35
Gráfico 16.	Logra las tareas en los plazos establecidos	36
Gráfico 17.	Supera las expectativas respecto a las metas establecidas	37
Gráfico 18.	El resultado de su trabajo es visible	38
Gráfico 19.	Se usan menos recursos para lograr las metas	39
Gráfico 20.	Optimizas el tiempo en la realización de las tareas	40
Gráfico 21.	Logras un alto nivel de realización en las tareas	41
Gráfico 22.	Siempre has superado las metas del equipo de trabajo	42
Gráfico 23.	Consideras que tienes un alto rendimiento laboral.....	43
Gráfico 24.	Cuando trabajas haces uso de redes sociales	44

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

La reforestación con fines de protección de suelo en 42 comunidades campesinas de la provincia de Pasco, es un proyecto de la Gerencia Regional de Recursos Naturales del Gobierno Regional de Pasco.

En el expediente técnico, asignado con código SNIP N° 140992 hace referencia que durante la ejecución se contratara personal técnico y administrativo, los mismos que se encargan de la ejecución técnica económica y administración del proyecto.

Conforme al expediente técnico, presenta las actividades a desarrollarse: controlar y evaluar el cumplimiento de las labores asignadas al personal técnico y de campo, facilitar las normas ambientales de custodia de bienes y de seguridad al personal bajo su cargo.

El proyecto, en cuanto se refiere a la selección de personal y contratación no es autónomo, esto se refleja, por ejemplo, en que las comunidades del entorno designan entre los comuneros a quienes van a laborar como peones en la ejecución del proyecto. Que si bien es cierto obedece al convenio entre la comunidad y Gobierno Regional, que sin embargo se ve reflejado en los retrasos de la ejecución del proyecto.

El engagement en castellano significa compromiso, buscamos en la investigación de qué manera se reflejan las actitudes hacia el trabajo y esta actitud se aprecia en el desempeño de las tareas. En el proyecto se observa que los colaboradores no están enganchados a los objetivos de la reforestación.

Consecuentemente la productividad laboral se ve afectado retrasando el avance de los trabajos.

1.2. Delimitación de la investigación

Para precisar la investigación se tiene en cuenta la delimitación que a continuación pasamos a detallar:

a) Delimitación espacial

El estudio se realizó en la provincia de Pasco

b) Delimitación temporal

La investigación ha comprendido al año 2021.

c) Conceptual

La investigación aborda los temas de engagement en el trabajo y la productividad laboral.

d) Delimitación social

La investigación comprendió a los trabajadores que encuentran en planilla y peones del proyecto en ejecución.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera se relaciona el engagement en el trabajo y la productividad laboral de los trabajadores en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco - 2021?

1.3.2. Problemas específicos

- a)** ¿Qué relación existe entre engagement en el trabajo y la eficiencia laboral en los trabajadores del proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco - 2021?

- b) ¿Qué relación existe entre engagement en el trabajo y la eficacia laboral en los trabajadores del proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021?
- c) ¿Cuál es la relación entre la engagement en el trabajo y el rendimiento laboral en los trabajadores del proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar el grado de relación entre el engagement en el trabajo y la productividad laboral de los trabajadores en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Establecer como el engagement en el trabajo se relaciona con la eficiencia laboral en los trabajadores del proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco - 2021.
- b) Establecer de qué manera el engagement en el trabajo se relaciona con la eficacia laboral en los trabajadores del proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021.
- c) Identificar de qué modo el engagement en el trabajo se relaciona con el rendimiento laboral en los trabajadores del proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021.

1.5. Justificación de la investigación

Nuestra investigación se orienta a establecer la relación que existe entre el engagement en el trabajo y la productividad laboral de los trabajadores en el

proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021.

La investigación toma énfasis debido a que el desempeño de las tareas se ve afectada por que los trabajadores no están enganchados con los objetivos del proyecto de reforestación y en consecuencia existe un retraso en su ejecución.

Consideramos que la investigación servirá de fuente de información para futuros trabajos que realizaran los investigadores interesados en el tema.

1.6. Limitaciones de la investigación

La limitación son aspectos que restringen el proceso de investigación, encontramos como limitantes de nuestro estudio los siguientes aspectos:

- a)** Obtener la información de primera mano, debido a que trabajadores se encontraban dispersos.
- b)** El engagement aborda las dimensiones: vigor, dedicación y absorción.
- c)** La productividad laboral aborda las dimensiones: eficiencia laboral, eficacia laboral y rendimiento laboral.
- d)** Los resultados servirán para el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes delestudio

Con la finalidad de abordar el tema de investigación hemos realizado la búsqueda de trabajos anteriores y resaltamos de los siguientes autores:

Antecedentes internacionales

Duran y Gómez (2017), en su trabajo de investigación “Productividad laboral y grado de satisfacción con los beneficios no salariales que ofrece una entidad bancaria de la zona oriente de Colombia”. Establece el objetivo, determinar los factores que influyen en la productividad laboral de una entidad bancaria de la zona oriente de Colombia que utiliza el salario emocional como estrategia para el cumplimiento de las metas establecidas por la entidad. Llegando a las conclusiones: el salario emocional tiene un aporte significativo en las personas respecto a su motivación y por ende al aumento en su productividad laboral, la motivación está asociada a un ambiente agradable de trabajo, al día libre, bonos, reconocimientos, felicitaciones por cumpleaños, permitiendo el logro de los objetivos de la entidad y también lograr los objetivos personales de cada trabajador, alcanzo un mayor nivel de productividad laboral.

Ochoa (2014), en su tesis “Motivación y productividad laboral”. Presento como objetivo general, determinar la influencia de la motivación en la

productividad laboral. Concluye: que el nivel de motivación influye grandemente en la productividad laboral, para que esta sea efectiva y eficaz, demuestra que cada empleado desde el ambiente familiar hasta la relación con los compañeros de trabajo permite un desarrollo de los trabajadores.

Antecedentes Nacionales

Torres (2020), en su tesis “Engagement, incentivos, espiritualidad y autoeficacia laboral como factores asociados a la productividad de docentes de una Universidad Privada de Juliaca”. Define a su trabajo, determinar si el engagement, la espiritualidad, los incentivos, y la autoeficacia laboral influyen significativamente en la productividad laboral de los docentes de una Universidad Privada de la Ciudad de Juliaca, 2020. Llega a la conclusión que detallamos: que la productividad laboral de los docentes universitarios es explicada por la espiritualidad y el engagement, ambos factores determinantes son importantes para mejorar la productividad por ende un mejor servicio educativo, esto nos lleva a la reflexión que los docentes consideran el ambiente ético cristiano como motivo de mejorar su rendimiento, hace referencia a mayor compromiso mayor será su productividad.

Osores (2020), en su trabajo de investigación Liderazgo organizacional y productividad laboral en los trabajadores de CMAC Huancayo S.A del distrito de Huancayo – 2019. Estableció el objetivo siguiente, determinar la relación existente entre el Liderazgo Organizacional y la Productividad Laboral en los trabajadores de CMAC Huancayo S.A, del distrito de Huancayo, en el año 2019. Concluye de la manera siguiente: la capacidad de planificación y la eficiencia laboral, se encuentran en estrecha relación, para ello se tiene en cuenta el liderazgo que ayuda a cumplir las metas y hace que el trabajador sea más eficiente y sobre todo la toma de decisiones sean más ágiles; la Capacidad de dirigir y la eficacia laboral en los trabajadores están relacionados directamente con la productividad laboral, hace mención que la capacidad de dirección permiten que los trabajadores sean

eficaces en sus funciones.

Sucasaca (2019), en su investigación “Engagement y productividad laboral de la empresa ricos pan de la ciudad de Juliaca- 2018”. Estableció como objetivo, Determinar la relación entre el engagement y la productividad laboral de la empresa Ricos Pan de la ciudad de Juliaca – 2018. Llega a las conclusiones siguientes: las variables de engagement y productividad laboral se relacionan significativamente, es decir cuando los trabajadores tienen un compromiso promedio, alto y muy alto presentan niveles alto de productividad; en las categorías compromiso, guarda relación significativa con la variable de productividad en sus dimensiones eficiencia, eficacia y efectividad; finalmente, el engagement de niveles altos influye de manera positiva en los niveles de productividad de manera positiva.

León (2018), en su tesis “Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016”: Estableció el objetivo siguiente, Determinar el grado de relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016. Concluye de la manera siguiente: determina que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la productividad laboral, precisa que, al mantener un bajo nivel de compromiso organizacional de parte de los trabajadores incide en los niveles de productividad.

Guillermo (2018), en su trabajo de investigación “Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017”. El objetivo general fue, determinar en qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017. Llega a las conclusiones siguientes: las condiciones físicas y/o materiales se relacionan con la productividad, debido a que contar con equipos e insumos permiten una buena productividad; los trabajadores consideran que los

adecuados beneficios laborales y sueldos afectan de manera significativa en la productividad; también consideran que las políticas administrativas, como son horarios de atención al público, sobre todo el trato que reciben de los jefes inmediatos inciden significativamente en la productividad; también señala que las relaciones sociales con los compañeros, una adecuada comunicación, la confianza y solidaridad son elementos que optimizan la productividad; hace énfasis que el desarrollo personal tiene una correlación positiva media, debido a que la capacitación mejora el desempeño permitiendo una mejor productividad.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Engagement en el trabajo

Traduciendo al castellano el término engagement significa compromiso (Deep traductor, 2021).

Desde el punto de vista de Kahn (2009) el compromiso significa estar psicológicamente y físicamente presente cuando se ocupa y desempeña un papel organizativo (como se citó en Grados, 2018).

El engagement o vinculación psicológica con el trabajo surge como un constructo positivo totalmente antagónico al del burnout (Salanova & Schaufeli, 2009). A juicio de Mac y 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 (como se citó en Grados, 2018).

Teniendo en cuenta a 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 (como se citó en Grados, 2018).

Como expresa Grados (2018), sostienen que 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.

Dicho con las palabras de los autores Salanova y Schaufeli (2009) establecen tres componentes del engagement: el vigor, la dedicación y la absorción.

2.2.1.1. Vigor

El vigor es el componente conductual-energético del engagement. Se refiere a altos valores de energía mientras se trabaja, unidos a la persistencia y un fuerte deseo por esforzarse por el trabajo de manera que, aun cuando surjan problemas, el trabajador no se fatiga fácilmente (Salanova y Schaufeli, 2009).

2.2.1.2. Dedicación

La dedicación es el componente emocional del engagement, hace referencia al entusiasmo, la inspiración y el orgullo respecto al trabajo; incluye también la implicación o la identificación con el trabajo. Agrega además el sentimiento de significación, inspiración, orgullo y reto por el trabajo (Salanova y Schaufeli, 2009).

2.2.1.3. Absorción

La absorción es el componente cognitivo del engagement. Se refiere a estar plenamente concentrado y feliz realizando el trabajo, de manera que cuesta abandonarlo, el tiempo se pasa volando.

Los autores Salanova y Schaufeli (2009), respecto a absorción definen de la manera siguiente:

La absorción se considera como una experiencia temporal y no un estado psicológico que persiste en el tiempo; implica un estado similar al llamado “flow”, es decir, “un estado psicológico de experiencia óptima y totalmente disfrutada, que se caracteriza por la atención focalizada, claridad mental, unión de mente cuerpo, concentración del esfuerzo, control total sobre la

situación, pérdida de la consciencia, distorsión del tiempo y disfrute intrínseco de la actividad (p. 32).

2.2.2. Productividad laboral

Como expresa Rueda (2013) la productividad es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción.

De acuerdo a Rueda (2013) la productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida.

Empleando las palabras de Rueda (2013) la productividad laboral, es definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema.

Van Der (2005) explica que la productividad laboral es como el acto más valioso de la empresa en el capital humano, pero especialmente los colaboradores que utilizan su experiencia y conocimientos en el cambio, la innovación continua, la calidad del trabajo, mejores productos y servicios lo cual conlleva a un incremento de la productividad de la organización, pues en ellos está asegurado el futuro y el crecimiento de la empresa por lo tanto se debe considerar como un activo, no como un costo para tener en cuenta sus resultados y no un salario, pero para hacerlos más productivos, la gerencia y la organización deben cambiar de actitud (como se citó en Ochoa, 2014).

En las palabras de Van Der (2005), para mejorar la productividad en una organización cualquiera sea esta, se requiere:

- ✓ Innovación en tecnología
- ✓ Calidad de los productos y servicios
- ✓ Ambiente de trabajo
- ✓ Relaciones laborales agradables

✓ Trabajadores competentes

En los estudios realizados por Ochoa (2014), los principios de la productividad son:

- ✓ Despertar el sentido de pertenencia hacia la empresa
- ✓ Motivar al personal
- ✓ Considerar la importancia de cada cargo
- ✓ Permitir tomar decisiones
- ✓ Compensar salarialmente acorde con los resultados
- ✓ Aplicar la mega gerencia

2.2.2.1. Eficiencia laboral

Rueda (2013) manifiesta que, eficiencia, consiste en el buen uso de los recursos. En lograr lo mayor posible con aquello que contamos.

Son el resultado de comparar el rendimiento real del personal en las acciones o condiciones actuales con una norma de rendimiento previamente definida y aceptada. La eficiencia es la relación entre el trabajo útil desarrollado por el individuo y el esfuerzo y tiempo empleado en realizarlo (Ochoa, 2014).

Cuando hablamos de eficiencia se debe realizar los servicios de manera correcta, teniendo énfasis en los procedimientos, cumpliendo diligentemente los reglamentos que rigen en la organización, todo ello se logra capacitando al personal y los colaboradores deben mostrar puntualidad en el trabajo.

2.2.2.2. Eficacia laboral

Según Rueda (2013), la eficacia, valora el impacto de lo que hacemos, del producto o servicio que prestamos, no basta con producir con 100% de efectividad el servicio o producto que nos fijamos, tanto en cantidad y calidad, sino que es necesario que el mismo sea el adecuado; aquel que logrará realmente satisfacer al cliente o impactar en el mercado.

Fleitman (2008), explica que son comparaciones de lo que se forma con los objetivos previamente establecidos, es decir, mide si los objetivos y metas se cumplen. Ya sean estos a corto o a largo plazo (como se citó en Ochoa, 2014).

De acuerdo a Ochoa (2014), los principales indicadores de eficacia son los siguientes:

- ✓ Comparación de lo realizado con el objetivo previamente establecido dentro de la organización y en el puesto que se desenvuelve cada colaborador.
- ✓ Se determina si, de acuerdo con lo planeado, los objetivos y metas han sido llevados a buenos términos, para el crecimiento de la organización y del puesto.
- ✓ Se verifica la parte del proceso que sirve para medir la eficacia en las diferentes áreas que cada uno de los colaboradores ocupa dentro de la organización en cuestión a sus destrezas y habilidades.

En cuanto a eficacia, los esfuerzos se orientan a lograr los objetivos y metas, para alcanzar los trabajadores deben ser competitivos y en todo el proceso se debe agregar valor.

2.2.2.3. Rendimiento laboral

El rendimiento viene a ser la relación entre los resultados y el tiempo empleado, para lo cual se requiere el compromiso de las personas y puedan desenvolverse de manera eficiente maximizando los recursos que encuentran a su disposición.

El rendimiento laboral hace referencia a la conducta que se desarrolla en la ejecución de las tareas en un puesto de trabajo y permite obtener resultados.

Como señala Rueda (2013) se tiene los siguientes tipos de rendimiento:

1. Rendimiento de tarea: Se refiere a las conductas de los trabajadores respecto a sus tareas u obligaciones laborales (Rueda, 2013).
2. Rendimiento contextual: Aquellas conductas que no son exigidas formalmente por la organización, pero que son necesarias para su éxito global (Rueda, 2013).

Como hace notar Rueda (2013) existen aptitudes que mejoran el rendimiento laboral, entre ellas destacamos:

- ✓ Empatía
- ✓ Simpatía
- ✓ Cortesía
- ✓ Manejo de la comunicación no verbal
- ✓ Capacidad de comunicarse fluidamente
- ✓ Capacidad para tomar decisiones
- ✓ Seguridad en sí mismo
- ✓ Capacidad para investigar
- ✓ Creatividad

2.3. Definición de términos básicos

Absorción, se refiere a estar plenamente concentrado y feliz realizando el trabajo, de manera que cuesta abandonarlo, el tiempo se pasa volando (Salanova & Schaufeli, 2009).

Dedicación, hace referencia al entusiasmo, la inspiración y el orgullo respecto al trabajo; incluye también la implicación o la identificación con el trabajo (Salanova & Schaufeli, 2009).

Eficiencia, hace referencia a la capacidad que tiene el trabajador para cumplir una determinada labor.

Eficacia, está relacionado con los propósitos de la organización y el cumplimiento de los objetivos y metas.

Engagement, de acuerdo Bakker (2011) define que, el engagement es un estado

activo y positivo relacionado con el trabajo.

Rendimiento laboral, son las acciones observadas en el trabajador en la ejecución de las tareas, son medidos por las competencias de cada uno de ellos.

Productividad, es la relación entre el producto final y los recursos empleados como materiales, económicos, de información, humanos, que implica hacer las cosas correctas y entregar a tiempo.

Vigor, se refiere a altos valores de energía mientras se trabaja, unidos a la persistencia y un fuerte deseo por esforzarse por el trabajo de manera que, aun cuando surjan problemas, el trabajador no se fatiga fácilmente (Salanova & Schaufeli, 2009).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El engagement en el trabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco - 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) El engagement en el trabajo se relaciona significativamente con la eficiencia laboral de los trabajadores del proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco - 2021.
- b) El engagement en el trabajo se relaciona significativamente con la eficacia laboral de los trabajadores del proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021.
- c) El engagement en el trabajo se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021.

2.5. Identificación de variables

En el trabajo de investigación encontramos las variables siguientes:

Variable 1: engagement en el trabajo

Variable 2: productividad laboral

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variable	Dimensión	Indicador
Engagement en el trabajo	Vigor	Energía
		Fuerte y vigoroso
		Ganas de trabajar
		Continuidad de trabajo
		Responsabilidad
	Dedicación	Mi trabajo tiene un propósito y es muy significativo para mi
		Entusiasmado con mi trabajo
		Es inspirador mi trabajo
		Orgulloso del trabajo
		Mi esfuerzo tiene un significado y propósito
	Absorción	Tiempo
		Pasa a mi alrededor
		Soy feliz
		Estoy inmerso

Variable	Dimensión	Indicador
Productividad laboral	Eficiencia laboral	Responsable
		Capacidad
		Destrezas
		Procedimiento
	Eficacia laboral	Logro las tareas
		Supera las expectativas
		Resultado trabajo es visible
		Logro de metas
		Usan menos recursos
	Rendimiento laboral	Optimiza tiempo
		Realización de tareas
		Supera metas
		Aalto rendimiento
		Uso de redes sociales

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Conforme al enfoque es cuantitativo, se formula las preguntas, así mismo las hipótesis, con los datos obtenidos del cuestionario se contrasta las hipótesis formuladas (Arias, 2020).

La investigación es de tipo básica, Arias (2020) se caracteriza porque en el marco teórico hace uso de los conocimientos científicos.

3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación es correlacional, de acuerdo Hernández, Fernández y Baptista, (2014) nos permite conocer el grado de asociación entre las dos variables. Así mismo, es descriptivo mediante la cual se observa el comportamiento de ambas variables.

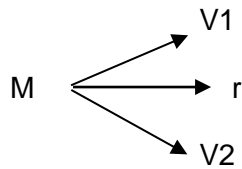
3.3. Métodos de investigación

Según Ríos (2017) el método deductivo parte de las premisas generales y se hace inferencias mediante el razonamiento.

3.4. Diseño de investigación

El diseño que se empleó fue no experimental, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), se describe las variables y no se manipula.

De acuerdo al diseño siguiente:



Donde:

M : Muestra

V1 : Engagement en el trabajo

V2 : Productividad laboral

r : Relación entre las variables de investigación

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población de la investigación

La población es el conjunto de elementos a estudiar (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), la población para la investigación es de 113 trabajadores.

3.5.2. Muestra de la investigación

La muestra es una porción de la población. El tipo de muestreo fue probabilístico, donde todos los integrantes tienen la misma probabilidad de ser seleccionado.

Formula de la muestra

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

Donde:

n = tamaño de muestra

Z = nivel de confiabilidad 95%; = 1.96

E = error 0.05

p = probabilidad que suceda 50%

q = probabilidad que no suceda 50%

N = Tamaño de la población 114

Como resultado de la operación se obtiene una muestra de 88 trabajadores, los cuales serán tomados en forma aleatoria.

3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Se hace uso de la técnica de encuesta, mediante la cual se obtuvo la información y se midió la opinión de los trabajadores.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Se hace uso del cuestionario, que nos permite recolectar y registrar la información.

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

1. Validez de instrumento por juicio de experto

La validez es una medida que nos indica que el instrumento sirve para medir una variable en investigación. Para validar el instrumento de investigación se sometió a la valoración mediante juicio de experto, que, en función a los criterios, adjuntados en los anexos, se tiene el resultado siguiente:

N°	Datos del experto	Puntaje	Resultado
1	RAMOS INGA Cesar Wenceslao	89	Excelente
2	PAITA PANEZ Ygnacio Alfredo	94	Excelente

Ambos cuestionarios tuvieron una calificación de excelente, indicando que los instrumentos de investigación son válidos para medir las variables de estudio.

2. Confiabilidad de instrumento

Denominada también fiabilidad, la consistencia del instrumento se realizó para ver el grado de errores de la medición, para calcular se empleó método de Alpha Cronbach. El resultado se muestra a continuación:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	24

Fuente: Cuestionario

Los valores de acuerdo a los cálculos resulto 0.936, nos indica que son aceptables, por lo tanto, las preguntas nos permiten medir las variables en forma confiable.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Conforme a la investigación, para la evaluación de las variables, se tuvo en cuenta el procedimiento siguiente:

- ✓ Para el tratamiento estadístico se hizo uso de SPSS 25.
- ✓ Se tabularon y procesaron utilizando el SPSS 25.
- ✓ Se registran las respuestas de acuerdo de cada pregunta.
- ✓ Se hizo de frecuencias simples y con porcentajes, presentándolos en tablas y gráficos.
- ✓ Finalmente se calcula el coeficiente de correlación con ayuda del SPSS 25.

3.9. Tratamiento estadístico

Habiendo aplicado el cuestionario, se recolectó los datos y para el procesamiento se hizo uso de la estadística descriptiva y para probar la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

El desarrollo de la investigación respeta los aspectos establecidos en la norma APA y mantiene la confidencialidad de las respuestas de cada trabajador y hace uso de los parámetros establecidos en el Reglamento General de Grados y Títulos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Para realizar el trabajo de campo, se requirió la validación del instrumento de investigación denominado engagement en el trabajo y la productividad laboral, la validez se efectuó mediante juicio de experto y seguidamente se realizó el procedimiento de confiabilidad a través de Alfa de Cronbach para ello se tuvo en consideración veinticuatro elementos de acuerdo a los cuestionarios previamente elaborados en base a las bases teóricas de la investigación.

Para recabar la información se encuestó de acuerdo a la muestra de la investigación, se tuvo especial cuidado con los datos proporcionados, los cuales se mantuvieron en reserva y confidencialidad.

Para procesar los datos recabados a través del cuestionario utilizamos el software estadístico denominado Statistical Package for Social Sciences en su versión 25, dieron como resultado las tablas y gráficos, mediante la estadística descriptiva se interpretó cada uno de los items.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

1. Variable: Engagement en el trabajo

Tabla 1. Mi trabajo me llena de energía

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2,3	2,3	2,3
Esporádicamente	5	5,7	5,7	8,0
A veces	16	18,2	18,2	26,1
Casi siempre	11	12,5	12,5	38,6
Siempre	54	61,4	61,4	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Datos tomados de la encuesta

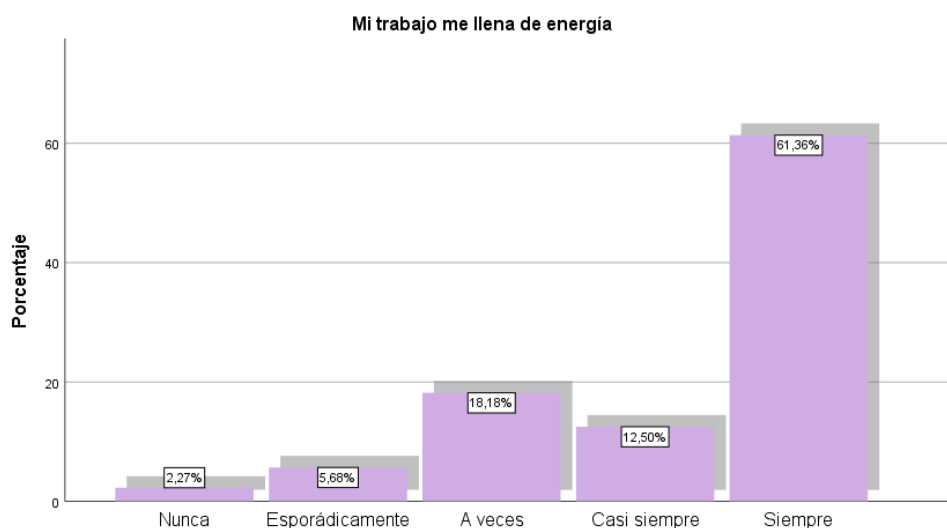


Gráfico 1. Mi trabajo me llena de energía

Interpretación:

En la tabla estadística se presenta la distribución en forma porcentual respecto a mi trabajo me llena de energía en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo en el Gobierno Regional de Pasco mostrándose que el 61% de los trabajadores consideran siempre, con una tendencia de 18% a veces, a diferencia de los trabajadores que sostienen nunca con un 2%.

Tabla 2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	3,4	3,4	3,4
Esporádicamente	5	5,7	5,7	9,1
A veces	19	21,6	21,6	30,7
Casi siempre	12	13,6	13,6	44,3
Siempre	49	55,7	55,7	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Datos tomados de la encuesta

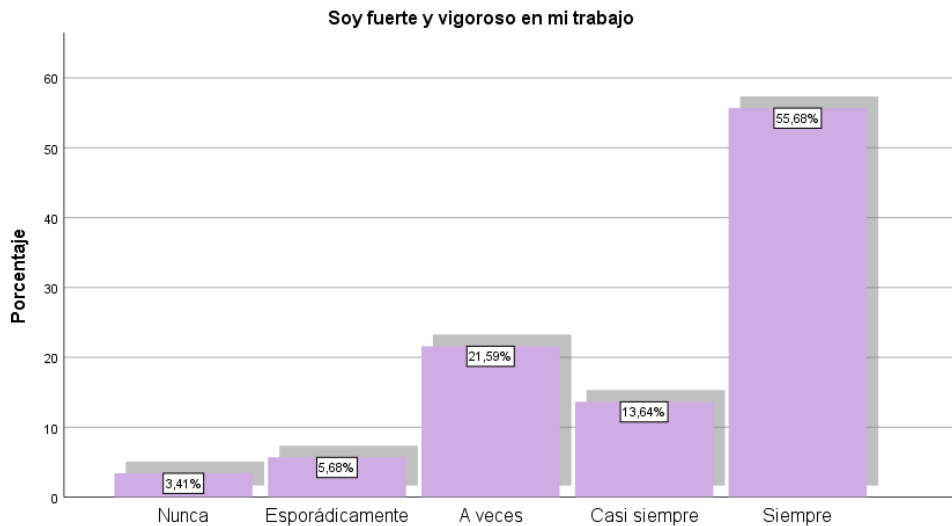


Gráfico 2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo

Interpretación:

En relación a los datos obtenidos se puede observar a nivel porcentual sobre soy fuerte y vigoroso en mi trabajo en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo en el Gobierno Regional de Pasco donde se muestra que el 56% de los trabajadores consideran siempre, por otro lado, con una tendencia de 22% a veces, a diferencia de los trabajadores que sostienen nunca con un 3%.

Tabla 3. Al levantarme por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2,3	2,3	2,3
Esporádicamente	6	6,8	6,8	9,1
A veces	17	19,3	19,3	28,4
Casi siempre	8	9,1	9,1	37,5
Siempre	55	62,5	62,5	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Datos tomados de la encuesta

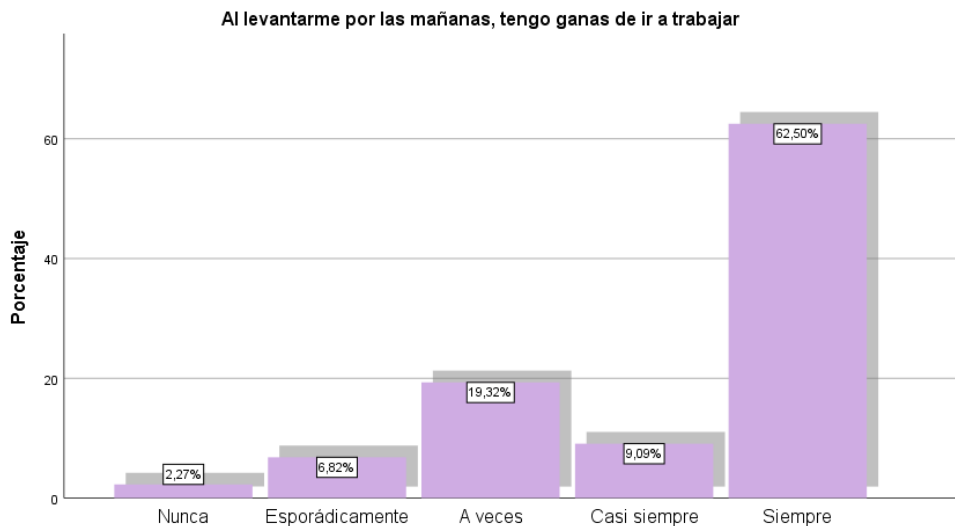


Gráfico 3. Al levantarme por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar

Interpretación:

En relación a los datos obtenidos en la tabla estadística se puede observar a nivel porcentual sobre al levantarme por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo en el Gobierno Regional de Pasco donde se muestra que el 63% de los trabajadores consideran siempre, por otro lado, con una tendencia de 19% a veces, a diferencia de los trabajadores que sostienen nunca con un 2%.

Tabla 4. Soy persistente con mis responsabilidades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,1	1,1	1,1
Esporádicamente	5	5,7	5,7	6,8
A veces	17	19,3	19,3	26,1
Casi siempre	9	10,2	10,2	36,4
Siempre	56	63,6	63,6	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Datos tomados de la encuesta

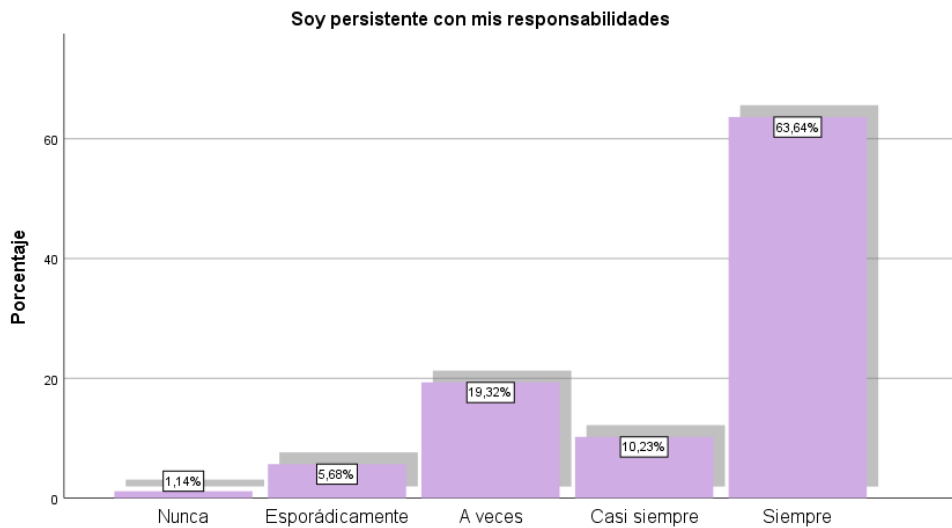


Gráfico 4. Soy persistente con mis responsabilidades

Interpretación:

En relación a los datos obtenidos en la tabla estadística se puede visualizar a nivel porcentual sobre soy persistente con mis responsabilidades en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo en el Gobierno Regional de Pasco donde se evidencia que el 64% de los trabajadores consideran siempre, de otro lado, con una tendencia de 19% a veces, a diferencia de los trabajadores que sostienen nunca con un 1%.

Tabla 5. Mi trabajo tiene un propósito y es muy significativo para mi

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	3,4	3,4	3,4
Esporádicamente	2	2,3	2,3	5,7
A veces	13	14,8	14,8	20,5
Casi siempre	10	11,4	11,4	31,8
Siempre	60	68,2	68,2	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Datos tomados de la encuesta

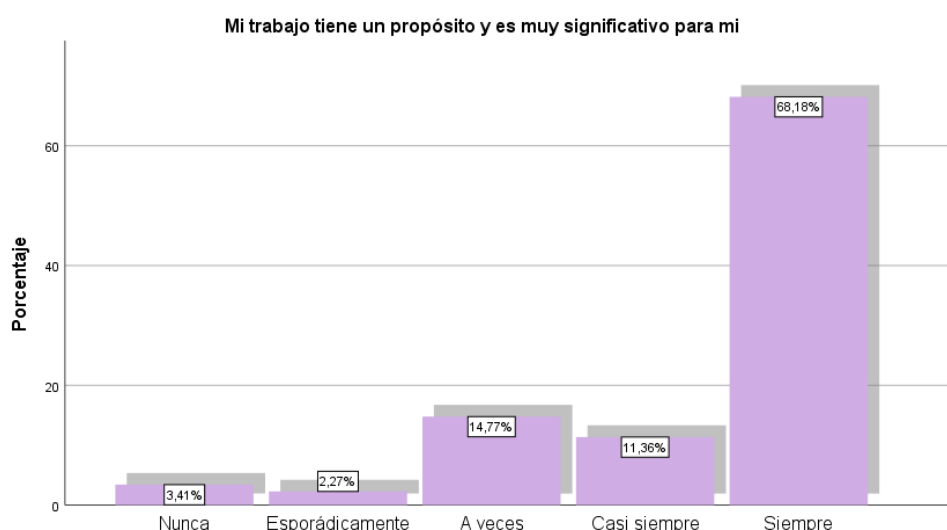


Gráfico 5. Mi trabajo tiene un propósito y es muy significativo para mi

Interpretación:

En relación a los datos obtenidos en la tabla estadística se puede visualizar a nivel porcentual sobre mi trabajo tiene un propósito y es muy significativo para mi en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo en el Gobierno Regional de Pasco donde se observa que el 68% de los trabajadores consideran siempre, de otro lado, con una tendencia de 15% a veces, a diferencia de los trabajadores que sostienen nunca con un 3%.

Tabla 6. Me siento entusiasmado con mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,1	1,1	1,1
Esporádicamente	3	3,4	3,4	4,5
A veces	19	21,6	21,6	26,1
Casi siempre	9	10,2	10,2	36,4
Siempre	56	63,6	63,6	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Datos tomados de la encuesta

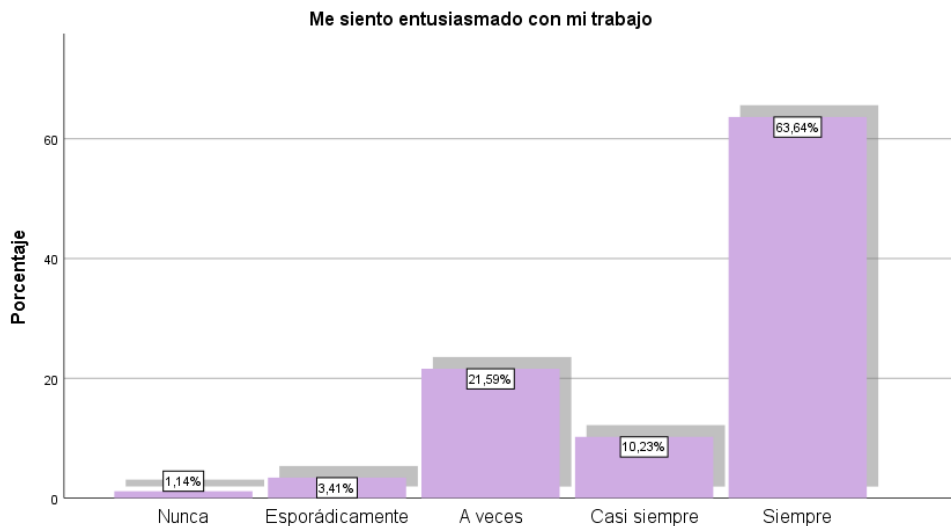


Gráfico 6. Me siento entusiasmado con mi trabajo

Interpretación:

En relación a los datos obtenidos en la tabla estadística se puede visualizar a nivel porcentual sobre me siento entusiasmado con mi trabajo en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo en el Gobierno Regional de Pasco donde se observa que el 64% de los trabajadores consideran siempre, de otro lado, con una tendencia de 22% a veces, a diferencia de los trabajadores que sostienen nunca con un 1%.

Tabla 7. Es inspirador mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2,3	2,3	2,3
Esporádicamente	1	1,1	1,1	3,4
A veces	14	15,9	15,9	19,3
Casi siempre	9	10,2	10,2	29,5
Siempre	62	70,5	70,5	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Datos tomados de la encuesta

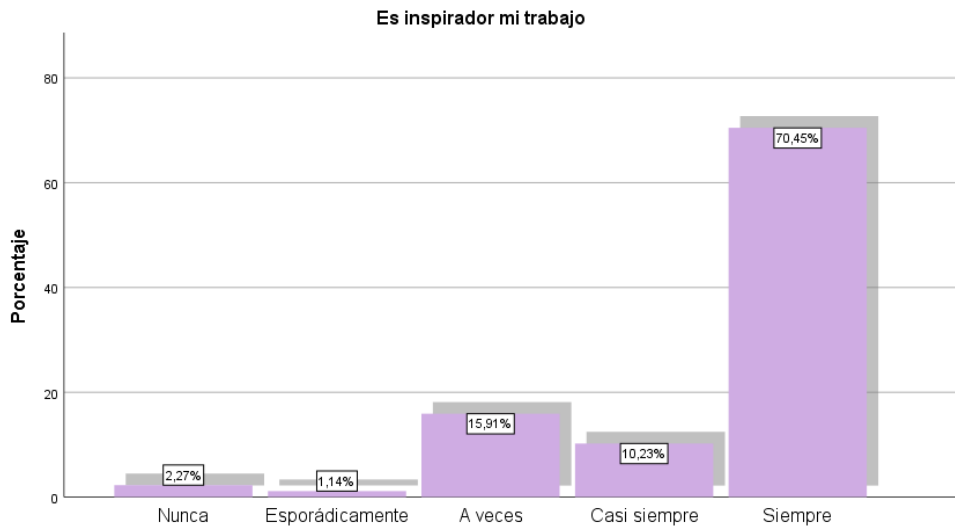


Gráfico 7. Es inspirador mi trabajo

Interpretación:

En relación a los datos obtenidos en la tabla estadística se puede visualizar a nivel porcentual sobre es inspirador mi trabajo en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo en el Gobierno Regional de Pasco donde se observa que el 71% de los trabajadores consideran siempre, de otro lado, con una tendencia de 16% a veces, a diferencia de los trabajadores que sostienen nunca con un 2%.

Tabla 8. Estoy orgulloso del trabajo que realizo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2,3	2,3	2,3
Esporádicamente	3	3,4	3,4	5,7
A veces	13	14,8	14,8	20,5
Casi siempre	7	8,0	8,0	28,4
Siempre	63	71,6	71,6	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Datos tomados de la encuesta

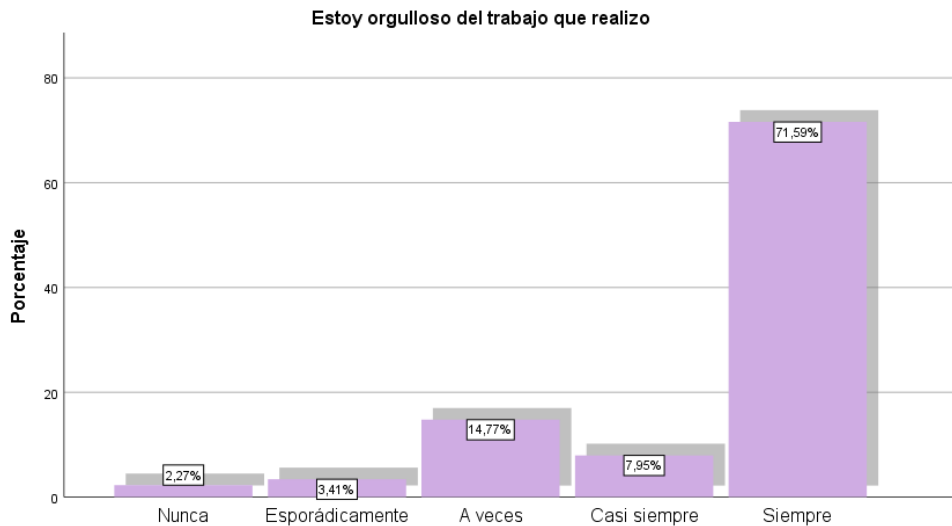


Gráfico 8. Estoy orgulloso del trabajo que realizo

Interpretación:

En relación a los datos obtenidos en la tabla estadística se puede visualizar a nivel porcentual sobre estoy orgulloso del trabajo que realizo en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo en el Gobierno Regional de Pasco donde se observa que el 72% de los trabajadores consideran siempre, de otro lado, con una tendencia de 15% a veces, a diferencia de los trabajadores que sostienen nunca con un 2%.

Tabla 9. El tiempo pasa rápido cuando trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	3,4	3,4	3,4
Esporádicamente	5	5,7	5,7	9,1
A veces	16	18,2	18,2	27,3
Casi siempre	7	8,0	8,0	35,2
Siempre	57	64,8	64,8	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Datos tomados de la encuesta

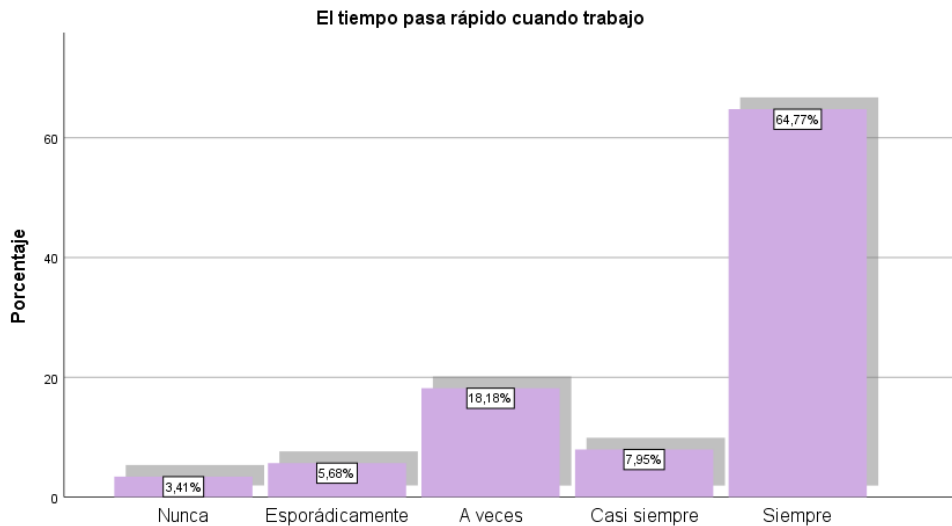


Gráfico 9. El tiempo pasa rápido cuando trabajo

Interpretación:

En relación a los datos obtenidos en la tabla estadística se puede visualizar a nivel porcentual sobre el tiempo pasa rápido cuando trabajo en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo en el Gobierno Regional de Pasco donde se observa que el 65% de los trabajadores consideran siempre, de otro lado, con una tendencia de 18% a veces, a diferencia de los trabajadores que sostienen nunca con un 3%.

Tabla 10. Cuando trabajo olvido lo que pasa a mi alrededor

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	5,7	5,7	5,7
Esporádicamente	1	1,1	1,1	6,8
A veces	10	11,4	11,4	18,2
Casi siempre	8	9,1	9,1	27,3
Siempre	64	72,7	72,7	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Datos tomados de la encuesta



Gráfico 10. Cuando trabajo olvido lo que pasa a mi alrededor

Interpretación:

En relación a los datos obtenidos en la tabla estadística se puede visualizar a nivel porcentual sobre cuando trabajo olvido lo que pasa a mi alrededor en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo en el Gobierno Regional de Pasco donde se observa que el 73% de los trabajadores consideran siempre, de otro lado, con una tendencia de 11% a veces, a diferencia de los trabajadores que sostienen nunca con un 6%.

Tabla 11. Soy feliz cuando soy admirado en mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	4,5	4,5	4,5
Esporádicamente	1	1,1	1,1	5,7
A veces	15	17,0	17,0	22,7
Casi siempre	6	6,8	6,8	29,5
Siempre	62	70,5	70,5	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Datos tomados de la encuesta

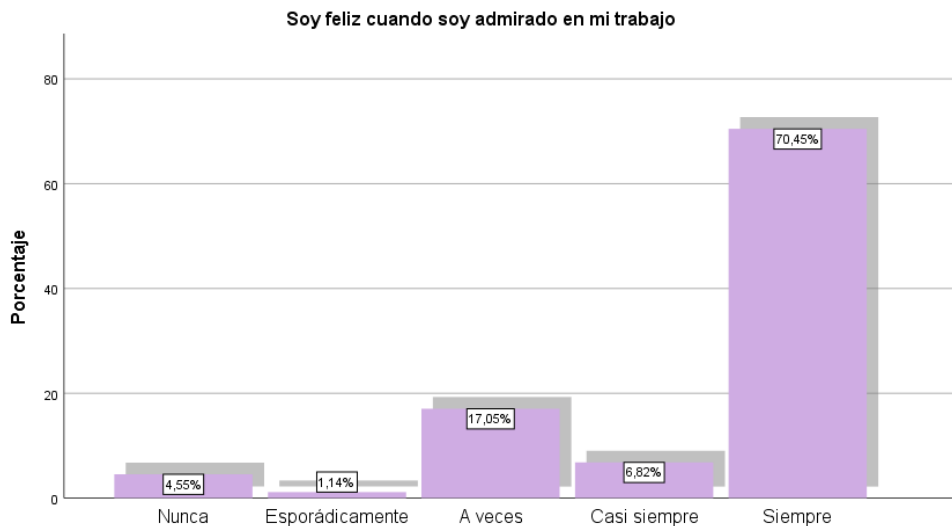


Gráfico 11. Soy feliz cuando soy admirado en mi trabajo

Interpretación:

En relación a los datos obtenidos en la tabla estadística se puede visualizar a nivel porcentual sobre soy feliz cuando soy admirado en mi trabajo en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo en el Gobierno Regional de Pasco donde se observa que el 71% de los trabajadores consideran siempre, de otro lado, con una tendencia de 17% a veces, a diferencia de los trabajadores que sostienen nunca con un 5%.

Tabla 12. Estoy comprometido con mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	4,5	4,5	4,5
Esporádicamente	1	1,1	1,1	5,7
A veces	14	15,9	15,9	21,6
Casi siempre	7	8,0	8,0	29,5
Siempre	62	70,5	70,5	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Datos tomados de la encuesta

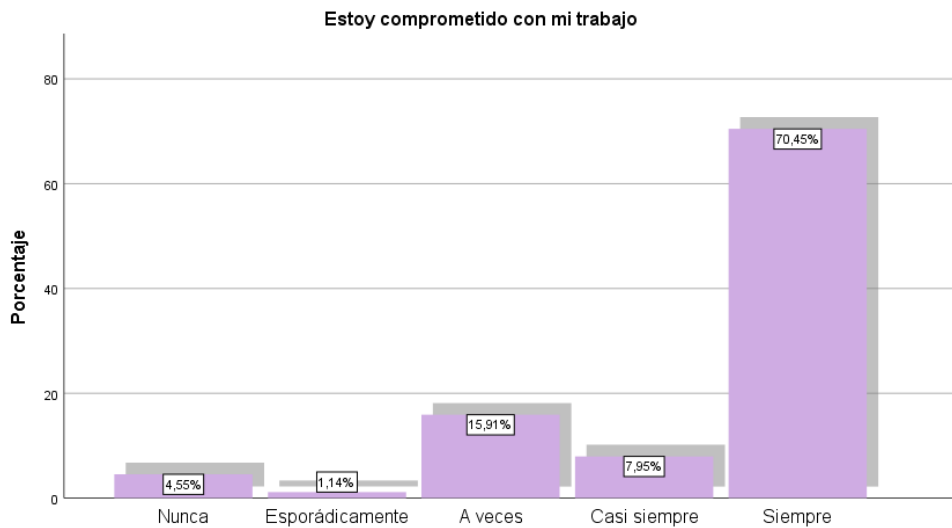


Gráfico 12. Estoy comprometido con mi trabajo

Interpretación:

En relación a los datos obtenidos en la tabla estadística se puede visualizar a nivel porcentual sobre estoy comprometido con mi trabajo en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo en el Gobierno Regional de Pasco donde se observa que el 71% de los trabajadores consideran siempre, de otro lado, con una tendencia de 16% a veces, a diferencia de los trabajadores que sostienen nunca con un 5%.

2. Variable: productividad laboral

Tabla 13. Es responsable en el cumplimiento de la tarea

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,1	1,1	1,1
Esporádicamente	3	3,4	3,4	4,5
A veces	11	12,5	12,5	17,0
Casi siempre	8	9,1	9,1	26,1
Siempre	65	73,9	73,9	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Datos tomados de la encuesta

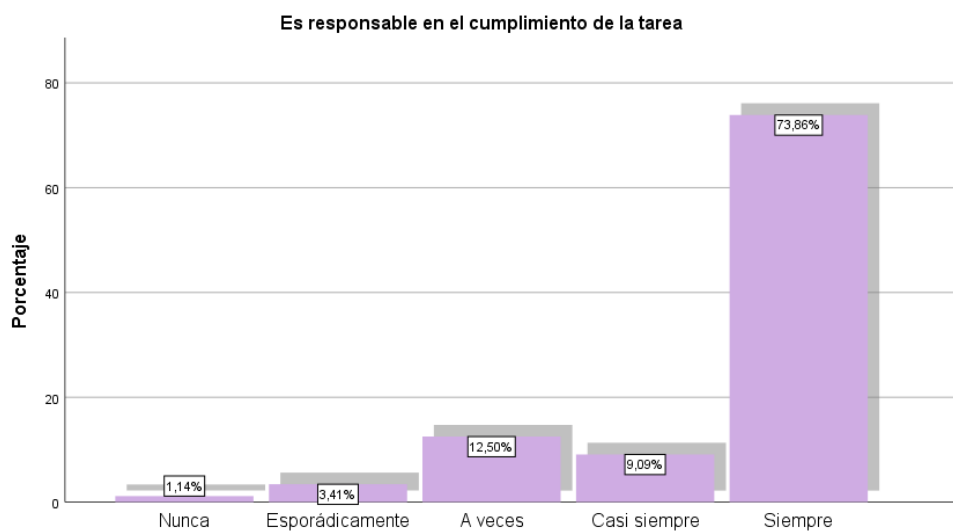


Gráfico 13. Es responsable en el cumplimiento de la tarea

Interpretación:

En relación a los datos obtenidos en la tabla estadística se puede visualizar a nivel porcentual sobre es responsable en el cumplimiento de la tarea en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo en el Gobierno Regional de Pasco donde se observa que el 74% de los trabajadores consideran siempre, de otro lado, con una tendencia de 13% a veces, a diferencia de los trabajadores que sostienen nunca con un 1%.

Tabla 14. Demuestra capacidad en su puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	5,7	5,7	5,7
Esporádicamente	2	2,3	2,3	8,0
A veces	11	12,5	12,5	20,5
Casi siempre	6	6,8	6,8	27,3
Siempre	64	72,7	72,7	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Datos tomados de la encuesta

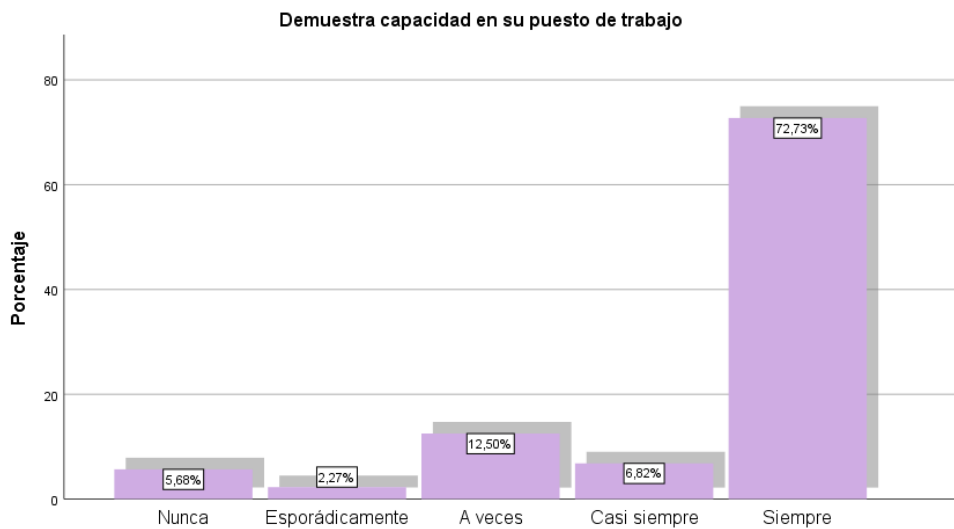


Gráfico 14. Demuestra capacidad en su puesto de trabajo

Interpretación:

En relación a los datos obtenidos en la tabla estadística se puede visualizar a nivel porcentual sobre demuestra capacidad en su puesto de trabajo en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo en el Gobierno Regional de Pasco donde se observa que el 73% de los trabajadores consideran siempre, de otro lado, con una tendencia de 13% a veces, a diferencia de los trabajadores que sostienen nunca con un 6%.

Tabla 15. Considera que el procedimiento que realiza en su trabajo es adecuado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	4,5	4,5	4,5
Esporádicamente	2	2,3	2,3	6,8
A veces	15	17,0	17,0	23,9
Casi siempre	9	10,2	10,2	34,1
Siempre	58	65,9	65,9	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Datos tomados de la encuesta

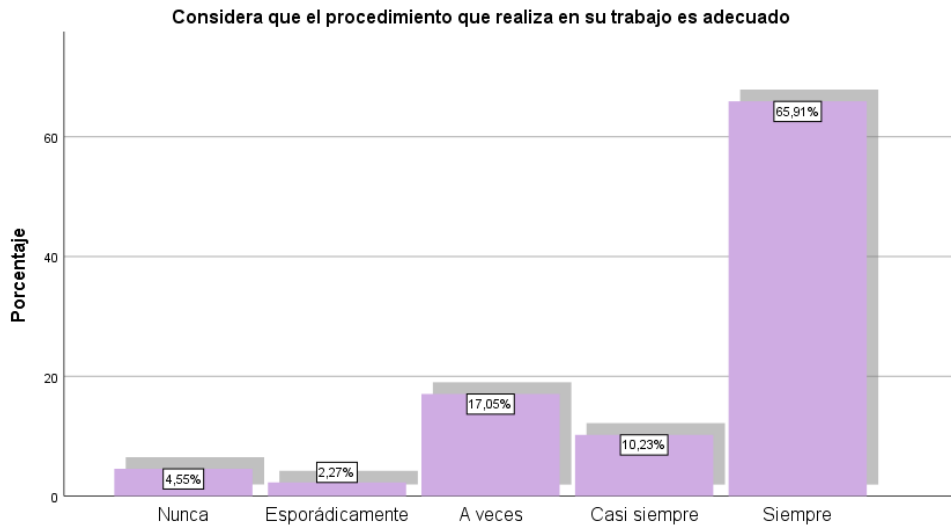


Gráfico 15. Considera que el procedimiento que realiza en su trabajo es adecuado

Interpretación:

En relación a los datos obtenidos en la tabla estadística se puede visualizar a nivel porcentual sobre considera que el procedimiento que realiza en su trabajo es adecuado en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo en el Gobierno Regional de Pasco donde se observa que el 66% de los trabajadores consideran siempre, de otro lado, con una tendencia de 17% a veces, a diferencia de los trabajadores que sostienen nunca con un 5%.

Tabla 16. Logra las tareas en los plazos establecidos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,1	1,1	1,1
Esporádicamente	2	2,3	2,3	3,4
A veces	17	19,3	19,3	22,7
Casi siempre	6	6,8	6,8	29,5
Siempre	62	70,5	70,5	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Datos tomados de la encuesta

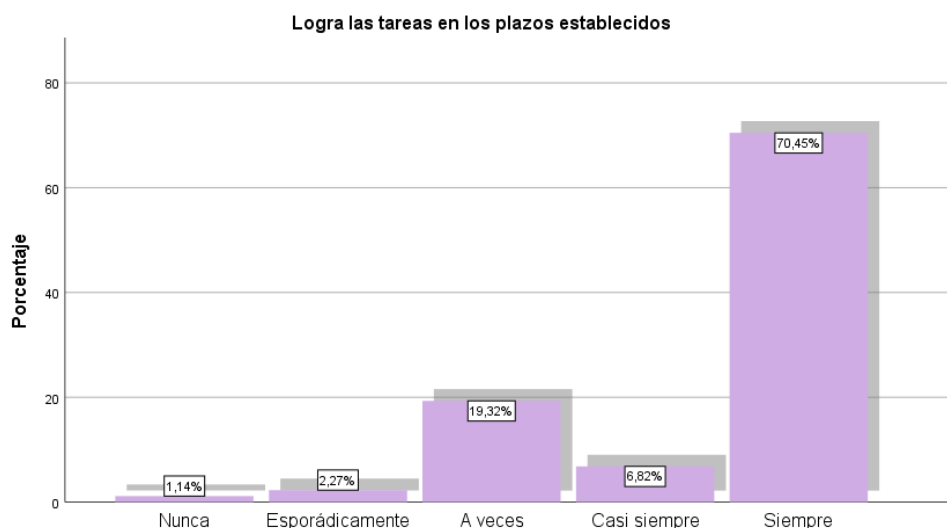


Gráfico 16. Logra las tareas en los plazos establecidos

Interpretación:

En relación a los datos obtenidos en la tabla estadística se puede visualizar a nivel porcentual sobre logra las tareas en los plazos establecidos en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo en el Gobierno Regional de Pasco donde se observa que el 71% de los trabajadores consideran siempre, de otro lado, con una tendencia de 19% a veces, a diferencia de los trabajadores que sostienen nunca con un 1%.

Tabla 17. Supera las expectativas respecto a las metas establecidas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	3,4	3,4	3,4
Esporádicamente	1	1,1	1,1	4,5
A veces	13	14,8	14,8	19,3
Casi siempre	7	8,0	8,0	27,3
Siempre	64	72,7	72,7	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Datos tomados de la encuesta



Gráfico 17. Supera las expectativas respecto a las metas establecidas

Interpretación:

En relación a los datos obtenidos en la tabla estadística se puede visualizar a nivel porcentual sobre supera las expectativas respecto a las metas establecidas en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo en el Gobierno Regional de Pasco donde se observa que el 73% de los trabajadores consideran siempre, de otro lado, con una tendencia de 15% a veces, a diferencia de los trabajadores que sostienen nunca con un 3%.

Tabla 18. El resultado de su trabajo es visible

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	4,5	4,5	4,5
Esporádicamente	1	1,1	1,1	5,7
A veces	14	15,9	15,9	21,6
Casi siempre	7	8,0	8,0	29,5
Siempre	62	70,5	70,5	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Datos tomados de la encuesta

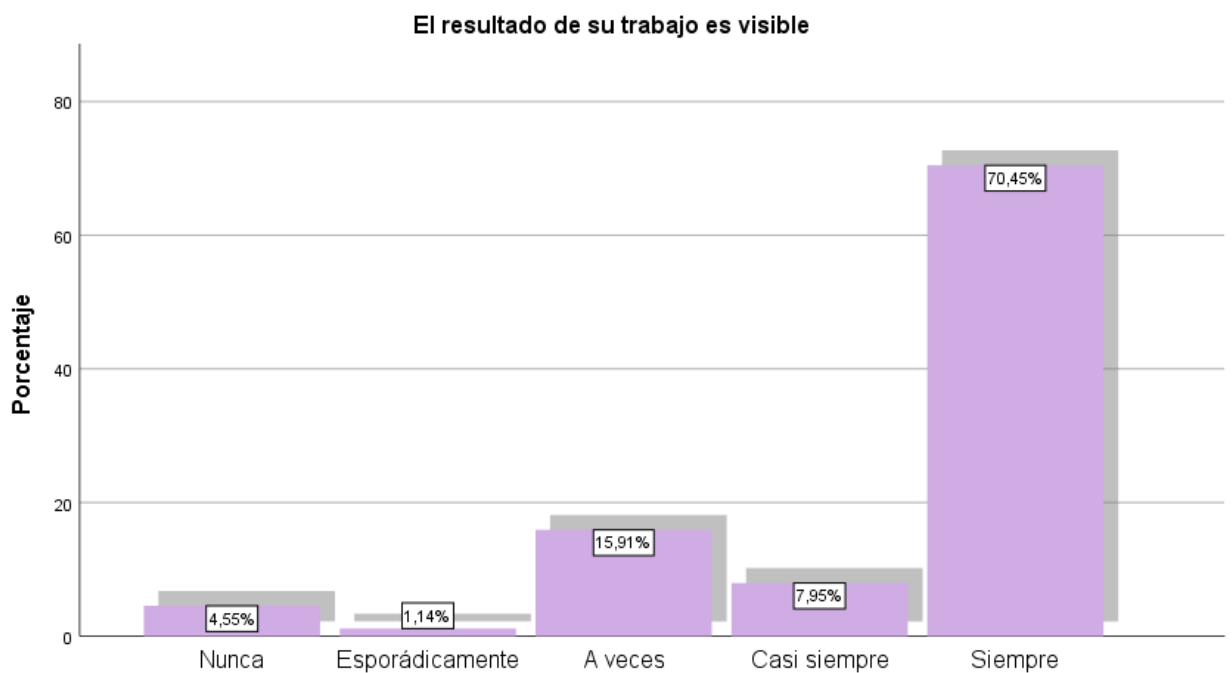


Gráfico 18. El resultado de su trabajo es visible

Interpretación:

En relación a los datos obtenidos en la tabla estadística se puede visualizar a nivel porcentual sobre el resultado de su trabajo es visible en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo en el Gobierno Regional de Pasco donde se observa que el 71% de los trabajadores consideran siempre, de otro lado, con una tendencia de 16% a veces, a diferencia de los trabajadores que sostienen nunca con un 5%.

Tabla 19. Se usan menos recursos para lograr las metas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	4,5	4,5	4,5
Esporádicamente	2	2,3	2,3	6,8
A veces	14	15,9	15,9	22,7
Casi siempre	9	10,2	10,2	33,0
Siempre	59	67,0	67,0	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Datos tomados de la encuesta

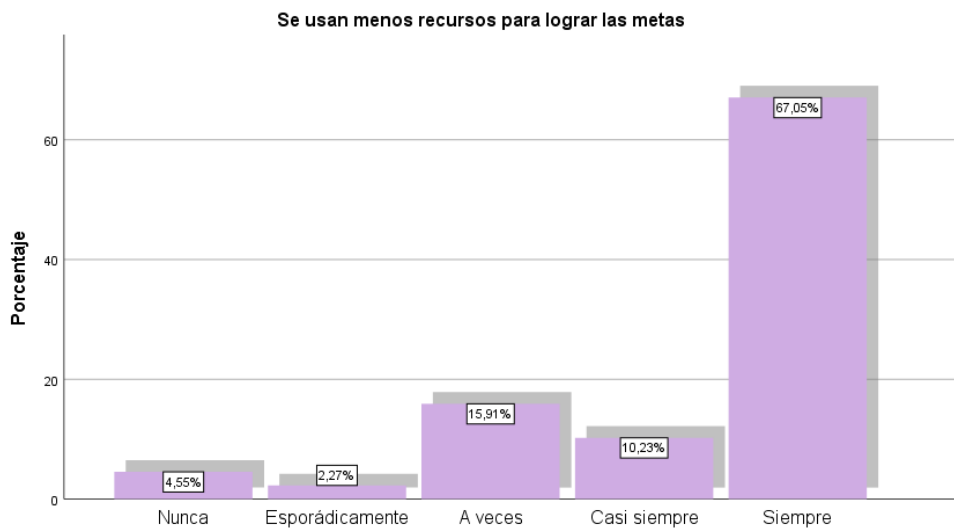


Gráfico 19. Se usan menos recursos para lograr las metas
Interpretación:

Interpretación:

En relación a los datos obtenidos en la tabla estadística se puede visualizar a nivel porcentual sobre se usan menos recursos para lograr las metas en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo en el Gobierno Regional de Pasco donde se observa que el 67% de los trabajadores consideran siempre, de otro lado, con una tendencia de 16% a veces, a diferencia de los trabajadores que sostienen nunca con un 5%.

Tabla 20. Optimizas el tiempo en la realización de las tareas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	4,5	4,5	4,5
Esporádicamente	1	1,1	1,1	5,7
A veces	13	14,8	14,8	20,5
Casi siempre	8	9,1	9,1	29,5
Siempre	62	70,5	70,5	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Datos tomados de la encuesta

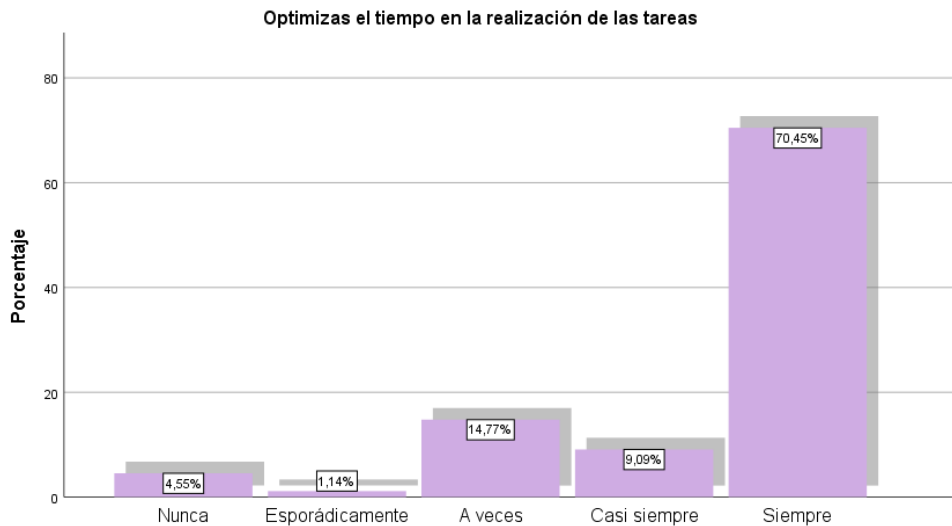


Gráfico 20. Optimizas el tiempo en la realización de las tareas

Interpretación:

En relación a los datos obtenidos en la tabla estadística se puede visualizar a nivel porcentual sobre optimizas el tiempo en la realización de las tareas en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo en el Gobierno Regional de Pasco donde se observa que el 71% de los trabajadores consideran siempre, de otro lado, con una tendencia de 15% a veces, a diferencia de los trabajadores que sostienen nunca con un 5%.

Tabla 21. Logras un alto nivel de realización en las tareas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	3,4	3,4	3,4
Esporádicamente	1	1,1	1,1	4,5
A veces	12	13,6	13,6	18,2
Casi siempre	7	8,0	8,0	26,1
Siempre	65	73,9	73,9	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Datos tomados de la encuesta



Gráfico 21. Logras un alto nivel de realización en las tareas

Interpretación:

En relación a los datos obtenidos en la tabla estadística se puede visualizar a nivel porcentual sobre logras un alto nivel de realización en las tareas en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo en el Gobierno Regional de Pasco donde se observa que el 74% de los trabajadores consideran siempre, de otro lado, con una tendencia de 14% a veces, a diferencia de los trabajadores que sostienen nunca con un 3%.

Tabla 22. Siempre has superado las metas del equipo de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	5,7	5,7	5,7
Esporádicamente	1	1,1	1,1	6,8
A veces	13	14,8	14,8	21,6
Casi siempre	8	9,1	9,1	30,7
Siempre	61	69,3	69,3	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Datos tomados de la encuesta

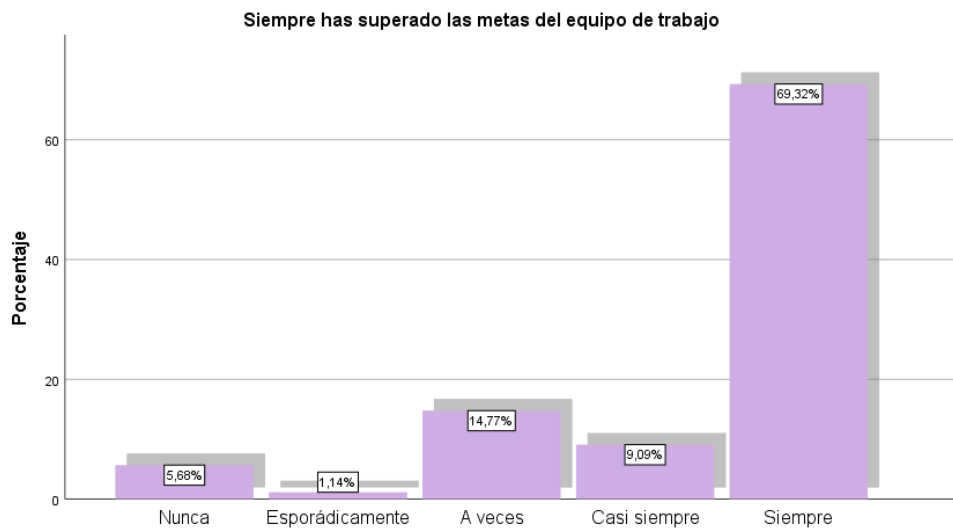


Gráfico 22. Siempre has superado las metas del equipo de trabajo

Interpretación:

En relación a los datos obtenidos en la tabla estadística se puede visualizar a nivel porcentual sobre siempre has superado las metas del equipo de trabajo en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo en el Gobierno Regional de Pasco donde se observa que el 69% de los trabajadores consideran siempre, de otro lado, con una tendencia de 15% a veces, a diferencia de los trabajadores que sostienen nunca con un 6%.

Tabla 23. Consideras que tienes un alto rendimiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	5,7	5,7	5,7
Esporádicamente	1	1,1	1,1	6,8
A veces	15	17,0	17,0	23,9
Casi siempre	7	8,0	8,0	31,8
Siempre	60	68,2	68,2	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Datos tomados de la encuesta

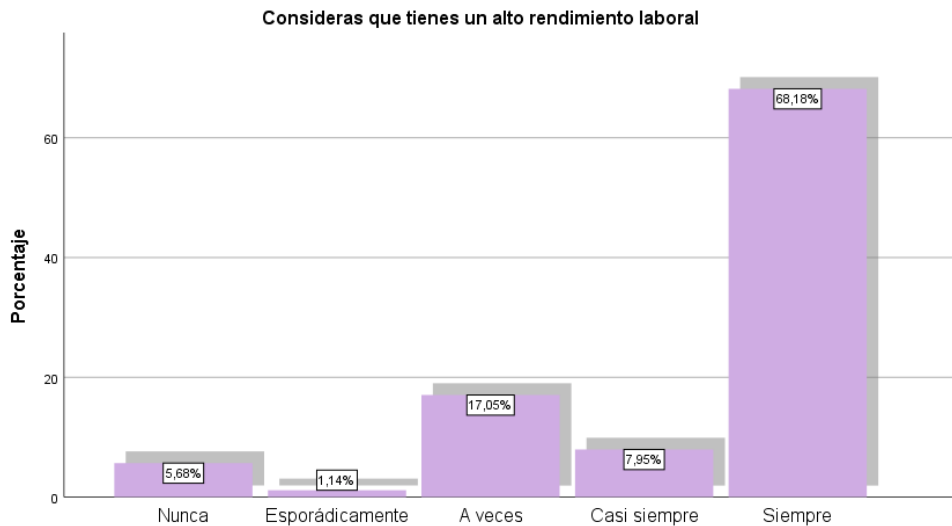


Gráfico 23. Consideras que tienes un alto rendimiento laboral

Interpretación:

En relación a los datos obtenidos en la tabla estadística se puede visualizar a nivel porcentual sobre consideras que tienes un alto rendimiento laboral en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo en el Gobierno Regional de Pasco donde se observa que el 68% de los trabajadores consideran siempre, de otro lado, con una tendencia de 17% a veces, a diferencia de los trabajadores que sostienen nunca con un 6%.

Tabla 24. Cuando trabajas haces uso de redes sociales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	4,5	4,5	4,5
Esporádicamente	1	1,1	1,1	5,7
A veces	13	14,8	14,8	20,5
Casi siempre	8	9,1	9,1	29,5
Siempre	62	70,5	70,5	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Datos tomados de la encuesta

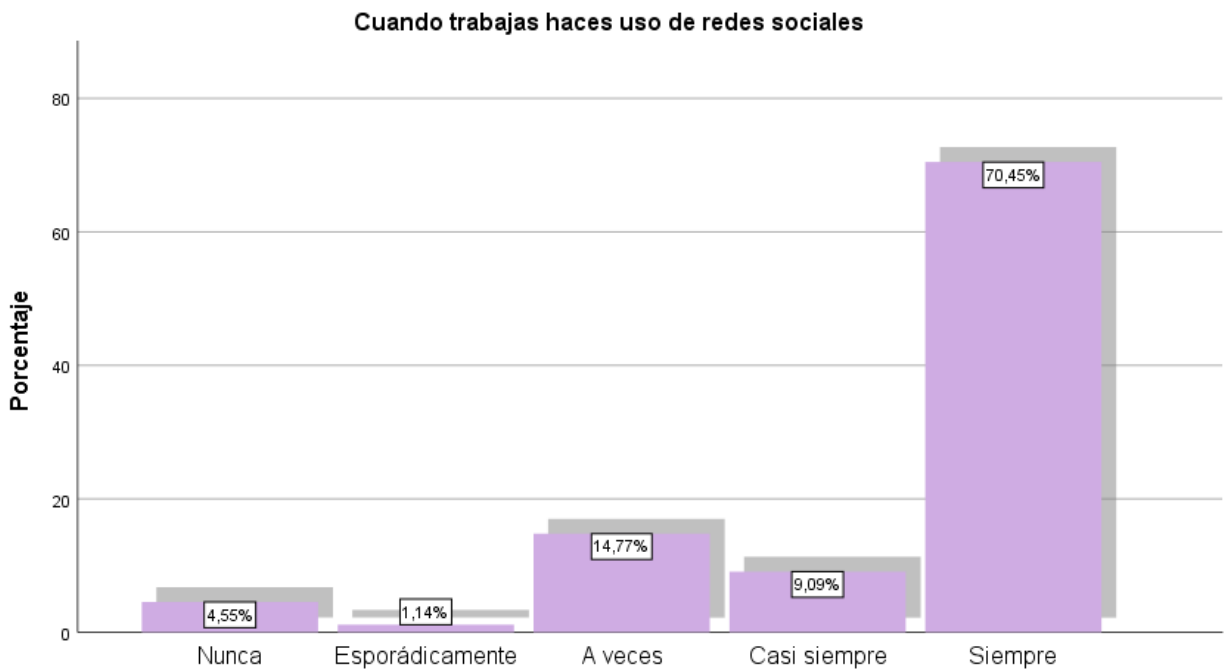


Gráfico 24. Cuando trabajas haces uso de redes sociales

Interpretación:

En relación a los datos obtenidos en la tabla estadística se puede visualizar a nivel porcentual sobre cuando trabajas haces uso de redes sociales en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo en el Gobierno Regional de Pasco donde se observa que el 71% de los trabajadores consideran siempre, de otro lado, con una tendencia de 15% a veces, a diferencia de los trabajadores que sostienen nunca con un 5%.

4.3. Prueba de hipótesis

Para contrastar la hipótesis de la investigación empleamos la prueba de estadística de coeficiente de correlación de Rho de Spearman, dado que es una prueba estadística no paramétrica. Cuyo grado de correlación presentamos a continuación.

Grado de correlación	Interpretación
De 0,00 a 0,19	Muy baja correlación
De 0,20 a 0,39	Baja correlación
De 0,40 a 0,59	Moderada correlación
De 0,60 a 0,79	Buena correlación
De 0,80 a 1,00	Muy buena correlación

Fuente: Hernández et al., (2014)

Criterios para la toma de decisión:

1. Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

2. Regla de decisión

- ✓ Si el p-valor es $<$ al nivel de significancia, se rechaza H_0
- ✓ Si el p-valor es \geq al nivel de significancia, se acepta H_0

Desarrollado de la prueba de hipótesis:

Hipótesis general

H_1 : El engagement en el trabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021.

H_0 : El engagement en el trabajo no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021.

1. Calculando el P – valor

Correlaciones				
			Engagement en el trabajo	Productividad laboral
Rho de Spearman	Engagement en el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,635**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	88	88
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,635**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	88	88

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

Fuente: SPSS versión 25

Elaboración: propia

2. Conclusión de la prueba de hipótesis general

El valor del nivel de significancia es de 0.000, por esta razón se rechaza la hipótesis nula y se opta por la hipótesis alterna. Por lo que se concluye, que existe una buena correlación entre las variables engagement en el trabajo y productividad laboral con un coeficiente de correlación de 0.635 y tiene un signo positivo. Entonces indicamos que a mayor engagement en el trabajo mejor será productividad laboral en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco.

Hipótesis específica a)

H₁: El engagement en el trabajo se relaciona significativamente con la eficiencia laboral de los trabajadores del proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco - 2021.

H₀: El engagement en el trabajo no se relaciona significativamente con la eficiencia laboral de los trabajadores del proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021.

1. Calculando el P – valor

Correlaciones				
			Engagement en el trabajo	Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Engagement en el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,485**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	88	88
	Eficiencia laboral	Coeficiente de correlación	,485**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	88	88

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

Fuente: SPSS versión 25

Elaboración: propia

2. Conclusión de la prueba de hipótesis

El valor del nivel de significancia es de 0.000, por esta razón se rechaza la hipótesis nula y se opta por la hipótesis alterna. Por lo que se concluye, que existe una moderada correlación entre las variables engagement en el trabajo y la eficiencia laboral con un coeficiente de correlación de 0.485 y tiene un signo positivo. Entonces indicamos que a mayor engagement en el trabajo mejor será la eficiencia laboral en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco.

Hipótesis específica b)

H₁: El engagement en el trabajo se relaciona significativamente con la eficacia laboral de los trabajadores del proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021.

H₀: El engagement en el trabajo no se relaciona significativamente con la eficacia laboral de los trabajadores del proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021.

1. Calculando el P – valor

Correlaciones				
			Engagement en el trabajo	Eficacia laboral
Rho de Spearman	Engagement en el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,557**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	88	88
	Eficacia laboral	Coeficiente de correlación	,557**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	88	88

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

Fuente: SPSS versión 25

Elaboración: propia

2. Conclusión de la prueba de hipótesis

El valor del nivel de significancia es de 0.000, por esta razón se rechaza la hipótesis nula y se opta por la hipótesis alterna. Por lo que se concluye, que existe una moderada correlación entre las variables engagement en el trabajo y la eficacia laboral con un coeficiente de correlación de 0.557 y tiene un signo positivo. Entonces indicamos que a mayor engagement en el trabajo mejor será la eficiencia laboral en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco.

Hipótesis específica c)

H₁: El engagement en el trabajo se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021.

H₀: El engagement en el trabajo no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021.

1. Calculando el P – valor

Correlaciones				
			Engagement en el trabajo	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Engagement en el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,619**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	88	88
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,619**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	88	88

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

Fuente: SPSS versión 25

Elaboración: propia

2. Conclusión de la prueba de hipótesis

El valor del nivel de significancia es de 0.000, por esta razón se rechaza la hipótesis nula y se opta por la hipótesis alterna. Por lo que se concluye, que existe una buena correlación entre las variables engagement en el trabajo y el rendimiento laboral con un coeficiente de correlación de 0.619 y tiene un signo positivo. Entonces indicamos que a mayor engagement en el trabajo mejor será el rendimiento laboral en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco.

4.4. Discusión de resultados

En la investigación se estableció como hipótesis general: El engagement en el trabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021. Luego de procesar la información se determino que existe una buena correlación entre las variables engagement en el trabajo y productividad laboral con un coeficiente de correlación de 0.635. Este resultado es congruente con el obtenido por Torres (2020), quien en su investigación sostiene que el engagement es determinante para la productividad

laboral; también, el resultado del estudio también es similar a Sucasaca (2019), sostiene que engagement y productividad laboral se relacionan significativamente, concluyendo que a un mayor compromiso la productividad será positiva.

En cuanto a la hipótesis específica a) se formuló en el sentido: El engagement en el trabajo se relaciona significativamente con la eficiencia laboral de los trabajadores del proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021. El hallazgo encontrado mediante la prueba de hipótesis hace referencia que existe una moderada correlación entre las variables engagement en el trabajo y la eficiencia laboral con un coeficiente de correlación de 0.485. El resultado descrito es anteriormente es similar a lo que obtuvo Ochoa (2014), quien señala que el nivel de motivación influye grandemente en la productividad laboral, este a su vez permite tener resultados eficientes; de la misma manera es coincidente con Osores (2020), quien menciona que la capacidad de planificación y la eficiencia laboral, se encuentran en estrecha relación.

En cuanto a la hipótesis específica b) se formuló en el sentido: El engagement en el trabajo se relaciona significativamente con la eficacia laboral de los trabajadores del proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021. El hallazgo encontrado mediante la prueba de hipótesis hace referencia que existe una moderada correlación entre las variables engagement en el trabajo y la eficacia laboral con un coeficiente de correlación de 0.557. El resultado descrito anteriormente es congruente a lo que obtuvo León (2018), quien sostuvo, que un bajo nivel de compromiso organizacional de parte de los trabajadores incide en los niveles de productividad; igualmente es coincidente con Guillermo (2018), quien determino, que las condiciones físicas y/o materiales se relacionan con la productividad.

En cuanto a la hipótesis específica c) se formuló en el sentido: El

engagement en el trabajo se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021. El hallazgo encontrado mediante la prueba de hipótesis hace referencia que existe una buena correlación entre las variables engagement en el trabajo y el rendimiento laboral con un coeficiente de correlación de 0.619. El resultado descrito anteriormente es similar a lo que obtuvo Sucasaca (2019), en su investigación señala que el compromiso laboral guarda relación significativa con el rendimiento laboral.

CONCLUSIONES

1. Se determinó, existe una buena correlación entre las variables engagement en el trabajo y productividad laboral, a un nivel de significancia de 0.000, vale mencionar, que a mayor engagement en el trabajo mejor será productividad laboral en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco. Es este aspecto, cuando el servidor trabaja con compromiso, energía y dedicación se tendrá mejores niveles de producción.
2. Se estableció, existe una moderada correlación entre las variables engagement en el trabajo y la eficiencia laboral, a un nivel de significancia es de 0.000, lo que indica que a mayor engagement en el trabajo mejor será la eficiencia laboral en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco. Estos datos se corroboran, para que sea responsable, demuestre capacidad y desarrolle los procedimientos, el servidor debe estar comprometido con sus deberes.
3. Se estableció, existe una moderada correlación entre las variables engagement en el trabajo y la eficacia laboral, con un nivel de significancia de 0.000, en consecuencia, a mayor engagement en el trabajo mejor será la eficacia laboral en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco. Para lograr las tareas en los plazos, superar las expectativas y usar menos recursos se requiere de un compromiso en el trabajo.
4. Finalmente identificamos, que existe una buena correlación entre las variables engagement en el trabajo y el rendimiento laboral, a un nivel de significancia es de 0.000, por lo que, a mayor engagement en el trabajo mejor será el rendimiento laboral en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco. Implica que, para optimizar el tiempo, superar las metas, elevar el rendimiento, es fundamental estar comprometido con las obligaciones en el respectivo puesto de trabajo.

RECOMENDACIONES

- 1.** Para lograr el compromiso de los trabajadores es importante que los responsables del proyecto de reforestación deben empoderar a los servidores.
- 2.** Para desarrollar engagement en el trabajo se requiere que los responsables del proyecto faciliten a los trabajadores los recursos necesarios.
- 3.** Se considera importante establecer estándares en los diversos procedimientos de desempeño.
- 4.** Es fundamental desarrollar un programa de reconocimiento de logro de metas, con la finalidad de lograr la competencia laboral entre los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Perspectives, Issues, Research and Practice*
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis - Guía para la elaboración*. Arequipa – Perú.
- Bakker, A. (2011). *An evidence-based model of work engagement. Current Directions in Psychological Science*.
- Borrego, Y. (2016). *El engagement en el trabajo: antecedentes y resultados organizacionales*. [Memoria de postgrado, Universidad de Huelva]. Repositorio institucional http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/11948/El_engament_en_el_trabajo.pdf?sequence=4
- Córdova, I. (2009). *Estadística aplicada a la investigación* (1ª ed.). Perú. Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la teoría general de la administración*. México. McGraw-Hill.
- Duran, Y. y Gómez, S. (2017). *Productividad laboral y grado de satisfacción con los beneficios no salariales que ofrece una entidad bancaria de la zona oriente de Colombia*. [Tesis de postgrado, Universidad Autónoma de Bucaramanga]. Repositorio institucional https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/2109/2017_Tesis_Duran_Ardila_Yakelim.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinosa, José. (2017). *El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios*. [Tesis de postgrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio institucional https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622703/Espinosa_qj.pdf?sequence=5
- Fleitman J. (2008). *Evaluación integral para implementar modelos de calidad*. México:

Schoenfeld pax

- Guillermo, Y. (2018). *Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1870/TFCE-03-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Grados, R. (2018). *El engagement y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior privada – Lima Norte, Lima – Perú, 2018*. [Trabajo de investigación, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio institucional https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1822/Rosa%20Grados_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México, D.F., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Kahn, W. (2009). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. *Academy of Management Journal*
- León, L. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016*. [Tesis de postgrado, Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto]. Repositorio institucional <http://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3169/MAEST.%20GEST.%20EMP.%20-%20Leyder%20Le%C3%B3n%20Suarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ochoa, K. (2014). *Motivación y productividad laboral*. [Tesis de postgrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio institucional <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>

- Osores, G. (2020). *Liderazgo organizacional y productividad laboral en los trabajadores de CMAC Huancayo S.A del distrito de Huancayo – 2019*. [Trabajo de investigación pregrado, Universidad Continental]. Repositorio institucional https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8381/3/IV_FCE_308_TI_Osores_Barja_2021.pdf
- Ortiz, A. (2015). *Enfoques y métodos de investigación en las ciencias sociales y humanas*. Ediciones de la U. Colombia.
- MacLeod, D., & Clarke, N. (2009). *Engaging for success: enhancing performance through employee engagement: a report to government*. 152. <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20090609003228/http://www.berr.gov.uk/files/file52215.pdf>
- Real Academia Española (2014). <https://dle.rae.es>.
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la Investigación y Redacción*. España. Editorial: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Rueda, M. (2013). *La inteligencia emocional y su incidencia en la productividad laboral del personal de la Dirección Nacional de Registro de datos públicos en su Agencia Matriz, Cantón Quito, provincia de Pichincha*. [Trabajo de graduación de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5817/1/TESIS%20FINAL%20SRA.%20MIRIAM%20RUEDA%209-MAYO-2013%20PARA%20EMPASTADO%20Y%20CD.pdf>
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo*. Cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid, España: Alianza
- Sucasaca, Ana. (2019). *Engagement y productividad laboral de la empresa ricos pan de la ciudad de Juliaca- 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad del Altiplano]. Repositorio institucional

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12741/Sucasaca_Sa
nca_Ana_Luz.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12741/Sucasaca_Sa
nca_Ana_Luz.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Torres, O. (2020). *Engagement, incentivos, espiritualidad y autoeficacia laboral como factores asociados a la productividad de docentes de una Universidad Privada de Juliaca*. [Tesis de postgrado, Universidad Peruana Unión].

Repositorio

institucional

[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4225/Julio_
Tesis_Maestro_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4225/Julio_
Tesis_Maestro_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Van, D. (2005). *Gestión y gerencias empresariales*. Eco ediciones

ANEXOS

Anexo 1: instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO

Instrucciones:

Las preguntas que a continuación presentamos corresponden a la investigación “El engagement en el trabajo y la productividad laboral de los trabajadores en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021”, le pedimos que marque con un aspa (X) la alternativa que más se ajuste a su criterio personal. Quedamos muy agradecidas por su colaboración.

Nunca	Esporádicamente	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Variable: engagement en el trabajo	Valoración				
	1	2	3	4	5
VIGOR					
1. Mi trabajo me llena de energía					
2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo					
3. Al levantarme por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar					
4. Soy persistente con mis responsabilidades					
DEDICACIÓN					
5. Mi trabajo tiene un propósito y es muy significativo para mi					
6. Me siento entusiasmado con mi trabajo					
7. Es inspirador mi trabajo					
8. Estoy orgulloso del trabajo que realizo					
ABSORCIÓN					
9. El tiempo pasa rápido cuando trabajo					
10. Cuando trabajo olvido lo que pasa a mi alrededor					
11. Soy feliz cuando soy admirado en mi trabajo					
12. Estoy comprometido con mi trabajo					

CUESTIONARIO

Instrucciones:

Las preguntas que a continuación presentamos corresponden a la investigación “El engagement en el trabajo y la productividad laboral de los trabajadores en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021”, le pedimos que marque con un aspa (X) la alternativa que más se ajuste a su criterio personal. Quedamos muy agradecidas por su colaboración.

Nunca	Esporádicamente	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Variable: productividad laboral	Valoración				
	1	2	3	4	5
Eficiencia laboral					
13. Es responsable en el cumplimiento de la tarea					
14. Demuestra capacidad en su puesto de trabajo					
15. Considera que el procedimiento que realiza en su trabajo es adecuado					
Eficacia laboral					
16. Logra las tareas en los plazos establecidos					
17. Supera las expectativas respecto a las metas establecidas					
18. El resultado de su trabajo es visible					
19. Se usan menos recursos para lograr las metas					
Rendimiento laboral					
20. Optimizas el tiempo en la realización de las tareas					
21. Logras un alto nivel de realización en las tareas.					
22. Siempre has superado las metas del equipo de trabajo					
23. Consideras que tienes un alto rendimiento laboral					
24. Cuando trabajas haces uso de redes sociales					

Anexo 2: Procedimiento de validación y confiabilidad del instrumento de investigación

Procedimiento de validación de instrumento de investigación

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO

I. Datos generales

TESIS: El engagement en el trabajo y la productividad laboral de los trabajadores en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021

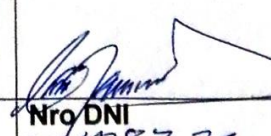
INVESTIGADORES:

Bach. Rocio Estefany ESPINOZA ALVARADO
Bach. Erika Merylin URSUA CALDERON

II. Criterios de validación

	Indicadores	Criterios	Calificación											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1.	Claridad	Esta formulado con un lenguaje Apropiado										x		
2.	Objetividad	Esta expresado en capacidad observable										x		
3.	Actualidad	Adecuado a la Autoevaluación											x	
4.	Organización	Existe una organización lógica											x	
5.	Suficiencia	Los ítems son suficientes y necesarios para evaluar los indicadores precisados										x		
6.	Consistencia	Emplea Teorías Científicas										x		
7.	Coherencia	Existe correlación entre indicadores y variables										x		
8.	Metodología	La estrategia corresponde al propósito descriptivo										x		
9.	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de contenido										x		
10.	Oportunidad	El instrumento es elaborado en momento adecuado										x		
		Sub total										16	63	10
III. Promedio de valoración:														89
IV. Opinión de aplicabilidad:														APLICABLE

Puntuación			
00-20	Deficiente	61-80	Muy bueno
21-40	Regular	81-100	Excelente
41-60	Bueno		

Datos del experto		Firma
RAMOS INGA, CESAR WENCESLAO	Docente	
Apellidos y nombres	Cargo u ocupación	Nro DNI 22428779

Cerro de Pasco, Noviembre de 2022

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO**

I. Datos generales

TESIS: El engagement en el trabajo y la productividad laboral de los trabajadores en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021

INVESTIGADORES:

Bach. Rocio Estefany ESPINOZA ALVARADO

Bach. Erika Merylin URSUA CALDERON

II. Criterios de validación

	Indicadores	Criterios	Calificación											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1.	Claridad	Esta formulado con un lenguaje Apropiado												X
2.	Objetividad	Esta expresado en capacidad observable									X			
3.	Actualidad	Adecuado a la Autoevaluación												X
4.	Organización	Existe una organización lógica									X			
5.	Suficiencia	Los ítems son suficientes y necesarios para evaluar los indicadores precisados												X
6.	Consistencia	Emplea Teorías Científicas												X
7.	Coherencia	Existe correlación entre indicadores y variables												X
8.	Metodología	La estrategia corresponde al propósito descriptivo												X
9.	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de contenido									X			
10.	Oportunidad	El instrumento es elaborado en momento adecuado												X
Sub total												24		70
III. Promedio de valoración: <u>Noventa y cuatro</u>														
IV. Opinión de aplicabilidad: <u>Excelente</u>														

Puntuación			
00-20	Deficiente	61-80	Muy bueno
21-40	Regular	81-100	Excelente
41-60	Bueno		

Datos del experto		Firma
Paita Panez Ygnacio Alfredo	Licenciado en Administración	
Apellidos y nombres	Cargo u ocupación	Nro DNI 20886641

Cerro de Pasco, Noviembre de 2022

Procedimiento de confiabilidad de instrumento de investigación

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	88	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		88	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	24

MATRIZ CONSISTENCIA

Tema: El engagement en el trabajo y la productividad laboral de los trabajadores en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco - 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
Problema General	Objetivos General	Hipótesis General			
¿De qué manera se relaciona el engagement en el trabajo y la productividad laboral de los trabajadores en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco - 2021?	Determinar el grado de relación entre el engagement en el trabajo y la productividad laboral de los trabajadores en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021.	El engagement en el trabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en el proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco - 2021.	Engagement en el trabajo	Energía Fuerte y vigoroso Ganas de trabajar Continuidad de trabajo Responsabilidad Mi trabajo tiene un propósito y es muy significativo para mi Entusiasmado con mi trabajo Es inspirador mi trabajo Orgulloso del trabajo Mi esfuerzo tiene un significado y propósito Tiempo Pasa a mi alrededor Soy feliz Estoy inmerso	Tipo investigación: cuantitativa, básica Nivel: correlacional, descriptivo
Problema específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos			
a) ¿Qué relación existe	a) Analizar como el	a) El engagement en el	Productividad laboral	Responsable Capacidad	Método de investigación:

entre el engagement en el trabajo y la eficiencia laboral en los trabajadores del proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco - 2021	engagement en el trabajo se relaciona con la eficiencia laboral en los trabajadores del proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco - 2021.	trabajo se relaciona significativamente con la eficiencia laboral de los trabajadores del proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco - 2021		Destrezas Procedimiento Logro las tareas Supera las expectativas Resultado trabajo es visible Logro de metas Usan menos recursos Optimiza tiempo Realización de tareas Supera metas	deductivo Diseño de investigación: no experimental
b) ¿Qué relación existe entre el engagement en el trabajo y la eficacia laboral en los trabajadores del proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021?	b) Establecer de qué manera el engagement en el trabajo se relaciona con la eficacia laboral en los trabajadores del proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021.	b) El engagement en el trabajo se relaciona significativamente con la eficacia laboral de los trabajadores del proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021.		Aalto rendimiento Uso de redes sociales	Población: 114 trabajadores Muestra: 88
c) ¿Cuál es la relación entre el engagement en el	c) ¿Identificar de qué modo el engagement en el	c) El engagement en el trabajo se			Instrumento de investigación: Cuestionario

<p>trabajo y el rendimiento laboral en los trabajadores del proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021?</p>	<p>trabajo se relaciona con el rendimiento laboral en los trabajadores del proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021?</p>	<p>relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del proyecto de reforestación con fines de protección del suelo del Gobierno Regional de Pasco – 2021.</p>			
--	---	---	--	--	--