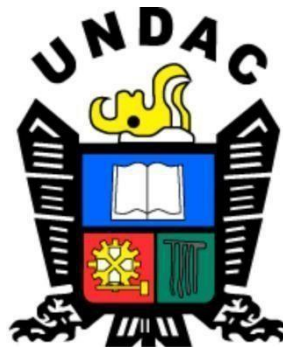


**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Estrategias de engagement y la productividad laboral en la Municipalidad**

**Provincial de Pasco - 2024**

**Para optar el grado académico de Maestro en:**

**Ciencias de la Administración**

**Mención: Gestión Pública y Desarrollo Local**

**Autor:**

**Bach. Angelica Diana LASTRA ROQUE**

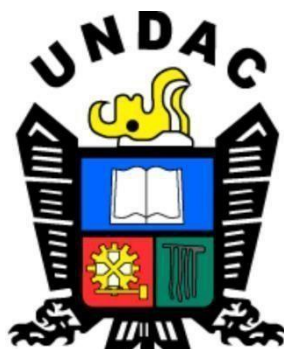
**Asesor:**

**Dra. Nelly Luz FUSTER ZUÑIGA**

**Cerro de Pasco – Perú – 2026**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Estrategias de engagement y la productividad laboral en la Municipalidad**

**Provincial de Pasco - 2024**

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

---

**Dr. Edgar CONDOR CAPCHA**

**PRESIDENTE**

---

**Dr. Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ**

**MIEMBRO**

---

**Dr. Liborio ROJAS VICTORIO**

**MIEMBRO**



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión  
Escuela de Posgrado  
Unidad de Investigación

---

**INFORME DE ORIGINALIDAD N° 095-2025- DI-EPG-UNDAC**

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado 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:  
**Angélica Diana LASTRA ROQUE**

Escuela de Posgrado:  
**MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL**

Tipo de trabajo:  
**TESIS**

TÍTULO DEL TRABAJO:  
**"ESTRATEGIAS DE ENGAGEMENT Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO - 2024"**

**ASESOR (A):** Dra. Nelly Luz FUSTER ZÚÑIGA

Índice de Similitud:  
**16%**

Calificativo  
**APROBADO**

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

Cerro de Pasco, 01 de agosto del 2025



Firmado digitalmente por BALDEON DIEGO Jheysen Luis FAU 20154605046 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 04.08.2025 11:39:07 -05:00

**DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**  
**Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO**  
**DIRECTOR**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de investigación a nuestro Dios, a mis adorados padres, quienes me amaron, apoyaron y alcanzaron completamente a quienes persistentemente estuvieron a mi lado a lo largo de mi vida estudiantil y familiar; los que siempre tenían una palabra de aliento en los momentos más difíciles y a mis gatas Sofia y Dayla, por ser mi compañía silenciosa en las noches más largas de estudio y recordarme, con un simple ronroneo, que la tranquilidad es el secreto de la felicidad.

Angelica Diana LASTRA ROQUE

## **AGRADECIMIENTO**

Doy gracias a Dios por conducirme y guiarme en todo momento de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por superar muchos reveses en la vida, por darme una vida de aprendizaje, experiencia y sobre todo felicidad. A los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, a quienes debo gran parte de mis conocimientos, les agradezco por prepararme para un futuro profesional no solo como un competitivo de alto nivel, sino como un superior ser humano y con gran humildad.

Angelica Diana LASTRA ROQUE

## RESUMEN

Esta investigación está intitulada “Estrategias de engagement y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco - 2024” el propósito es Determinar la relación entre la estrategia de engagement y la productividad laboral de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024. El problema general es: ¿Cuál es la relación entre la estrategia de engagement y la productividad laboral de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024? el estudio relaciona las variables la estrategia de engagement y la variable la productividad laboral. En realidad, busca determinar el nivel de significancia y el nivel de asociatividad entre estas variables y sus dimensiones para determinar el grado de relación. Para el presente trabajo de investigación la población está constituido por Administrativos y ejecutivos que son en total 385 personal que laboran en la Municipalidad Provincial de Pasco. Por consiguiente, la muestra representativa es de 193 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2024. Se manejó la técnica de encuesta para la recolección de datos durante la investigación. El instrumento utilizado es el cuestionario autoconstruido a partir de las variables que nos interesan.

Para el desarrollo de la investigación se empleó el enfoque cuantitativo correlacional, el cual permitió estudiar la realidad de la estrategia de engagement y la productividad laboral. Se determinó que existe suficiente evidencia estadística para afirmar que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, sugiriendo que la estrategia de engagement está relacionado con la productividad laboral de la municipalidad provincial de Pasco.

Concluimos que En la variable 2: Productividad laboral, alcanzó el siguiente resultado: el 35% de encuestados de la Municipalidad Provincial de Pasco. Contestaron completamente falso, entre tanto el 33% escogió la alternativa falsa, mientras que el 19% respondió ni falso ni verdadero, finalmente el 13% dijo completamente verdadero, de una muestra representativa es de 193 trabajadores administrativos encuestadas en el estudio estrategias de engagement y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco - 2024. Por lo que se concluye

que es completamente falso. Las herramientas de investigación se validaron con el alfa de Cronbach.

**Palabras claves:** la estrategia de engagement, la productividad laboral.

## ABSTRACT

In the research is entitled "Engagement strategies and labor productivity in the Provincial Municipality of Pasco - 2024" our purpose is to determine the relationship between the engagement strategy and labor productivity of the Provincial Municipality of Pasco, 2024. The general problem is: What is the relationship between the engagement strategy and labor productivity of the Provincial Municipality of Pasco, 2024? The study relates the variables the engagement strategy and the variable labor productivity. In fact, it seeks to determine the level of significance and the level of associativity between these variables and their dimensions to determine the degree of relationship.

For this research work, the population is made up of administrative and executive staff, who are a total of 385 personnel working in the Provincial Municipality of Pasco. Therefore, the representative sample is 193 collaborators of the Provincial Municipality of Pasco - 2024. The survey technique was used for data collection during the research. The instrument used is the self-constructed questionnaire based on the variables that interest us.

The method and technique used used the correlational quantitative approach was used, which allowed the study of the reality of the engagement strategy and work productivity. It was determined that there is sufficient statistical evidence to affirm that the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted, suggesting that the engagement strategy is related to the labor productivity of the provincial municipality of Pasco.

We conclude that in variable 2: Labor productivity, the following result was reached: 35% of respondents from the Provincial Municipality of Pasco. answered completely false, meanwhile 33% chose the false alternative, while 19% answered neither false nor true, finally 13% said completely true, from a representative sample of 193 administrative workers surveyed in the study engagement strategies and labor productivity in the Provincial Municipality of Pasco - 2024. Therefore, it is concluded that it is completely false. The research

tools were validated with Cronbach's alpha.

**Keywords:** engagement strategy, labor productivity.

## INTRODUCCIÓN

Actualmente, debido a las demandas de los usuarios y la búsqueda de valor público, las instituciones públicas buscan crear valores diferenciales y competitivos para lograr un servicio de calidad y tener institucionalidad y aceptación de los usuarios con base en el uso de la tecnología. y su proceso, métodos y funcionamiento adecuado. Prácticas institucionales en los municipios de la región central del país.

El trabajo de investigación titulado Estrategias de engagement y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco - 2024, tiene como objetivo Determinar la relación entre la estrategia de engagement y la productividad laboral de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024. Tomando como referencia el desarrollo de los trabajadores en su entorno laboral, individualmente y en equipo.

El problema central es ¿Cómo es la relación entre la estrategia de engagement y la productividad laboral de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024?

Del mismo modo, en el marco teórico se narra el contexto del análisis, se conceptualiza las variables trabajo como es la estrategia de engagement y sus dimensiones e indicadores y variables dependientes la productividad laboral, se define las dimensiones e indicadores y variables, precisando también la hipótesis: Determinar la relación entre la estrategia de engagement y la productividad laboral de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024.

La investigación consta de cinco capítulos divididos de la siguiente manera: El primero se refiere a la expresión y formulación del problema, el planteamiento, los objetivos, el propósito, la hipótesis y la definición práctica de los términos. El siguiente capítulo contiene un índice bibliográfico de las investigaciones y estudios que se han realizado sobre este tema.

En el siguiente capítulo contiene los argumentos necesarios, comprendiendo el nivel de Investigación, diversidad y método, y representación del territorio. Para esta investigación la

población está constituida por los administradores y gerentes que son un total de 385 trabajadores que laboran en la municipalidad provincial de Pasco, 2024. Nuestra muestra representativa está constituida por 193 trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco, 2024; técnicos e instrumentos, recolección de datos, la forma de transformación, presentación, análisis e interpretación de datos; Mientras que el cuarto capítulo contiene los resultados y su discusión. Los resultados, afirmaciones y limitaciones se presentan al final, seguidos de apéndices y referencias notables.

Concluimos que, en la variable independiente Estrategia de engagement, se alcanzó el siguiente resultado: el 42% de encuestados de la Municipalidad Provincial de Pasco. contestaron algunas veces si, algunas veces no, entre tanto el 33% escogió la alternativa nunca, mientras que el 19% respondió la mayoría de las veces sí, finalmente el 7% dijo la mayoría de las veces no de una muestra representativa es de 193 trabajadores administrativos encuestadas en el estudio estrategias de engagement y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco - 2024. Por lo que se concluye que están algunas veces si, algunas veces no.

En la variable dependiente: Productividad laboral, alcanzó el siguiente resultado: el 35% de encuestados de la Municipalidad Provincial de Pasco. contestaron completamente falso, entre tanto el 33% escogió la alternativa falsa, mientras que el 19% respondió ni falso ni verdadero, finalmente el 13% dijo completamente verdadero, de una muestra representativa es de 193 trabajadores administrativos encuestadas en el estudio estrategias de engagement y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco - 2024. Por lo que se concluye que es completamente falso. Las herramientas de investigación se validaron con el alfa de Cronbach.

Al finalizar esta encuesta sentimos una gran satisfacción profesional y personal por haber realizado uno de nuestros sueños. Dejamos a los jurados hacer sus sugerencias

profesionales para añadir, eliminar, quitar o enriquecer la encuesta. Estoy eternamente agradecido a todos los profesores de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión por su valioso aporte a mi formación profesional.

# ÍNDICE

**Página.**

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE CUADROS

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

## CAPÍTULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema .....	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	3
1.2.1.	Delimitación espacial:.....	3
1.2.2.	Delimitación temporal: .....	3
1.2.3.	Delimitación social: (Unidad de análisis).....	3
1.2.4.	Delimitación conceptual. ....	3
1.3.	Formulación del problema.....	4
1.3.1.	Problema general .....	4
1.3.2.	Problemas específicos.....	4
1.4.	Formulación de objetivos .....	4
1.4.1.	Objetivo general.....	4
1.4.2.	Objetivos específicos .....	4

1.5.	Justificación de la investigación .....	5
1.5.1.	Justificación teórica.....	5
1.5.2.	Justificación metodológica .....	5
1.5.3.	Justificación practica.....	6
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	6

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio.....	7
2.1.1.	Antecedentes internacionales.....	7
2.1.2.	Antecedentes nacionales .....	10
2.2.	Bases teóricas - científicas.....	12
2.2.1.	Conceptualización de la variable estrategias de engagement .....	12
2.2.2.	Conceptualización de la variable productividad laboral.....	16
2.3.	Definición de términos básicos.....	22
2.4.	Formulación de hipótesis .....	23
2.4.1.	Hipótesis general .....	23
2.4.2.	Hipótesis específica.....	23
2.5.	Identificación de variables.....	24
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores .....	26

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.....	27
3.2.	Nivel de investigación .....	27
3.3.	Métodos de investigación.....	28
3.4.	Diseño de la investigación .....	28

3.5.	Población y muestra .....	29
3.5.1.	Población .....	29
3.5.2.	Muestra .....	29
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	30
3.6.1.	Técnica.....	30
3.6.2.	Cuestionario .....	31
3.6.3.	Instrumentos.....	31
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación .....	32
3.7.1.	Validación de los instrumentos de investigación.....	32
3.7.2.	Confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	32
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	34
3.9.	Tratamiento estadístico.....	35
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica.....	36

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo .....	37
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados .....	37
4.3.	Prueba de hipótesis.....	47
4.3.1.	Contrastación de hipótesis general .....	49
4.3.2.	Contrastación de las hipótesis específicas .....	51
4.4.	Discusión de resultados.....	60

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS:

## ÍNDICE DE CUADROS

	<b>Página.</b>
Cuadro 1. Resumen de procesamiento de casos .....	48
Cuadro 2. Pruebas de normalidad .....	48
Cuadro 3. Valor de Rho de Spearman .....	49
Cuadro 4. Correlación de la estrategia engagement y productividad laboral .....	50
Cuadro 5. Correlación de la estrategia engagement y productividad laboral .....	52
Cuadro 6. Correlación de la estrategia engagement y productividad laboral .....	54
Cuadro 7. Correlación de la estrategia engagement y productividad laboral .....	56
Cuadro 8. Correlación de la estrategia engagement y productividad laboral .....	58

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Página.</b>
Figura 1. Estrategias de engagement .....	14
Figura 2. Dimensiones de la productividad laboral .....	18
Figura 3. Diferencia entre la eficacia y eficiencia .....	19
Figura 4. Reactivos para el cuestionario estrategia engagement .....	33
Figura 5. Reactivos para el cuestionario producción laboral .....	34
Figura 6. Estrategia engagement y productividad laboral .....	50
Figura 7. Estrategia engagement y productividad laboral .....	53
Figura 8. la estrategia engagement y productividad laboral .....	55
Figura 9. La estrategia engagement y productividad laboral .....	57
Figura 10. Estrategia engagement y productividad laboral .....	59

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Página.</b>
Gráfico 1. Estrategia de engagement .....	38
Gráfico 2. La dimensión Vigor .....	39
Gráfico 3. Dimensión dedicación .....	40
Gráfico 4. Dimensión absorción .....	41
Gráfico 5. Productividad laboral.....	42
Gráfico 6. Dimensión: Eficacia.....	43
Gráfico 7. Dimensión eficiencia .....	44
Gráfico 8. Sinergia organizacional .....	45
Gráfico 9. Dimensión rotación interna.....	46

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

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

La gestión municipal en América Latina, se percibe como deficiente, ineficaz e improductiva, lo que conlleva a una insatisfacción de los ciudadanos al realizar gestiones administrativas en las municipales, ya que la mayoría percibe la atención recibida como inadecuada.

CEPAL, (2023) “La gestión pública municipal en América Latina requiere el desarrollo de capacidades para una nueva gobernanza. En el siglo XXI, los gobiernos locales enfrentan un panorama complejo y diverso. Los argumentos a favor de la concentración de riqueza en algunas ciudades y regiones enfatizaron la necesidad de aprovechar economías de escala y fomentar el desarrollo y la infraestructura en las principales localidades del país. Sin embargo, esta visión centralizadora limitó el desarrollo de otras regiones, particularmente en el Sur y Suroeste de América Latina, con la excepción de áreas impulsadas por la industria petrolera y el turismo internacional. Las políticas públicas centralistas se enfocaron en sectores y niveles específicos. Esta investigación teórico 1 documental examina cómo los gobiernos

municipales actuales se mantienen al margen de estos procesos y políticas, a pesar de que los municipios en América Latina son esenciales para el desarrollo de las economías locales debido a su contacto directo con la población”.

En el estudio presentado por CEPAL, (2021) “Un problema presente en las municipalidades es, sin duda, la calidad del servicio. La burocracia sigue siendo un obstáculo en los trámites y procesos debido a la persistencia del modelo tradicional de servicio. En muchos municipios, los procedimientos aún se realizan de manera manual y la falta de recursos automatizados ha sido constante en los últimos años, a pesar de la disponibilidad de tecnología moderna”

Asimismo, en la memoria anual de la Municipalidad Provincial de Pasco, (2023) “El gobierno Municipal de la Provincia de Pasco, obedece a la necesidad de contar con un instrumento de gestión, en concordancia con la Ley Orgánica de Municipalidades 27972; que evidencie a corto plazo. La satisfacción de la población respecto a los servicios básicos, en aras de buscar la paz, tranquilidad, respeto a los derechos del ciudadano pasqueño y de recibir una buena calidad de servicio. A los empleados del sector público en el Perú se les clasifica en tres tipos de cargos: funcionario Público (alcalde y regidores), Empleado de confianza de funcionario público (gerente municipal, procurador público, secretario general, gerente y subgerente) y Servidor público (ENAHO, 2010). En el presente estudio, se ha prestado especial atención al último grupo, del Servidor Público que se clasifica jerárquicamente como sigue: Directivo superior: encargado del desarrollo de las funciones administrativas relativas a la dirección de programas, supervisión de empleados, elaboración de políticas y colaboración en la formulación de políticas de gobierno; Ejecutivo: que desarrolla funciones administrativas que requieren la garantía de un accionar objetivo, imparcial e independiente; Especialista (profesional y técnico): que ejecuta las labores propias de

los servicios públicos y puede pertenecer al grupo profesional o técnico; De apoyo: que desarrolla labores auxiliares de complementarias”.

En la Municipalidad Provincial de Pasco se puede apreciar que el nivel de compromiso es relativamente bajo tanto en los colaboradores y usuarios. Esto va más allá si se incluye interacción constante, confianza e incluso empatía con los valores de la institución.

En esa línea acotamos nuestra investigación con la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre la estrategia de engagement y la productividad laboral de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024?

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

### **1.2.1. Delimitación espacial**

Esta investigación se realizó dentro de la Municipalidad Provincial de Pasco.

### **1.2.2. Delimitación temporal**

Se concluyó el trabajo de investigación desde el 20 de setiembre del 2024 hasta el 30 de enero de 2025

### **1.2.3. Delimitación social: (Unidad de análisis)**

Está comprendido todos los colaboradores la Municipalidad Provincial de Pasco.

### **1.2.4. Delimitación conceptual.**

**Estrategias de engagement:** define como “un estado mental positivo relacionado con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción” (Berardi, 2015)

**Productividad laboral** “la forma de utilizar los factores de producción en la creación de bienes y servicios para ofertar en un mercado, tiene el objetivo de optimizar los recursos utilizados, como recursos humanos, materiales, capital y financieros en el

proceso de producción. Es parte de los objetivos organizacionales para alcanzar la competitividad en el mercado”. (López, 2023)

### **1.3. Formulación del problema**

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

¿Cuál es la relación entre la estrategia de engagement y la productividad laboral de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cuál es la relación entre la estrategia de engagement y la productividad laboral dimensión eficacia de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024?
- b) ¿Cuál es la relación entre la estrategia de engagement y la productividad laboral dimensión eficiencia de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024?
- c) ¿Cuál es la relación entre la estrategia de engagement y la productividad laboral dimensión sinergia organizacional de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024?
- d) ¿Cuál es la relación entre la estrategia de engagement y la productividad laboral dimensión rotación interna de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024?

### **1.4. Formulación de objetivos**

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

Determinar la relación entre la estrategia de engagement y la productividad laboral de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar la relación entre la estrategia de engagement y la productividad laboral dimensión eficacia de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024.

- b) Establecer la relación entre la estrategia de engagement y la productividad laboral dimensión eficiencia de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024.
- c) Determinar la relación entre la estrategia de engagement y la productividad laboral dimensión sinergia organizacional de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024.
- d) Determinar la relación entre la estrategia de engagement y la productividad laboral dimensión rotación interna de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024.

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

Los motivos que nos conduce a problematizar y dar solución en la presente investigación son de carácter teórica, metodológica y práctica.

### **1.5.1. Justificación teórica**

El trabajo de investigación teóricamente se justifica en la necesidad de contar con un corpus teórico alineado a nuestra variable de estrategias de engagement y productividad laboral de tal manera que nos deriva un análisis reflexivo sobre el conocimiento existente, será necesario confrontar el conjunto de teorías existentes para corroborar los resultados hallados.

### **1.5.2. Justificación metodológica**

La justificación metodológica es propiciar y verificar o rechazar los aspectos teóricos vinculados al objeto de estudio como es la relación existente entre las variables estrategias de engagement y la productividad laboral. En ese sentido se pretendió identificar el nivel de relación existente entre las variables materia de estudio. Los resultados y hallazgos a encontrar de la investigación nos apoyaran para validar las técnicas de investigación.

### **1.5.3. Justificación practica**

Los resultados de la investigación lograron ayudar a la solución de problemas en la toma de decisiones respecto a las variables de estrategias de engagement y la productividad laboral. Debido a la naturaleza del presente estudio de investigación a nivel de maestría será de carácter teórico y práctico de tal manera que nos ayuden solucionar problemas reales existentes.

### **1.6. Limitaciones de la investigación**

En el presente trabajo de investigación se presentan limitantes que pueden ser estos de carácter socioeconómicas, laborales, de información y otras variables sin embargo consideramos que es posible superar, a razón en la entidad donde aplicaremos la investigación se ubica geográficamente en la región y en una zona muy accesible, además cuento con la asesoría y orientación de docentes con dominio en metodología de investigación, así como un equipo de trabajo que nos acompañara para la recolección de la información y que además cuento con los libros y tesis en la Biblioteca virtual.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

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

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

De acuerdo al autor Porto-Martins, (2016) en la tesis doctoral intitolado *Salud Laboral en Teleoperadores: un enfoque en el estrés, el síndrome de burnout, la resiliencia y el engagement en el trabajo*, de la Universidad Autónoma de Madrid perteneciente a la facultad de psicología programa de doctorado quienes llegaron a la siguiente conclusión: “Este trabajo también contribuyó al estudio de los instrumentos de evaluación psicológica utilizados, en relación a sus cualidades psicométricas y a la comprensión de las correlaciones entre ellos. Es importante reconocer que las pruebas y nuevas pruebas ayudaron a aumentar la validez de los instrumentos utilizados. El uso del MBI combinado con el ISB nos permitió verificar la validez convergente del ISB. Por otro lado, UWES por un lado y MBI e ISB por el otro, colaboraron en la evaluación de la validez divergente entre estos. Este estudio ha pretendido entender no solamente los trastornos que los teleoperadores presentaban, como también sus percepciones sobre el entorno laboral y los recursos personales que tenían y que podrían interferir en su vida

ocupacional. Como estrategia para el entendimiento del proceso, se ha evaluado los participantes en dos momentos distintos, buscando la comprensión de la evolución con el paso del tiempo. Además, utilizándose de entrevistas, los participantes han podido expresar espontáneamente su experiencia, permitiéndonos profundizar sobre el material colectado.

Se destacan varias notas respecto a los resultados. Cabe señalar que, en los resultados referentes a promedios ponderados, estos no siempre son consistes con las escalas del instrumento. Por lo tanto, se sugiere que se realicen más investigaciones para determinar cuál es el mejor método de evaluación. Por otro lado, como se explicó anteriormente, sería importante realizar investigaciones que pudieran conducir a escalas brasileñas para MBI y UWES. Los resultados del instrumento y los estudios utilizados, que evaluaron los síntomas del estrés y del síndrome de burnout, revelaron datos insignificantes en comparación con otras investigaciones realizadas entre teletrabajadores”. (p. 240)

En la investigación de Palacios, (2021) tesis para obtener el grado de magister intitulado *Diagnóstico sobre la valoración del engagement como factor de eficiencia y bienestar en los empleadores*, de la universidad autónoma de Nueva León perteneciente al posgrado de psicología Monterrey, Nueva León, se llegó a la siguiente conclusión: “El compromiso personal tendrá un gran retorno para la organización. La gestión tiende a maximizar la eficiencia y la productividad del individuo, quien a su vez centra sus esfuerzos en sus necesidades. Para que la motivación del personal sea efectiva, los intereses personales y profesionales deben coincidir. Si la empresa exige a los trabajadores de todos los niveles, además de su presencia física en su puesto de trabajo, que aporten entusiasmo, ilusión y Compromiso personal (motivación), debe ser capaz de integrar los objetivos de la empresa con los objetivos individuales de cada empleado.

Para conseguir una buena motivación en el trabajo es necesario conocer a calado los factores relacionados con las necesidades humanas y así el cuestionario de engagement puede ayudar a la organización a identificar a los candidatos que mejor se adaptan a la misión de la empresa y a su trabajo diario. Concluí que una buena gestión del engagement puede ser muy rentable para una empresa, además de crear otros beneficios sociales para todos sus grupos de interés. (p. 65)

Por otro lado, encontramos la investigación de Castañeda-Flores & Flores, (2022) en el artículo científico intitulado *Engagement laboral. Tendencias actuales y aspectos relevantes* para la investigación cuyo propósito de alcanzar los objetivos organizacionales en entornos cada vez más competitivos. Al mismo tiempo, los centros de investigación especializados tratan de ajustar sus procesos para satisfacer las necesidades del mundo empresarial. Se llegó a la siguiente conclusión: “A través de una revisión de la literatura, se ha comprobado que, debido a la gran importancia que le dan los investigadores y los importantes cambios en el ámbito empresarial iniciados a principios del siglo XXI, motivados en parte por la psicología positiva, el científico, resultado en el trabajo. La participación en el mercado, liderada por dos universidades de los Países Bajos, está creciendo fuertemente en varios campos de estudio, con un crecimiento exponencial que se duplica cada 2,55 años a un ritmo elevado tasa anual del 27,15%, lo que demuestra su gran utilidad para académicos, consultores y organizaciones privadas y públicas. También se considera un factor clave en la recuperación de los sectores empresariales, especialmente aquellos que han sufrido pérdidas importantes por factores externos como el Covid-19, por su gran impacto o interacción con otras variables de importante desempeño organizacional. Los resultados muestran que la producción científica sobre el compromiso laboral, realizada por dos universidades de los Países Bajos, está creciendo en varios campos de estudio,

creciendo exponencialmente a una tasa anual del 28,39%, duplicándose cada 2,44 años, lo que demuestra su gran utilidad para académicos, consultores y el sector comercial”.  
(p.83)

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

El autor referente al engagement Aguirre, (2024) en el trabajo de investigación para obtener el grado de magister intitulado Engagement laboral y su relación con la productividad laboral del personal asistencial del centro de salud de San Jerónimo, Cusco - 2023 de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco de la escuela de posgrado arribo a la siguiente conclusión: “De acuerdo con los resultados evaluados para el objetivo general, se puede afirmar que el compromiso laboral está vinculado de manera directa a la productividad de los trabajadores del área asistencial en el Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023. Este compromiso se ha vuelto esencial para el desarrollo y la sostenibilidad de las organizaciones. A medida que aumenta el compromiso de los empleados, se puede observar un mejor desempeño en sus tareas, una mayor satisfacción de los pacientes y, en consecuencia, una productividad más alta en alcanzar los resultados deseados.

En relación a los resultados analizados en el primer objetivo, se puede concluir que el personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023, cuenta con un compromiso laboral moderado. Este compromiso puede cambiar según diversas circunstancias, tales como las condiciones de trabajo, la carga laboral elevada, el estrés, los bajos salarios, la falta de reconocimiento y los problemas en la gestión y el liderazgo, lo cual influye en su motivación y compromiso. Factores como la compensación, el reconocimiento, los recursos disponibles, el ambiente laboral, las oportunidades de desarrollo, las exigencias de atención al paciente y el equilibrio entre la vida personal y profesional, afectan también este compromiso. Abordar de manera integral estos

aspectos podría elevar el nivel de compromiso, lo que a su vez puede resultar en una atención de mejor calidad y un aumento en la eficiencia operativa en el ámbito de la salud.”. (p. 59)

En la investigación realizada por Mendez, (2023) para obtener el grado de magister intitulado *Engagement y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital Santa María de Cutervo* de la Universidad Señor de Sipán de la escuela de posgrado llegó a las siguientes conclusiones: “Se ha encontrado una conexión entre el compromiso y la satisfacción laboral en el personal del Hospital Santa María de Cutervo, siendo esta relación estadísticamente significativa y de intensidad media. Esto sugiere que a medida que el compromiso del personal crece, también lo hará su satisfacción laboral, y viceversa. En el Hospital Santa María de Cutervo, la mayoría de los trabajadores de la salud son mujeres con edades que oscilan entre 36 y 60 años, y la mayoría está casada o vive en pareja. Además, el grupo profesional más grande está compuesto por técnicos de enfermería que tienen entre 11 y 30 años de servicio. El compromiso del personal es alto en su mayoría, seguido de un nivel medio, sin presencia de niveles bajos, mostrando mayormente altos niveles de energía, dedicación y concentración. En cuanto a la satisfacción laboral, la mayoría presenta un nivel moderado, con algunos en un nivel alto y un pequeño porcentaje en un nivel bajo. La mayor parte tiene una alta satisfacción intrínseca y una satisfacción extrínseca moderada.”. (p. 76)

En la investigación para obtener el grado de magister el autor Peña, (2021) en la tesis intitulado *Propuesta de modelo de engagement laboral en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA)* para mejorar el clima organizacional de la Universidad Continental de la maestría de recursos Humanos y gestión organizacional, arribo a las siguientes conclusiones: “El enfoque de compromiso

laboral que se basa en el modelo de demandas y recursos en el contexto laboral, aumentará de manera notable el compromiso de los empleados con la institución. Esto proporcionará más energía a los trabajadores, lo que significa que se sentirán motivados, dado que las estrategias propuestas están diseñadas para apoyar la salud mental y fomentar el desarrollo personal, familiar y profesional dentro de la entidad. Asimismo, se incentivará a los servidores a ser más comprometidos, gracias a la retroalimentación continua que recibirán sobre sus inquietudes, quejas y sugerencias en beneficio de OEFA. Por último, se alentará a los servidores a ser más autónomos y a fortalecer el compañerismo entre ellos en OEFA.

La adopción del modelo Great Place to Work en OEFA permitirá evaluar si la entidad es un lugar favorable de trabajo. Este modelo se enfocará en promover actitudes que indiquen si existe confianza en la institución, uno de los aspectos más importantes para crear un buen ambiente laboral. Al convertir a OEFA en un sitio de trabajo ideal, la separación entre el trabajo y la vida personal se está difuminando poco a poco. El orgullo de los empleados por su labor, la comunidad y la institución crece continuamente. Cuando los servidores estén contentos con su rendimiento individual y en equipo, el vínculo psicológico entre ellos y la organización se fortalecerá, y sentirán que quieren renovar sus contratos repetidamente porque desean seguir trabajando allí.”.

(p. 132)

## **2.2. Bases teóricas - científicas**

### **2.2.1. Conceptualización de la variable estrategias de engagement**

La traducción de la palabra compromiso al español es compleja, pues no existe un único término que abarque todo el concepto, pues representa un estado afectivo-cognitivo multidimensional. La investigación sobre el compromiso aún está evolucionando y demuestra el impacto de la psicología positiva basada en los aspectos

positivos y motivadores de los seres humanos en el contexto laboral. Tradicionalmente, el compromiso laboral se ha descrito como un Estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo, caracterizado por el impulso, la dedicación y la absorción. Lozano & Forero, (2023)

En el estudio realizado por el autor Ocampo-Álvarez et al., (2022) “El engagement es un estado cognitivo-afectivo que perdura en el tiempo y está centrado en la tarea; Este constructo motivacional se compone de energía, compromiso y absorción. La energía incluye la energía con la que el trabajador realiza sus actividades, su activación mental y su disposición a invertir esfuerzo en la tarea; La dedicación se refiere a una profunda participación en el propio trabajo, experimentando un alto nivel de significado, entusiasmo, orgullo e inspiración; La absorción está relacionada con la identificación, la concentración y la satisfacción laboral. El empleado comprometido encuentra desafíos en su trabajo, disfruta la tarea y siente que el tiempo pasa rápido mientras trabaja. Además, el compromiso contribuye al logro de los objetivos organizacionales, tiene implicaciones positivas en el clima organizacional y está vinculado con la iniciativa personal, la autoeficacia y el desempeño. La dedicación y el optimismo son cualidades personales. positivos que están vinculados a la capacidad de afrontar los acontecimientos estresantes de la vida diaria. En este sentido, diversos estudios internacionales reportan una relación positiva entre estas dos variables”. (p. 320)

El engagement en el trabajo es una actitud positiva que puede ser algo más temporal que el compromiso organizacional, que es un sentimiento más emocional del empleado hacia la empresa, mientras que el compromiso es el entusiasmo del empleado por su trabajo. Mora et al., (2022)

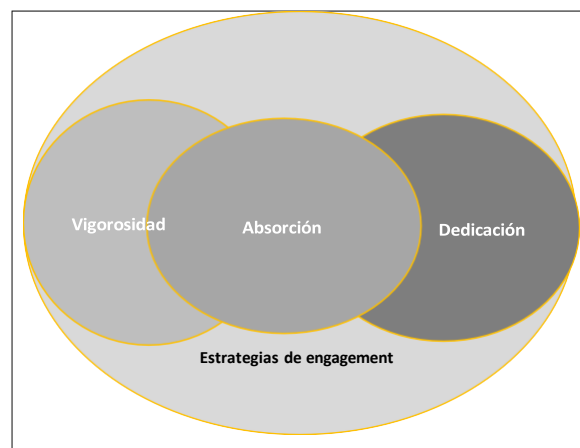
“El engagement surge en el marco de la psicología positiva y representa una

perspectiva saludable, centrada en promover experiencias positivas y desarrollar el potencial humano en el ámbito laboral. El compromiso se produce cuando prevalece una relación positiva con el trabajo, caracterizada por: altos niveles de energía, compromiso y absorción”. Marsollier & Hanne, (2022)

El compromiso laboral es una forma positiva y gratificante de pensar en el trabajo e incluye tres dimensiones:

- Impulso. Experimente altos niveles de energía mientras trabajan.
- Dedicación. Caracterizado por una gran dedicación al trabajo.
- Absorción. Sorpréndete y concéntrate en la alegría.

*Figura 1. Estrategias de engagement*



**Nota.** Adaptado de Representaciones sociales asociadas a Burnout y engagement (p. 33), por Marsollier & Hanne, (2022)

En la revista científica presentada por el autor Zárte & Morales-Sánchez, (2022) “El engagement se basa en tres componentes: energía, dedicación y absorción, que hacen referencia a los niveles de energía y eficiencia asociados al trabajo. La motivación se refleja en el empleado con altos niveles de energía, constancia y esfuerzo, con alta motivación en su trabajo y mostrando resistencia ante las dificultades en el trabajo. El compromiso se demuestra en el empleado por los altos niveles de significado, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío asociados con el trabajo, con el trabajo que haces (Salanova et al., 2000). Esto se refiere a una alta implicación en el trabajo y a la

experiencia de un sentido de importancia, entusiasmo, inspiración y desafío. La absorción en el empleado se caracteriza por estar completamente concentrado y feliz de realizar el trabajo sin prestar atención al tiempo, sintiendo un agradable estado de inmersión total en el trabajo y la imposibilidad de olvidarlo. (p. 124 – 156)

### ***Dimensiones de vigor***

“La energía se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental en el trabajo, por el deseo de esforzarse en la tarea en cuestión, incluso cuando surgen dificultades. La dimensión impulso se refiere a altos niveles de energía durante los estudios, alta persistencia y un fuerte deseo de trabajar duro en los estudios. La energía incluye la energía con la que el trabajador realiza sus actividades, su activación mental y el deseo de invertir esfuerzo en el trabajo. mancha Ocampo-Álvarez et al., (2022) (p. 65)

### ***Dimensión dedicación***

En la revista compromiso laboral y engagement el autor Zárata & Morales-Sánchez, (2022) dice al respecto “La dedicación se caracteriza por un alto nivel de significado relacionado con el estudio, así como orgullo e identificación con la institución donde se trabaja. La dedicación se refiere a estar profundamente involucrado en el propio trabajo, experimentando altos niveles de significado, entusiasmo, orgullo e inspiración. El engagement se refiere al significado que tienen para el trabajador las tareas que realiza, sintiéndose motivado, estimulado y orgulloso de sus tareas y componentes. El compromiso se refiere a un alto nivel de participación en el trabajo, así como a la demostración de un sentido de importancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío por el trabajo”.

### ***Dimensión absorción***

La absorción está relacionada con la identificación, la concentración y la satisfacción laboral. La absorción, que es la última dimensión de este constructo, mide la capacidad de concentración que tiene un trabajador al realizar su trabajo, permitiéndole sentir que el tiempo pasa más rápido. La absorción implica altos niveles de concentración, así como una sensación de que el tiempo pasa rápidamente y de dejarse llevar. La inhalación ocurre cuando la persona está completamente centrada en su trabajo, cuando el tiempo pasa rápido y le cuesta distanciarse de lo que está haciendo, debido a las altas dosis de placer y concentración que siente (Hinojosa-López, 2022) (p. 956-974)

El compromiso se considera un antídoto positivo contra el agotamiento. Para los trabajadores comprometidos, el trabajo es algo positivo porque disfrutan de lo que hacen. Los trabajadores que sufren de síndrome de burnout, por el contrario, se sienten cansados y agotados, tienen una actitud cínica y escéptica hacia su trabajo y se sienten mal consigo mismos. Los dos tipos de bienestar psicosocial son opuestos, como lo ilustra la correlación negativa que existe entre ellos Redondo & Arrigada, (2021) (p. 78)

#### **2.2.2. Conceptualización de la variable productividad laboral**

En la revista la gestión de la productividad el autor Prokopenko, (2010) dice al respecto “El compromiso se considera un antídoto positivo contra el agotamiento. Para los trabajadores comprometidos, el trabajo es algo positivo porque disfrutan de lo que hacen. Los trabajadores que sufren de síndrome de burnout, por el contrario, se sienten cansados y agotados, tienen una actitud cínica y escéptica hacia su trabajo y se sienten mal consigo mismos. Los dos tipos de bienestar psicosocial son opuestos, como lo ilustra la correlación negativa que existe entre”:

Producto = Productividad  
Insumo

El nivel de productividad laboral es una variable que tiene relacionada con aspectos de la persona y es estudiado desde diversas perspectivas teórico.

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (RAE, 2017), “La productividad es: La capacidad o tasa de producción por unidad de trabajo, la calidad de la producción”.

En realidad, se trata de determinar la relación entre lo que produce una empresa o institución y los recursos que se requieren para tal producción.

Para mejorar la productividad se deben promover los valores organizacionales, ya que son fundamentales para garantizar que el desempeño de los empleados pueda darse de forma organizada y transparente, que disfruten de lo que hacen y que se comporten correctamente como colectivo. Se sienten cómodos donde están según el autor Fontalvo-Herrera et al., (2023) (p. 72)

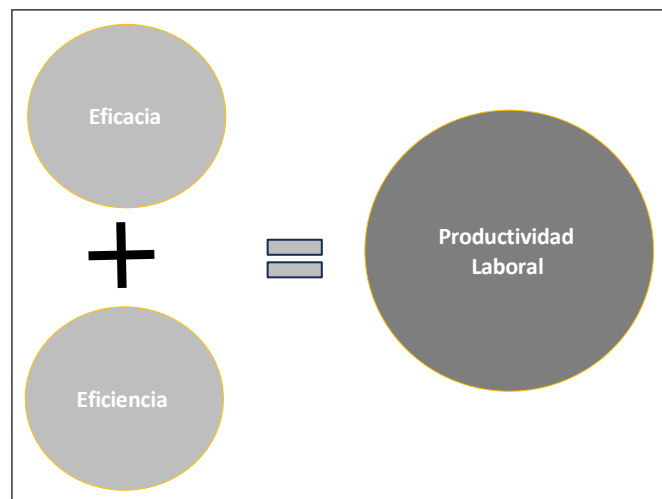
“La productividad del trabajo es un aumento de la producción que proviene del desarrollo de la capacidad productiva del trabajo sin un cambio en el uso del trabajo, mientras que la intensidad del trabajo es un aumento de la producción que proviene de un aumento del tiempo de trabajo efectivo (reducción del tiempo de trabajo y /o aumento del trabajo). durante el tiempo de trabajo). día). Es interesante notar que Marx incluye en su definición, además de las características (habilidades) de los trabajadores, Características de la ciencia y la tecnología involucradas en el proceso de producción así lo menciona Cequea et al., (2023) en la revista la productividad desde una perspectiva humana.

En el libro comportamiento organizacional del autor Robbins & Judge, (2009) nos señala que “Productividad la definen como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación, la

productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados”. (p. 122)

El autor Koontz et al., (2012) en su libro administración: una perspectiva global y empresarial refiere lo siguiente “La productividad es el nivel más alto del análisis del comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus objetivos transformando insumos en productos al menor costo. Por tanto, la productividad requiere eficiencia y eficacia. Una empresa es eficiente cuando alcanza sus objetivos de ventas o participación de mercado, pero su productividad también depende de la eficacia con la que se logran estos objetivos”. (p. 59)

*Figura 2. Dimensiones de la productividad laboral*



**Nota:** Adaptado de McKinsey (p.123), por Robbins y Jude (2013)

### ***Dimensión eficacia***

“Consideran el grado en que una organización satisface las necesidades de sus clientes o consumidores. La eficacia es la cualidad que posee una cosa, persona o procedimiento para producir el efecto deseado o previsto. Este término se utiliza a menudo como sinónimo de eficiencia, aunque existen diferencias importantes entre ambos conceptos. La eficiencia es un valor en la mayoría de las esferas profesionales y sociales de la cultura. Es un concepto también relacionado eficiencia y eficacia,

especialmente en el mundo corporativo y empresarial. En este campo, la relación entre estos tres conceptos se conoce como las tres E del management López, (2023) (p. 102)

### ***Dimensión eficiencia***

En la revista la gestión de calidad como innovación organizacional para la productividad en la empresa Arraut, (2023) señala que: “Evalúan qué tan bien una organización puede lograr sus objetivos a bajo costo. Puede entenderse como la capacidad de lograr mucho con pocos recursos, y también puede referirse a realizar el mismo trabajo en un período de tiempo más corto. En otras palabras, la eficiencia es el arte de utilizar la menor cantidad de bienes o capital posible logrando el máximo beneficio sin generar desperdicio. Generalmente se caracteriza por el nivel de atención que se le presta. los pasos del proceso, así como el uso eficiente de los recursos. Una de sus características es que permite comparar el costo de producción y el resultado esperado de un proceso, con el costo de producción y el resultado obtenido del mismo proceso”. (p. 76)

La palabra eficiencia proviene del latín *efficientia* que puede aludir a completar, «acción», fuerza o producción.

*Figura 3. Diferencia entre la eficacia y eficiencia*

<b>Eficacia</b>	<b>Eficiencia</b>
Se logran los objetivos planteados sin prestar atención a los medios empleados.	Se logran los objetivos planteados de la manera más conveniente o idea
El fin justifica los medios.	Los medios forman parte del fin
Algo dotado de eficacia se denomina “eficaz”	Algo dotado de eficiencia se denomina “eficiente”

**Nota:** Adaptado de la gestión de calidad como innovación organizacional para la productividad en la empresa, (p. 124), por Robbins y Jude (2013)

### ***Dimensión sinergia organizacional***

La sinergia corporativa consiste en la suma de los esfuerzos de organizaciones o individuos para lograr un objetivo común. En el mundo empresarial, la sinergia

permite relaciones en las que todos se benefician al trabajar juntos Ramírez et al., (2022)

#### *Sinergia intraempresarial*

Una empresa suele estar formada por departamentos o equipos de trabajo que, aunque tienen funciones específicas, trabajan hacia un mismo fin: impulsar y conseguir el éxito de la empresa. Esto permite que las áreas trabajen en colaboración. El departamento de finanzas debe trabajar con el departamento de recursos humanos; la de producción con la de ventas; y marketing con servicio al cliente. De lo contrario, no habrá coherencia en las prácticas de la empresa. Deben existir relaciones de cooperación en todos los ámbitos. Cada miembro del equipo debe recibir el apoyo del resto de sus compañeros para conseguir sus objetivos individuales y colectivos (Ramírez et al., (2022p. 132)

#### *Sinergia interempresarial*

En la revista la gestión de calidad como innovación organizacional para la productividad en la empresa Arraut, (2023) “La sinergia entre empresas se produce cuando dos o más organizaciones independientes establecen líneas de colaboración para generar más ingresos, aumentar el conocimiento de la marca o apoyar una causa común. Este tipo de sinergia está siempre determinada por intereses específicos, pero va más allá de la simple cooperación, porque busca explotar las fortalezas, la experiencia y la riqueza de cada una de las entidades participantes. En la práctica, esto puede incluir el uso de las instalaciones de otra empresa, el uso de sus clientes o el desarrollo conjunto de tecnología”. (p. 125 – 135)

#### *Sinergia operativa*

La sinergia operativa surge cuando las empresas utilizan las plataformas de ventas y fabricación de cada una para diseñar nuevas soluciones de mercado, mejorar la calidad del producto o gestionar sus operaciones. Este tipo de sinergia a menudo se

produce a través de la adquisición de pequeñas empresas o la fusión de empresas. En estos casos, la sinergia debe buscarse tanto a nivel organizacional, fusionando las metodologías de trabajo de todos; empresarial, y también a nivel operativo, donde los miembros de cada equipo aprenden a colaborar entre sí. Valencia, (2023)

### *Sinergia estratégica*

Laines et al., (2023) señala que la sinergia estratégica surge cuando las empresas o unidades de negocio colaboran entre si trabajando para lograr juntos mejores resultados que por separado, bajo el principio de que  $1 + 1 = 3$ , esta unión de recursos y capacidades complementarias busca incrementar la competitividad y maximizar el valor económico; dentro de las ventajas principales mejora la eficiencia, reduce costos y suprime ineficiencias o duplicidades dentro de los procesos, su aplicación reside en que suele darse con adquisiciones, fusiones, alianzas de marketing u optimización de la cadena de valor. (p. 158)

### *Dimensión rotación interna*

Cequea et al., (2023) dice al respecto que “La rotación laboral es la práctica de trasladar empleados entre trabajos dentro de una organización. Estas rotaciones son generalmente temporales y mayoritariamente laterales, lo que significa que ocurren entre trabajos del mismo nivel y no implican promociones. Hoy en día, las empresas reconocen que es una excelente manera de transferir habilidades, conocimientos y capacidades específicas, lo que conduce a la acumulación de capital humano y a una fuerza laboral más flexible”.

En la revista la productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional Fontalvo-Herrera et al., (2023) nos dice el autor lo siguiente “En este sentido, la rotación laboral es un aspecto clave, ya que ofrece a las empresas la oportunidad de cambiar a un empleado dentro de la misma empresa o sustituirlo por

otro que consideren que puede cumplir mejor con los requisitos del puesto. Según el informe El Futuro del Trabajo del Foro Económico Mundial, el 39% de los encuestados dijeron que apoyan la movilidad y la rotación laboral, informa How to Thrive in an Age of Disruption de Mercer. encontró que el 71% de los encuestados afirmó que se fomenta la movilidad interna en su organización”. (p. 68 -91)

### 2.3. Definición de términos básicos

- a) **Estrategia de engagement.**- “El engagement es un estado cognitivo-afectivo que perdura en el tiempo y se focaliza en el trabajo, este constructo motivacional está compuesto por el vigor, la dedicación y la absorción”. (Ocampo-Álvarez et al., 2022)
- b) **Vigor.**- “El vigor se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental durante el trabajo, por el deseo de esforzarse por realizar la tarea en cuestión incluso cuando surgen dificultades.”. (Ocampo-Álvarez et al., 2022)
- c) **Dedicación.**- “La dedicación se caracteriza por altos niveles de significado asociado al estudio, así como orgullo e identificación con la institución que está trabajando. La dedicación hace referencia a estar fuertemente involucrado con el trabajo, experimentando altos niveles de significado, entusiasmo, orgullo e inspiración”. (Zárate & Morales-Sánchez, 2022)
- d) **Absorción.** - “La absorción está relacionada con la identificación, la concentración y la satisfacción en el trabajo. La absorción, que es la última dimensión de este constructo, mide la capacidad de concentración que tiene un trabajador en su trabajo, lo que le permitirá sentir que el tiempo pasa más rápido.”. (Hinojosa-López, 2022)
- e) **Productividad laboral** “Productividad la definen como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En

la fabricación, la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados”. (Robbins & Judge, 2009) (p. 122)

- f) **Eficacia.-** “consideran que la Grado en el cual una organización satisface las necesidades de su clientela o de sus consumidores. La eficacia es la calidad que tiene una cosa, persona o procedimiento para producir el efecto deseado o esperado eficiencia”. (López, 2023)
- g) **Eficiencia.-** (Arraut, 2023) “Evalúan qué tan bien una organización puede lograr sus objetivos a bajo costo. Puede entenderse como la capacidad de lograr más con menos recursos, pero también como la capacidad de hacer el mismo trabajo en un período de tiempo más corto.”.
- h) **Sinergia organizacional.-** “La sinergia empresarial consiste en la suma de los esfuerzos de organizaciones o de personas, con el fin de alcanzar un objetivo común. En el mundo de los negocios la sinergia permite establecer relaciones en las que todos ganan a partir del trabajo conjunto”. (Ramírez et al., 2022)
- i) **Rotación interna.-** “La rotación laboral es la práctica de trasladar empleados entre trabajos dentro de una organización. Estas rotaciones son generalmente temporales y mayoritariamente laterales, es decir, ocurren entre trabajos del mismo nivel y no tienen en cuenta las promociones.”. (Cequea et al., 2023)

## 2.4. Formulación de hipótesis

### 2.4.1. Hipótesis general

La estrategia de engagement se relaciona con la productividad laboral de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024,

### 2.4.2. Hipótesis específica

- a) La estrategia de engagement se relaciona con la productividad laboral dimensión eficacia de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024.

- b) La estrategia de engagement se relaciona con la productividad laboral dimensión eficiencia de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024.
- c) La estrategia de engagement se relaciona con la productividad laboral dimensión sinergia organizacional de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024.
- d) La estrategia de engagement se relaciona con la productividad laboral dimensión rotación interna de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024.

## 2.5. Identificación de variables

**Variable 1:** Estrategias de engagement

**Dimensiones:** vigor

**Indicadores:**

X1 Mayor energía

X2 Fortaleza mental

X3 Esfuerzo

X4 Persistencia

**Dimensiones:** Dedicación

**Indicadores:**

X5 Significado laboral

X6 Retador

X7 Entusiasmo

X8 Orgullosos del trabajo

X9 Reto laboral

**Dimensiones:** Absorción Indicadores:

X10 Equilibrio

X11 Rapidez

X12 Inspiración

X13 Felicidad

**Variable 2:** Productividad laboral

**Dimensiones:** Eficacia

**Indicadores:**

Y1 Estado de salud

Y2 Habilidad laboral

Y3 Compromiso

**Dimensiones:** Eficiencia

**Indicadores:**

Y4 Resultado

Y5 Satisfacción laboral

Y6 Desarrollo personal

**Dimensiones:** Sinergia organizacional

**Indicadores:**

Y7 Interpersonal

Y8 Comunicación

Y9 Grado de empatías

**Dimensiones:** Rotación interna

**Indicadores:**

Y10 Promoción del empleo

Y11 Valoración

## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variables	Definición	Dimensión	Indicador	Escala
<b>V.1 Estrategias de engagement</b>	Engagement: Se define como “un estado mental positivo asociado al trabajo, caracterizado por la energía, la dedicación y la absorción”. (Schaufeli, Salanova, Gonzalez Romá y Bakker,2002)	Vigor	Mayor energía Fortaleza mental Esfuerzo Persistencia	Variable ordinal. Se utiliza la escala de Likert: 1. Siempre 2. La mayoría de las veces sí 3. Indiferente 4. La mayoría de las veces no 5. Nunca
		Dedicación	Significado laboral Retador Entusiasmo Orgullosa del trabajo Reto laboral	
<b>1V.2 Productividad laboral</b>	Respecto a esta variable Ramírez et al., (2022) define: “La forma en que se utilizan los factores de producción en la creación de bienes y servicios a ofrecer en el mercado tiene como objetivo optimizar los recursos utilizados, como los recursos humanos, materiales, de capital y financieros en el proceso de producción. La competitividad en el mercado forma parte de los objetivos de la organización.”. (p. 49)	Eficacia	Estado de salud Habilidad laboral Compromiso	Variable ordinal. Se utiliza la escala de Likert: 1. Completamente verdadero 2. Verdadero 3. Ni falso, ni verdadero 4. Falso 5. Completamente falso
		Eficiencia	Resultado laboral Satisfacción Desarrollo personal	
		Sinergia	Interpersonal Comunicación Grado de empatía	
		Rotación interna	Promoción del empleo Valoración	

*Nota:* La tabla representa a las variables de investigación

## **CAPÍTULO III**

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

#### **3.1. Tipo de investigación**

(Bernal, 2010) respecto al tipo de investigación el autor manifiesta “En la ciencia social existen diferentes tipos de investigación y es necesario conocer sus características para saber cuál de ellos se ajusta mejor a la investigación que va a realizarse”. El tipo de investigación es descriptivo correlacional.

Si revisamos la clasificación del autor Hernández-Sampieri et al., (2014) encontramos que el tipo de investigación es: básica, debido a que está orientada a generar y ampliar el conocimiento científico sobre la relación entre la estrategia de engagement y la productividad laboral, contribuyendo al desarrollo teórico de estas variables sin perseguir una aplicación práctica inmediata.

#### **3.2. Nivel de investigación**

Podemos mencionar que nuestra investigación el nivel de investigación es correlacional asimismo seccional o transversal. Salkind (1998), “la investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables. En otras palabras, la correlación examina asociaciones, pero no

relaciones causales, donde un cambio en un factor influye directamente en un cambio en otro”. Por otro lado, el autor Pimienta & De la orden, (2017) nos señala lo siguiente: “Por tanto se aplicará la teoría de la variable estrategia de engagement, del mismo modo la productividad laboral, el problema está establecido con las variables materia de investigación y es conocido por el investigador por cuanto laboramos en el área de recursos humanos”. Nos centraremos específicamente en cómo se puede mejorar la estrategia de engagement y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pasco.

### **3.3. Métodos de investigación**

Por otro lado, Lakatos, (1989) nos señala “En la presente investigación se utilizará el método científico por cuanto utilizaremos una serie de procedimientos de tipo lógico y no experimental de modo tal que nos permitan comprobar las hipótesis asimismo se utilizará el método cuantitativo para lo cual utilizaremos la encuesta para la recolección de datos a través de cuestionarios estadístico y de análisis - síntesis, entre otros. En el estadístico inferencial utilizaremos la correlación de Spearman así como la estadística descriptiva cuadros y figuras estadísticos”.

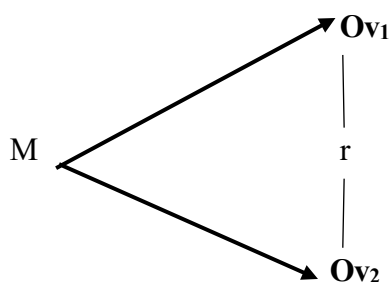
### **3.4. Diseño de la investigación**

Asimismo, Hernández-Sampieri et al., (2014) respecto al diseño de investigación menciona: “El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder a los diseños de investigación y aplicarlos al contexto particular de su estudio”.

Por otro lado, Méndez, (2001) “Como estrategia para el desarrollo de la investigación se utilizará “el diseño no experimental de corte transeccional o transversal por cuanto en la investigación recopilaremos datos en un solo momento”. Nuestro “propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un

momento dado”.

Esta investigación podemos diagramar de la siguiente manera:



**M** = muestra

**Ov<sub>1</sub>** = Observación variable 1: Estrategias de engagement

**Ov<sub>2</sub>** = Observación variable 2: Productividad laboral

**r** = correlación

### 3.5. Población y muestra

#### 3.5.1. Población

Según Ramírez (1999 señala que la población es finita teniendo en cuenta que una “población finita es aquella cuyos elementos en su totalidad son identificables por el investigador, por lo menos desde el punto de vista del conocimiento que se tiene sobre su cantidad total”), por tanto, nuestra población estará constituida por un total de 385 trabajadores, de acuerdo a la memoria anual de la Municipalidad Provincial de Pasco.

#### 3.5.2. Muestra

De acuerdo a (Bernal, 2010) que “Para el proceso cuantitativo, la muestra es un subgrupo de la población de interés datos, y que tiene que definirse y delimitarse con precisión, además de que debe ser representativo de la población”. Por otro lado Pujay, O. (2015) indicia que “la muestra es un fragmento de la población, con la que se realizara el estudio, el cual se selecciona con la finalidad de obtener información de manera representativa”. Es muestra probabilística simple por cuanto al momento de

realizar la encuesta se encuestará de manera aleatoria. Para calcular la muestra se utilizará la siguiente fórmula:

$$n_o = \frac{N Z^2 P \cdot Q}{(N-1) E^2 + P \cdot Q Z^2}$$

n =? (Tamaño de la muestra)

N = 385 (Tamaño de la población)

Z = 1.96 (Nivel de confianza)

P = 0.5 (Variabilidad positiva)

Q = 0.5 (Variabilidad negativa)

E = 5% (Margen de error)

$$n_o = \frac{385(1.96)^2 0.5 \cdot 0.5}{(385 - 1) (0.05)^2 + (0.5) (0.5) (1.96)^2} = \frac{75.6548}{1.1244} = 193.33$$

Entonces  $n_o =$  La muestra es **193** colaboradores

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

#### 3.6.1. Técnica

Para la presente investigación se utilizará la recolección de datos a través de la técnica de las encuestas. La encuesta se clasifica como directa, dado que los datos fueron obtenidos del personal que labora en las áreas de adquisiciones y procesos, en cual se desarrolla la investigación Padua et al., (1979)

- a) Para la variable X: Estrategia de engagement (Encuesta directa)
- b) Para la variable Y: Productividad laboral (Encuesta directa)

### **3.6.2. Cuestionario**

Concerniente al cuestionario Briones, (2001) señala lo siguiente el cuestionario está basado por los ítems las cuales se deriva de las variables, así como de las dimensiones e indicadores. Esta guía de encuesta será aplicada a los diferentes colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pasco de manera aleatoria para corroborar la hipótesis perteneciente a la presente investigación”.

### **3.6.3. Instrumentos**

Se aplicaron el cuestionario. Para ello en primer término tendremos que elaborar una guía de cuestionario producto de la operacionalización de nuestras variables dimensiones e indicadores, esta encuesta se realizará con la escala de Likert para determinar el nivel de competencias y habilidades de los colaboradores y su desempeño laboral.

Para la variable estrategia de engagement se utilizará la siguiente escala de Likert:

1. Siempre
2. La mayoría de las veces sí
3. Indiferentes
4. La mayoría de las veces no
5. Nunca.

Mientras para la variable productividad laboral financiero se utilizará la siguiente escala de Likert:

1. Completamente verdadero
2. Verdadero
3. Ni falso, ni verdadero
4. Falso

## 5. Completamente falso

La tabulación de datos se hará en forma manual y con herramientas informáticas en lo que corresponda.

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

#### 3.7.1. Validación de los instrumentos de investigación

Para elegir los instrumentos, se llevó a cabo un análisis completo de la literatura disponible, lo que permitió identificar las herramientas de medición más apropiadas para las variables en estudio. Se examinaron instrumentos que ya habían sido validados y que se utilizan frecuentemente en investigaciones similares, basándose en estos hallazgos, se desarrollaron nuestros propios instrumentos.

Después de seleccionar los instrumentos, se inició el proceso de validación. Esto requirió comprobar la validez de contenido, garantizando que los elementos de los cuestionarios fuesen relevantes y representativos de los conceptos que deseamos medir. Para esto, se contó con la valiosa colaboración de profesionales locales, quienes, gracias a su experiencia y conocimientos, ayudaron a verificar la validez, como se indica en el anexo.

*Tabla 1. Validación de expertos*

N°	Nombres a apellidos de expertos	Grado académico	Cargo
1	Mg. Shirley Teresa Vargas Allende	Magister	Docente Universitario
2	Mg. Erick Luis Solorzano Calixto	Magister	Docente Universitario
3	Mg. Ángel Wilmer Huayna Gonzales	Magister	Docente Universitario

Se halló la confiabilidad estadística con el alfa de Cronbach.

#### 3.7.2. Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Para asegurar que los instrumentos sean confiables, se realizó un análisis de consistencia interna mediante el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach. Este método

ayudó a examinar la coherencia de los elementos en cada instrumento y a garantizar que midan de forma consistente las mismas dimensiones teóricas. Los resultados presentados en las siguientes tablas nos informan sobre la confiabilidad de los instrumentos utilizados en la investigación.

*Tabla 2. Valor del alfa de Cronbach*

<b>Valor de <math>\alpha</math></b>	<b>Interpretación</b>
$\alpha \geq 0.90$	Excelente fiabilidad
$0.80 \leq \alpha < 0.90$	Buena fiabilidad
$0.70 \leq \alpha < 0.80$	Aceptable
$0.60 \leq \alpha < 0.70$	Cuestionable (moderada, puede mejorarse)
$0.50 \leq \alpha < 0.60$	Pobre (baja fiabilidad)
$\alpha < 0.50$	Inaceptable

**Fuente:** George & Mallery (2003)

Este coeficiente nos permitió medir la fiabilidad o consistencia interna de los ítems del cuestionario

*Figura 4. Reactivos para el cuestionario estrategia engagement*

		<b>Coefficiente de validez</b>	<b>Decisión</b>
<b>REACTIVOS</b>	<b>Estrategia engagement</b>	0.609	Valido
	Vigor	0.74	Valido
	Dedicación	0.614	Valido
	Absorción	0.709	Valido
	<b>PROMEDIO</b>	<b>0.668</b>	

*Nota.* La figura representa a la muestra representativa de la Municipalidad Provincial de Pasco

Figura 5. Reactivos para el cuestionario producción laboral

		Coefficiente de validez	Decisión
<b>REACTIVOS</b>	<b>Producción laboral</b>	0.694	Valido
	Eficacia	0.825	Valido
	Eficiencia	0.395	Valido
	Sinergia	0.638	Valido
<b>PROMEDIO</b>		<b>0.638</b>	

**Nota.** La figura representa a la muestra representativa de la Municipalidad Provincial de Pasco

Tabla 3. Estadística de fiabilidad alfa de Cronbrach

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,638	15

Como resultado tenemos que el alfa de Cronbach es de 0.639 es decir 64% se puede concluir que es moderado la confiabilidad

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

Dentro de las técnicas estadísticas a utilizar en nuestro estudio está el análisis descriptivo a través de la estadística descriptiva hallaremos la mediana, los cuadros estadísticos de doble entrada, los gráficos para determinar la proporcionalidad, así como la estadística inferencial utilizando el estadístico de correlación de spearman para determinar el grado de asociatividad de las variables y las dimensiones Perdomo et al., (2014)

Los análisis a ejecutar serían:

Para hallar la confiabilidad, utilizaremos el estadístico del Alpha de Cronbach. Después de terminar el proceso de encuestar y habiendo recogido los datos a través del

cuestionario, pasamos a realizar el análisis estadístico considerando los siguientes pasos:

- 1ro, se lograron crear las dimensiones por cada variable de estudio.
- 2do, logramos elaborar el baremo de las dimensiones y de las variables.
- 3ro, también se elaboró el baremo con tablas de frecuencias y gráficos correspondientes a continuación explicamos los resultados.

*Tabla 4. Baremos de las variables y dimensiones*

VARIABLES Y DIMENSIONES	NIVEL INICIO	NIVEL PROCESO	NIVEL LOGRADO
<b>Estrategia engagement</b>	39 -43	44 -48	49 -56
Vigor	13 - 15	16 -18	19 - 22
Dedicación	12 - 13	14 - 15	15 -19
Absorción	13 -14	15 - 16	17 - 18
<b>Producción laboral</b>	54 - 59	60 - 63	64 - 78
Eficacia	13 - 15	16 - 19	20 - 22
Eficiencia	17 - 18	19 - 20	21 - 23
Sinergia	10 - 11	12 - 13	14 - 15

*Nota.* La tabla de baremo representa a la muestra representativa de la Municipalidad Provincial de Pasco

### 3.9. Tratamiento estadístico

Las técnicas de tratamiento estadística serán descriptiva e inferencial. En la parte descriptiva se presentará al fenómeno de estudio con cuadro y gráficos y su interpretación, Mientras que en la inferencial aplicaremos el coeficiente de correlación de Spearman. La estadística de test será la correlación de spearman cuy formula se detalla a continuación

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{r(r^2 - 1)}$$

r = Coeficiente de correlación de Spearman

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

El referido autor Govea & Zuñiga, (2020) señala que el contenido de la investigación se enmarca en el cumplimiento del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, se ha salvaguardado la identidad de los encuestados, como se ha cumplido con las Norma APA”.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Descripción del trabajo de campo

Este trabajo de campo se realizó utilizando el instrumento cuestionario de forma física y virtual con cuidado, cada uno de los colaboradores participó activamente completando el instrumento durante un promedio de 6 minutos, antes de mostrar el procedimiento a los encuestados.

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

**Variable 1:** Estrategia de engagement

*Tabla 5. Estrategia de engagement*

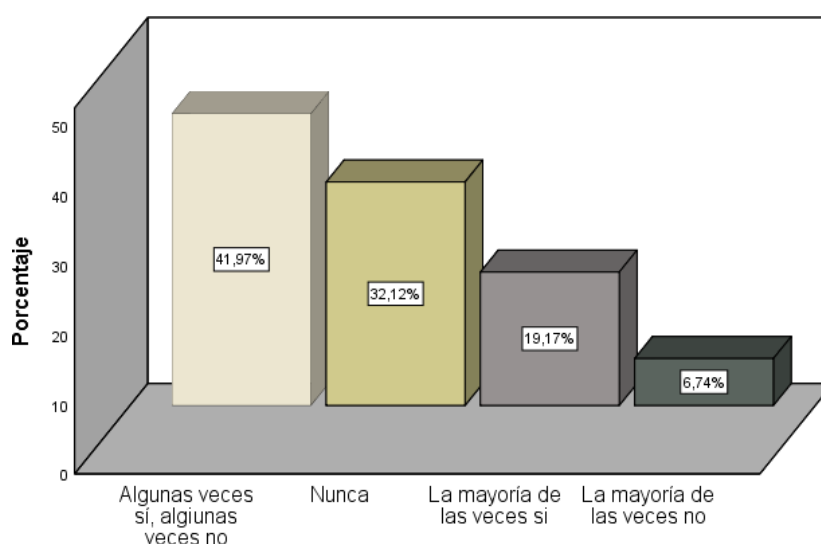
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
La mayoría de las veces si	37	19,2	19,2
Algunas veces sí, algunas veces no	81	42,0	42,0
La mayoría de las veces no	13	6,7	6,7
Nunca	62	32,1	32,1
Total	193	100,0	100,0

*Nota:* La tabla representa a la muestra representativa de la Municipalidad Provincial de Pasco

### Interpretación:

En la variable independiente Estrategia de engagement, se alcanzó el siguiente resultado: el 42% de encuestados de la Municipalidad Provincial de Pasco, contestaron algunas veces sí, algunas veces no, entre tanto el 32% escogió la alternativa nunca, mientras que el 19% respondió la mayoría de las veces sí, finalmente el 7% dijo la mayoría de las veces no de una muestra representativa es de 193 trabajadores administrativos encuestadas en el estudio de estrategias de engagement y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco - 2024. Por lo que se concluye que están algunas veces sí, algunas veces no.

*Gráfico 1. Estrategia de engagement*



**Nota.** El gráfico representa a la muestra representativa de la Municipalidad Provincial de Pasco

### *Dimensión: Vigor*

*Tabla 6. La dimensión Vigor*

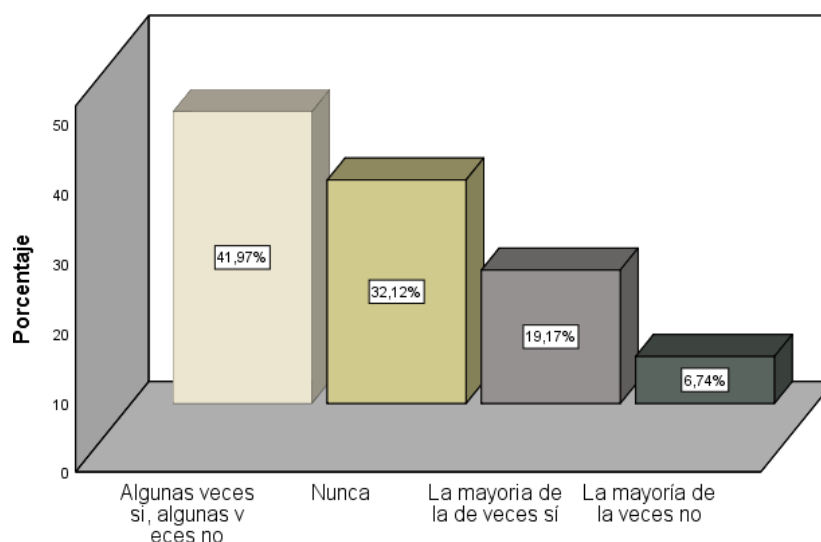
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
La mayoría de la de veces sí	37	19,2	19,2
Algunas veces sí, algunas veces no	81	42,0	42,0
La mayoría de las veces no	13	6,7	6,7
Nunca	62	32,1	32,1
Total	193	100,0	100,0

*Nota:* La tabla representa a la muestra representativa de la Municipalidad Provincial de Pasco

## Interpretación:

En la dimensión vigor, se alcanzó el siguiente resultado: el 42% de encuestados de la Municipalidad Provincial de Pasco, contestaron algunas veces sí, algunas veces no, entre tanto el 32% escogió la alternativa nunca, mientras que el 19% respondió la mayoría de las veces sí, finalmente el 7% dijo la mayoría de las veces no de una muestra representativa es de 193 trabajadores administrativos encuestados en el estudio estrategias de engagement y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco - 2024. Por lo que se concluye que están algunas veces sí, algunas veces no.

Gráfico 2. La dimensión Vigor



**Nota.** El gráfico representa a la muestra representativa de la Municipalidad Provincial de Pasco

## Dimensión dedicación

Tabla 7. Dimensión dedicación

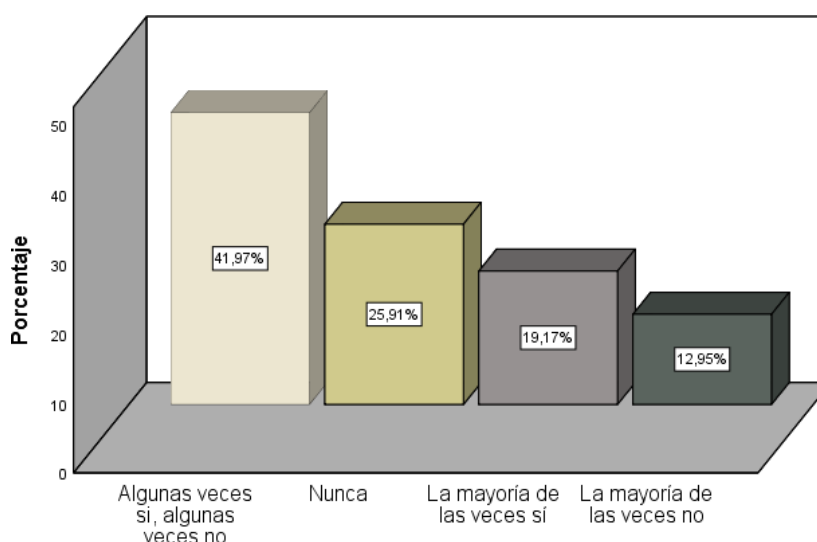
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
La mayoría de las veces sí	37	19,2	19,2
Algunas veces sí, algunas veces no	81	42,0	42,0
La mayoría de las veces no	25	13,0	13,0
Nunca	50	25,9	25,9
Total	193	100,0	100,0

**Nota:** La tabla representa a la muestra representativa de la Municipalidad Provincial de Pasco

### Interpretación:

En la dimensión dedicación, se alcanzó el siguiente resultado: el 42% de encuestados de la Municipalidad Provincial de Pasco, contestaron algunas veces si, algunas veces no, entre tanto el 26% escogió la alternativa nunca, mientras que el 19% respondió la mayoría de las veces sí, finalmente el 13% dijo la mayoría de las veces no, de una muestra representativa es de 193 trabajadores administrativos encuestadas en el estudio estrategias de engagement y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco - 2024. Por lo que se concluye que están algunas veces si, algunas veces no.

*Gráfico 3. Dimensión dedicación*



*Nota.* El gráfico representa a la muestra representativa de la Municipalidad Provincial de Pasco

## Dimensión absorción

Tabla 8. Dimensión absorción

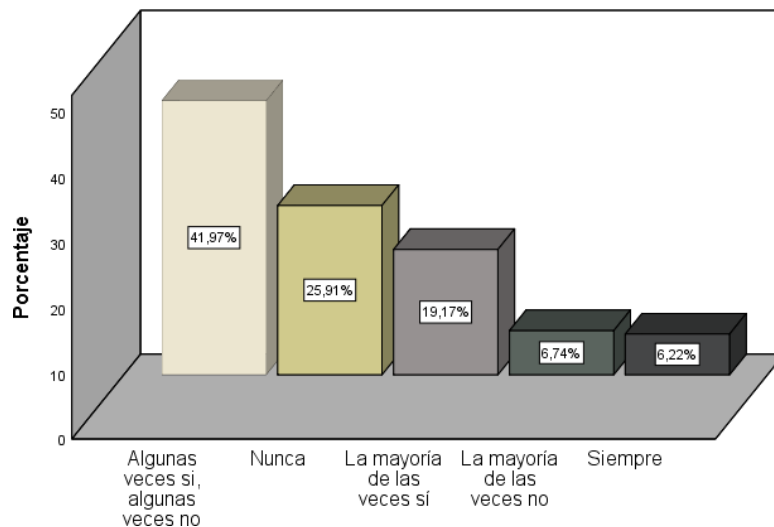
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Siempre	12	6,2	6,2
La mayoría de las veces sí	37	19,2	19,2
Algunas veces si, algunas veces no	81	42,0	42,0
La mayoría de las veces no	13	6,7	6,7
Nunca	50	25,9	25,9
Total	193	100,0	100,0

*Nota:* La tabla representa a la muestra representativa de la Municipalidad Provincial de Pasco

### Interpretación:

En la dimensión absorción, alcanzó el siguiente resultado: el 42% de encuestados de la Municipalidad Provincial de Pasco. contestaron algunas veces si, algunas veces no, entre tanto el 26% escogió la alternativa nunca, mientras que el 19% respondió la mayoría de las veces sí, finalmente el 7% dijo la mayoría de las veces no, el 6% dijeron si, de una muestra representativa es de 193 trabajadores administrativos encuestadas en el estudio estrategias de engagement y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco - 2024. Por lo que se concluye que algunas veces si, algunas veces no.

Gráfico 4. Dimensión absorción



*Nota:* La tabla representa a la muestra representativa de la Municipalidad Provincial de Pasco

## Variable 2: Productividad laboral

Tabla 9. Productividad laboral

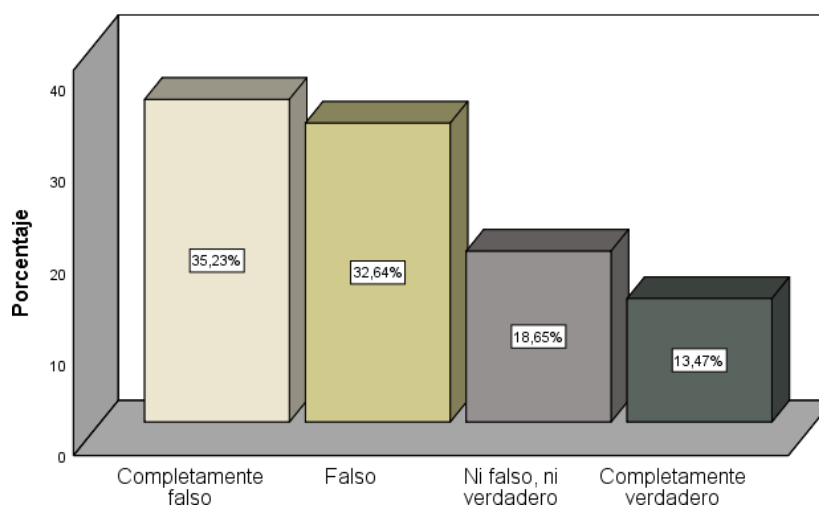
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Completamente verdadero	26	13,5	13,5
Ni falso, ni verdadero	36	18,7	18,7
Falso	63	32,6	32,6
Completamente falso	68	35,2	35,2
Total	193	100,0	100,0

**Nota:** La tabla representa a la muestra representativa de la Municipalidad Provincial de Pasco.

### Interpretación:

En la variable dependiente: Productividad laboral, alcanzó el siguiente resultado: el 35% de encuestados de la Municipalidad Provincial de Pasco. contestaron completamente falso, entre tanto el 33% escogió la alternativa falsa, mientras que el 19% respondió ni falso ni verdadero, finalmente el 14% dijo completamente verdadero, de una muestra representativa es de 193 trabajadores administrativos encuestadas en el estudio estrategias de engagement y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco - 2024. Por lo que se concluye que es completamente falso.

Gráfico 5. Productividad laboral



**Nota.** El gráfico representa a la muestra representativa de la Municipalidad Provincial de Pasco

## Dimensión eficacia

Tabla 10. Dimensión eficiencia

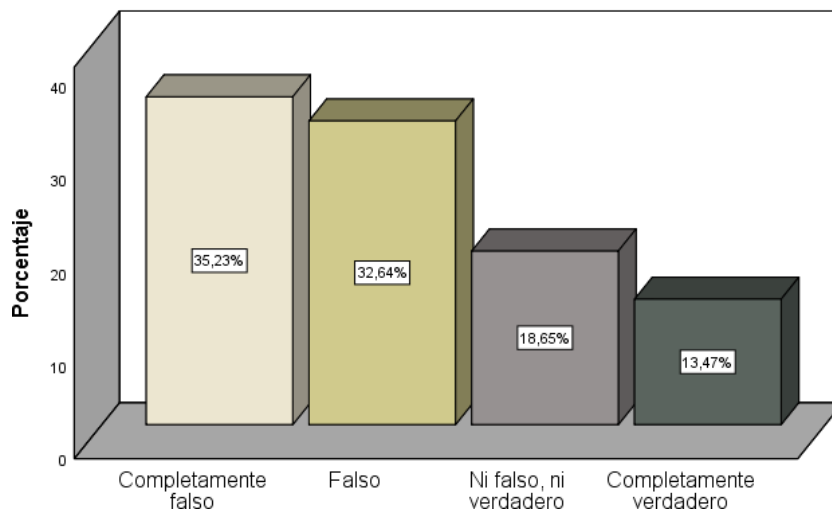
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Completamente verdadero	26	13,5	13,5
Ni falso, ni verdadero	36	18,7	18,7
Falso	63	32,6	32,6
Completamente falso	68	35,2	35,2
Total	193	100,0	100,0

*Nota:* La tabla representa a la muestra representativa de la Municipalidad Provincial de Pasco

### Interpretación:

En la dimensión: eficacia, alcanzó el siguiente resultado: el 35% de encuestados de la Municipalidad Provincial de Pasco. contestaron completamente falso, entre tanto el 33% escogió la alternativa falsa, mientras que el 19% respondió ni falso ni verdadero, finalmente el 14% dijo completamente verdadero, de una muestra representativa es de 193 trabajadores administrativos encuestadas en el estudio estrategias de engagement y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco - 2024. Por lo que se concluye que es completamente falso.

Gráfico 6. Dimensión: Eficacia



*Nota.* El gráfico representa a la muestra representativa de la Municipalidad Provincial de Pasco

## Dimensión eficiencia

Tabla 11. Dimensión eficiencia

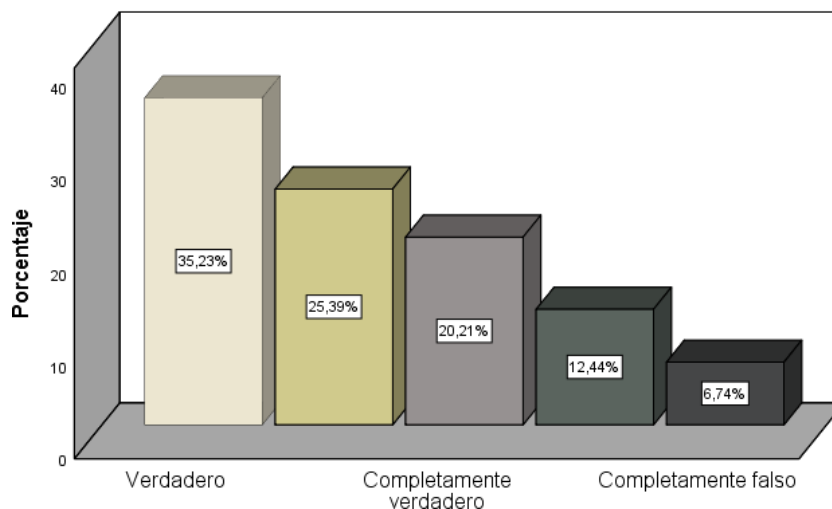
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Completamente verdadero	39	20,2	20,2
Verdadero	68	35,2	35,2
Ni falso, ni verdadero	49	25,4	25,4
Falso	24	12,4	12,4
Completamente falso	13	6,7	6,7
Total	193	100,0	100,0

*Nota:* La tabla representa a la muestra representativa de la Municipalidad Provincial de Pasco

### Interpretación:

En la dimensión: Eficiencia, alcanzó el siguiente resultado: el 35% de encuestados de la Municipalidad Provincial de Pasco, contestaron verdadero, entre tanto el 25% escogió la alternativa ni falso ni verdadero, mientras que el 20% respondió completamente verdadero, finalmente el 12% dijo falso, finalmente el 7% respondió completamente falso, de una muestra representativa es de 193 trabajadores administrativos encuestadas en el estudio estrategias de engagement y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco - 2024. Por lo que se concluye que es verdadero.

Gráfico 7. Dimensión eficiencia



*Nota.* El gráfico representa a la muestra representativa de la Municipalidad Provincial de Pasco

## *Dimensión sinergia organizacional*

*Tabla 12. Sinergia organizacional*

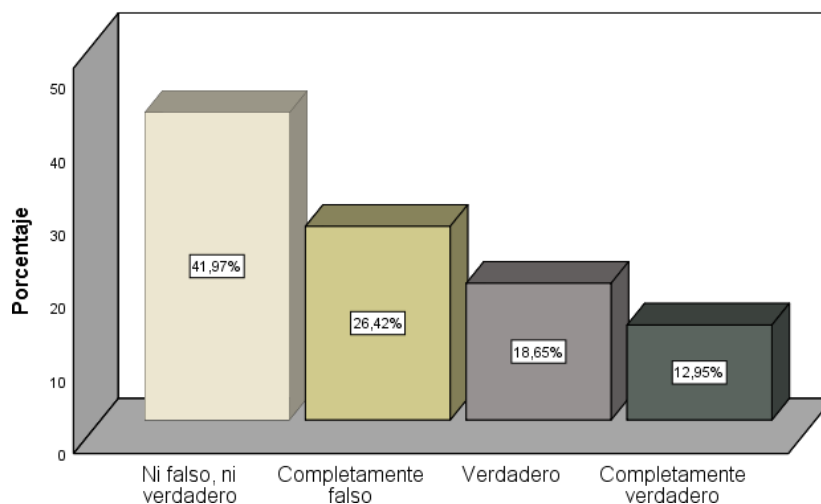
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Completamente verdadero	25	13,0	13,0
Verdadero	36	18,7	18,7
Ni falso, ni verdadero	81	42,0	42,0
Completamente falso	51	26,4	26,4
Total	193	100,0	100,0

*Nota:* La tabla representa a la muestra representativa de la Municipalidad Provincial de Pasco

### **Interpretación:**

En la dimensión: Sinergia organizacional, alcanzó el siguiente resultado: el 42% de encuestados de la Municipalidad Provincial de Pasco, contestaron ni falso ni verdadero, entre tanto el 26% escogió la alternativa completamente falso, mientras que el 19% respondió verdadero, finalmente el 13% dijo completamente verdadero, de una muestra representativa es de 193 trabajadores administrativos encuestadas en el estudio estrategias de engagement y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco - 2024. Por lo que se concluye que es verdadero.

*Gráfico 8. Sinergia organizacional*



*Nota.* El gráfico representa a la muestra representativa de la Municipalidad Provincial de Pasco

## Dimensión

Tabla 13. Rotación interna

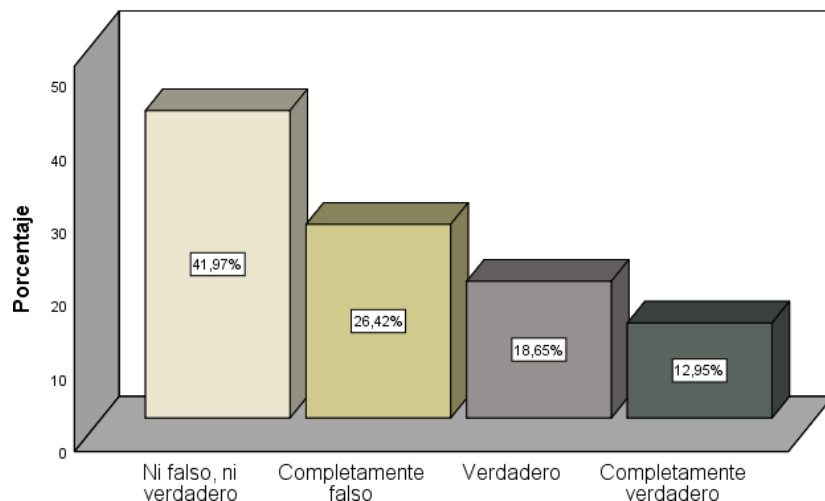
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Completamente verdadero	25	13,0	13,0
Verdadero	36	18,7	18,7
Ni falso, ni verdadero	81	42,0	42,0
Completamente falso	51	26,4	26,4
Total	193	100,0	100,0

*Nota:* La tabla representa a la muestra representativa de la Municipalidad Provincial de Pasco

### Interpretación:

En la dimensión: Rotación interna, alcanzó el siguiente resultado: el 42% de encuestados de la Municipalidad Provincial de Pasco, contestaron ni falso ni verdadero, entre tanto el 26% escogió la alternativa completamente falso, mientras que el 19% respondió verdadero, finalmente el 13% dijo completamente verdadero, de una muestra representativa es de 193 trabajadores administrativos encuestadas en el estudio estrategias de engagement y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco - 2024. Por lo que se concluye contestaron ni falso ni verdadero.

Gráfico 9. Dimensión rotación interna



*Nota.* El gráfico representa a la muestra representativa de la Municipalidad Provincial de Pasco

### 4.3. Prueba de hipótesis

Seguidamente, realizaremos la prueba de normalidad para Decidir qué prueba estadística utilizar. Estadísticas paramétricas o no paramétricas.

#### **Prueba de normalidad**

##### **Estadística paramétrica**

Se presupone que:

La normalidad de la distribución de sus datos

La homogeneidad de las varianzas de los datos

##### **Estadística no paramétrica**

Los datos que se analizan no tienen presuposiciones

La prueba de distribución libre

Shapiro – Wilk  $n \leq 50$  mientras que Kolmogorov – Smirnov  $n \geq 50$

#### **1) Planteamiento de la hipótesis**

**H<sub>0</sub>** Los datos poseen una distribución normal

**H<sub>a</sub>** Los datos no poseen una distribución normal

#### **2) Nivel de significancia**

Confianza 95%

Significancia (alfa) 5%

#### **3) Prueba estadística que emplearemos**

Se utiliza la prueba de Kolmogorov – Smirnov por tener datos mayores que 50.

#### **4) Criterios de decisión**

Si  $p < 0,05$  rechazamos la  $H_0$  y acepta la  $H_a$

Si  $p > 0,05$  aceptamos la  $H_0$  y rechazamos la  $H_a$

*Cuadro 1. Resumen de procesamiento de casos*

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
VI: Estrategia de engagement	193	100,0%	0	0,0%	193	100,0%
VD: Productividad laboral	193	100,0%	0	0,0%	193	100,0%

**Nota:** Base de datos

*Cuadro 2. Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VI: Estrategia de engagement	,285	193	,000	,807	193	,000
VD: Productividad laboral	,252	193	,000	,800	193	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Nota:** Base de datos

### **Interpretación:**

De modo que existe 193 datos es más de 50 observaciones manipularemos el Kolgorov-Smimov y separamos shapiro-Wilk. El Resultado de que el nivel de Significancia es 0,000 menor que El valor p es 0,05 menor que El valor Alfa, que es 0,05. Por lo tanto, rechazamos la Hipótesis Nula y aceptamos la Hipótesis alternativa, enfatizando así que "La variable estrategia de engagement y producción laboral en la Población No tiene una Distribución normal. Por lo tanto, utilizaremos El estadístico No Paramétrico Rho de Spearman para El Contraste de hipótesis".

### **Decisión y conclusión:**

Entonces rechazamos la hipótesis nula (Ho) y aceptamos hipótesis alterna (Ha) es decir, Los DATOS no tienen una Distribución normal por lo que Utilizamos Estadísticas No paramétricas. La rho de Spearman se utiliza para Determinar la RELACIÓN entre las cuales Variables estrategia de engagement y producción laboral.

Cuadro 3. Valor de Rho de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativo grande y perfecta
-0.9 a - 0.99	Correlación negativo grande muy alta
-0.7 a 0.89	Correlación negativo alta
-0.4 a 0.39	Correlación negativo moderada
-0.2 a 0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
De 0,20 a 0,39	Correlación positiva baja
De 0,40 a 0,69	Correlación positiva moderada
De 0,70 a 0,89	Correlación positiva alta
De 0,9 a 0.9	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Cielo.org.mx

#### 4.3.1. Contrastación de hipótesis general

##### 1ro Enunciamos la hipótesis

**H1:  $r_{v12} \neq 0$**  La estrategia de engagement se relaciona con la productividad laboral de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024

**H0:  $r_{v12} = 0$**  La estrategia de engagement no se relaciona con la productividad laboral de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024

##### 2do Determinar el nivel de significancia

El nivel de significancia en nuestra investigación es  $p = 0.05$  en la cual se comparará el p-valor del experimento.

##### 3ro Calcular el valor de probabilidad el p-valor

Se calcula el p-valor manipulando el software SPSS 26.

Cuadro 4. Correlación de la estrategia engagement y productividad laboral

Correlaciones

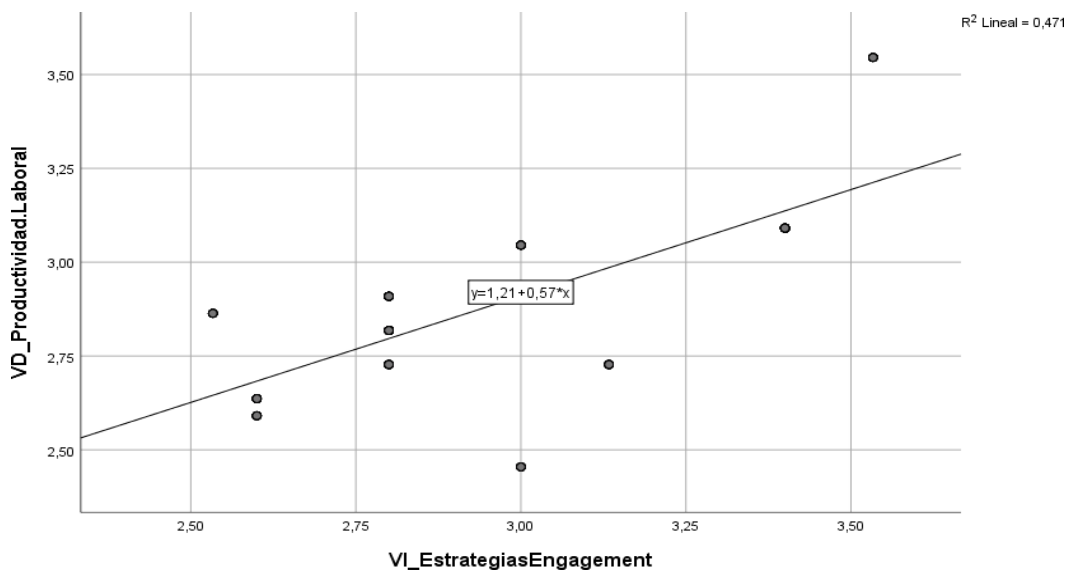
			V1. Estrategias Engagement	V2. Productividad Laboral
Rho de Spearman	V1. Estrategias Engagement	Coefficiente de correlación	1,000	,541**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	193	193
	V2. Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,541**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	193	193

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

**Nota:** Cuestionario aplicado

Se puede observar en la tabla que hay una correlación de 0.542 es decir 54% entre las variables estrategias de engagement y la variable productividad laboral, por lo que afirmamos; si mejoramos la estrategias de engagement entonces mejoraremos también la variable productividad laboral, encontramos que existe una relación directa, y es significativa por tanto el p-valor hallado es de 0.000 confrontando con el nivel de significancia para el estudio es de 0.05, hallamos que es menor, lo que se determina rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Figura 6. Estrategia engagement y productividad laboral



**Nota:** Base de datos

#### ***Cuarta Decisión y Conclusión.***

Por lo que podemos concluir, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre la variable estrategia de engagement y la variable productividad laboral de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2024, lo que nos permite aseverar y aceptar la hipótesis alterna.

Hay una correlación positiva moderada con un 54% entre la variable estrategia de engagement y la variable productividad laboral, por lo que podemos afirmar que si mejoramos la estrategia de engagement entonces mejoraremos la productividad laboral de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2024.

#### **4.3.2. Contrastación de las hipótesis específicas**

##### **1ro Enunciamos la hipótesis específica 1**

**H1:  $r_{12} \neq 0$**  La estrategia de engagement se relaciona con la productividad laboral dimensión eficacia de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024.

**H0:  $r_{12} = 0$**  La estrategia de engagement no se relaciona con la productividad laboral dimensión eficacia de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024.

##### ***2do: Determinar el nivel de significancia***

El nivel de significancia en nuestra investigación es  $p = 0.05$  en la cual se comparará el p-valor del experimento.

##### ***3ro: Calcular el valor de probabilidad el p-valor***

Se calcula el p-valor manipulando el software SPSS 26.

*Cuadro 5. Correlación de la estrategia engagement y productividad laboral*

**Correlaciones**

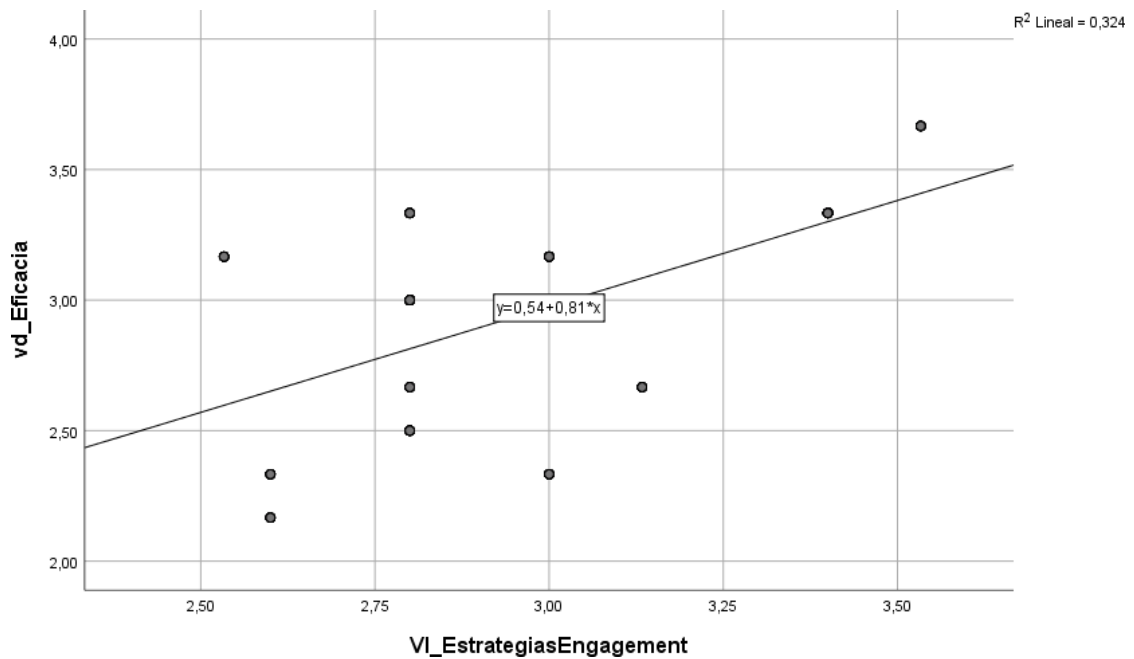
			V1. Estrategias Engagement	Eficacia
Rho de Spearman	V1. Estrategias Engagement	Coefficiente de correlación	1,000	,518**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	193	193
	Eficacia	Coefficiente de correlación	,518**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	193	193

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

**Nota:** Cuestionario aplicado

Se puede observar en la tabla que hay una correlación de 0.518 es decir 51% entre las variables estrategias de engagement y la variable productividad laboral dimensión eficacia, por lo que afirmamos; si mejoramos la estrategias de engagement entonces mejoraremos también la variable productividad laboral dimensión eficacia, encontramos que existe una relación directa, y es significativa por tanto el p-valor hallado es de 0.000 confrontando con el nivel de significancia para el estudio es de 0.05, hallamos que es menor, lo que se determina rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Figura 7. Estrategia engagement y productividad laboral



Nota: Base de datos

**Cuarto: Decisión y Conclusión.**

Por lo que podemos concluir, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre la variable estrategia de engagement y la variable productividad laboral dimensión eficacia de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2024, lo que nos permite aseverar y aceptar la hipótesis alterna.

Hay una correlación positiva moderada con un 51% entre la variable estrategia de engagement y la variable productividad laboral dimensión eficacia, por lo que podemos afirmar que si mejoramos la estrategia de engagement entonces mejoraremos la productividad laboral dimensión eficacia de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2024.

**Iro Enunciamos la hipótesis específica 2**

**H1:  $rv_{12} \neq 0$**  La estrategia de engagement se relaciona con la productividad laboral dimensión eficiencia de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024.

**H0:  $rv_{12} = 0$**  La estrategia de engagement no se relaciona con la productividad laboral dimensión eficiencia de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024.

### **2do: Determinar el nivel de significancia**

El nivel de significancia en nuestra investigación es  $p = 0.05$  en la cual se comparará el p-valor del experimento.

### **3ro: Calcular el valor de probabilidad el p-valor**

Se calcula el p-valor manipulando el software SPSS 26.

*Cuadro 6. Correlación de la estrategia engagement y productividad laboral*

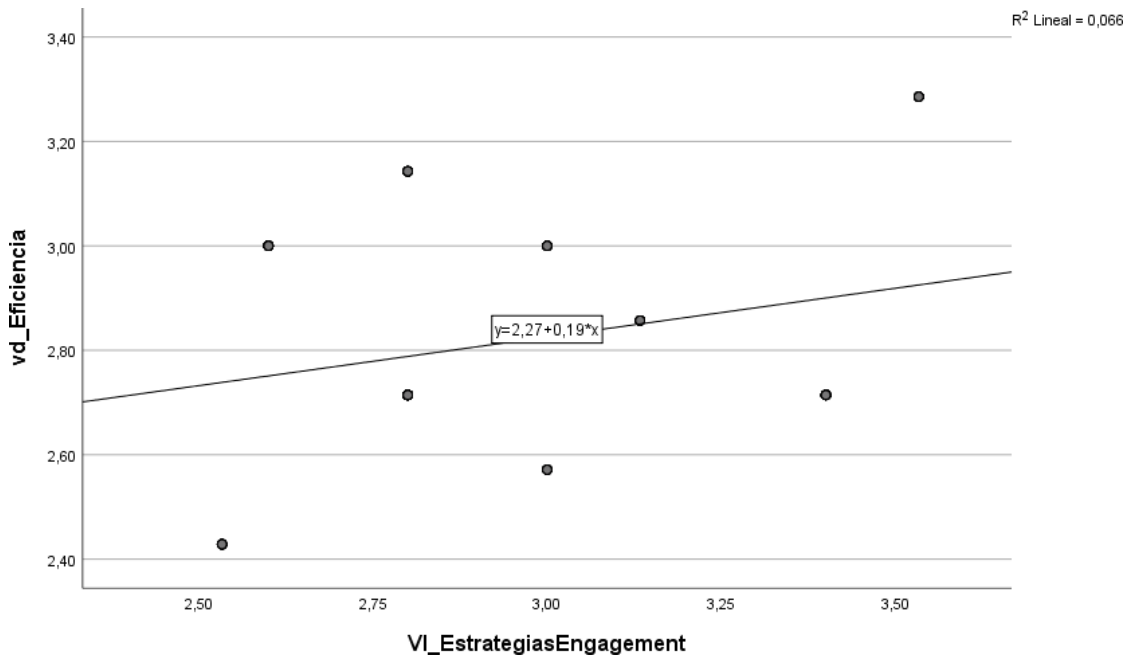
Correlaciones			V1. Estrategias Engagement Eficiencia	
Rho de Spearman	V1. Estrategias Engagement	Coeficiente de correlación	1,000	,771*
		Sig. (bilateral)	.	,031
		N	193	193
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,771*	1,000
		Sig. (bilateral)	,031	.
		N	193	193

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Nota:** Cuestionario aplicado

Se puede observar en la tabla que hay una correlación de 0.771 es decir 77% entre las variables estrategias de engagement y la variable productividad laboral dimensión eficiencia, por lo que afirmamos; si mejoramos la estrategias de engagement entonces mejoraremos también la variable productividad laboral dimensión eficiencia, encontramos que existe una relación directa, y es significativa por tanto el p-valor hallado es de 0.000 confrontando con el nivel de significancia para el estudio es de 0.05, hallamos que es menor, lo que se determina rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Figura 8. la estrategia engagement y productividad laboral



Nota: Base de datos

**Cuarto: Decisión y Conclusión.**

Por lo que podemos concluir, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre la variable estrategia de engagement y la variable productividad laboral dimensión eficiencia de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2024, lo que nos permite aseverar y aceptar la hipótesis alterna.

Hay una correlación positiva alta con un 77% entre la variable estrategia de engagement y la variable productividad laboral dimensión eficiencia, por lo que podemos afirmar que si mejoramos la estrategia de engagement entonces mejoraremos la productividad laboral dimensión eficiencia de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2024.

**Iro Enunciamos la hipótesis específica 3**

**H1:  $rv_{12} \neq 0$**  La estrategia de engagement se relaciona con la productividad laboral dimensión sinergia organizacional de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024.

**H0:  $r_{v12} = 0$**  La estrategia de engagement se relaciona con la productividad laboral dimensión sinergia organizacional de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024.

**2do: Determinar el nivel de significancia**

El nivel de significancia en nuestra investigación es  $p = 0.05$  en la cual se comparará el p-valor del experimento.

**3ro: Calcular el valor de probabilidad el p-valor**

Se calcula el p-valor manipulando el software SPSS 26.

*Cuadro 7. Correlación de la estrategia engagement y productividad laboral*

Correlaciones			V1. Estrategias Engagement	Sinergia
Rho de Spearman	V1. Estrategias Engagement	Coefficiente de correlación	1,000	,557**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	193	193
	Sinergia	Coefficiente de correlación	,557**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	193	193

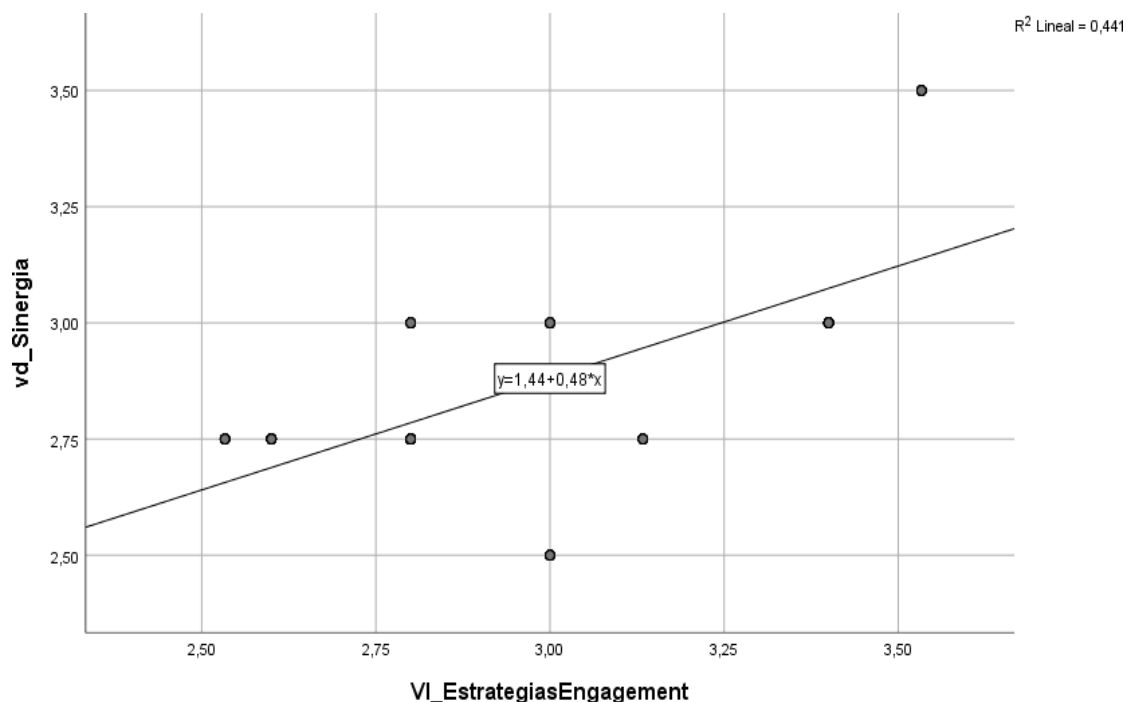
\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Nota:** Cuestionario aplicado

Se puede observar en la tabla que hay una correlación de 0.557 es decir 55% entre las variables estrategias de engagement y la variable productividad laboral dimensión sinergia, por lo que afirmamos; si mejoramos la estrategias de engagement entonces mejoraremos también la variable productividad laboral dimensión sinergia, encontramos que existe una relación directa, y es significativa por tanto el p-valor hallado es de 0.000 confrontando con el nivel de significancia para el estudio es de 0.05, hallamos que es menor, lo que se determina rechazar la hipótesis nula y aceptar la

hipótesis alterna.

*Figura 9. La estrategia engagement y productividad laboral*



**Nota:** Base de datos

#### ***Cuarto: Decisión y Conclusión***

Por lo que podemos concluir, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre la variable estrategia de engagement y la variable productividad laboral dimensión sinergia de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2024, lo que nos permite aseverar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva moderada con un 55% entre la variable estrategia de engagement y la variable productividad laboral dimensión sinergia, por lo que podemos afirmar que si mejoramos la estrategia de engagement entonces mejoraremos la productividad laboral dimensión sinergia de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2024.

#### ***Iro Enunciamos la hipótesis específica 4***

**H1:  $rv_{12} \neq 0$**  La estrategia de engagement se relaciona con la productividad laboral dimensión rotación interna de la Municipalidad Provincial de

Pasco, 2024.

**H0:  $r_{12} = 0$**  La estrategia de engagement no se relaciona con la productividad laboral dimensión rotación interna de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024.

**2do: Determinar el nivel de significancia**

El nivel de significancia en nuestra investigación es  $p = 0.05$  en la cual se comparará el p-valor del experimento.

**3ro: Calcular el valor de probabilidad el p-valor**

Se calcula el p-valor manipulando el software SPSS 26.

*Cuadro 8. Correlación de la estrategia engagement y productividad laboral*

Correlaciones			V1. Estrategias Engagement Rotación	
Rho de Spearman	V1. Estrategias Engagement	Coefficiente de correlación	1,000	,475**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	193	193
	Rotación	Coefficiente de correlación	,475**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	193	193

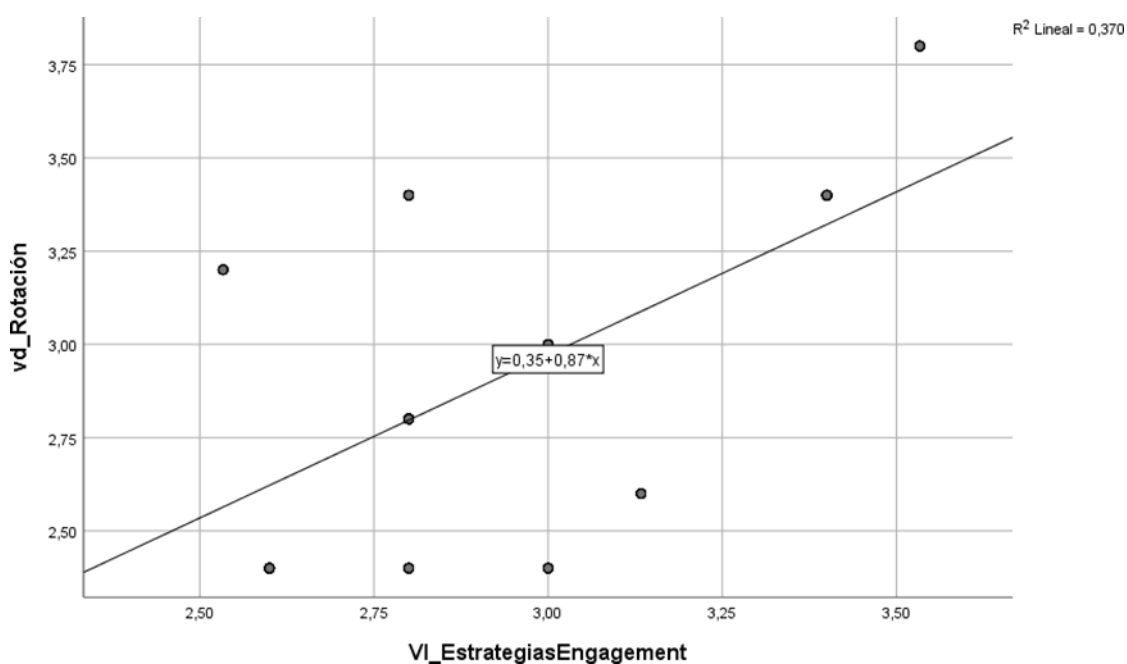
\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Nota:** Cuestionario aplicado

Se puede observar en la tabla que hay una correlación de 0.475 es decir 48% entre las variables estrategias de engagement y la variable productividad laboral dimensión rotación, por lo que afirmamos; si mejoramos la estrategias de engagement entonces mejoraremos también la variable productividad laboral dimensión rotación,

encontramos que existe una relación directa, y es significativa por tanto el p-valor hallado es de 0.000 confrontando con el nivel de significancia para el estudio es de 0.05, hallamos que es menor, lo que se determina rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

*Figura 10. Estrategia engagement y productividad laboral*



**Nota:** Base de datos

#### ***Cuarto: Decisión y Conclusión.***

Por lo que podemos concluir, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre la variable estrategia de engagement y la variable productividad laboral dimensión rotación de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2024, lo que nos permite aseverar y aceptar la hipótesis alterna.

Hay una correlación positiva moderada con un 48% entre la variable estrategia de engagement y la variable productividad laboral dimensión rotación, por lo que podemos afirmar que si mejoramos la estrategia de engagement entonces mejoraremos la productividad laboral dimensión rotación de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2024.

#### 4.4. Discusión de resultados

En la variable estrategia de engagement De acuerdo al autor Porto-Martins, (2016) en la tesis doctoral intituloado *Salud Laboral en Teleoperadores: un enfoque en el estrés, el síndrome de burnout, la resiliencia y el engagement en el trabajo*, de la Universidad Autónoma de Madrid perteneciente a la facultad de psicología programa de doctorado quienes llegaron a la siguiente conclusión: “Este trabajo también contribuyó al estudio de los instrumentos de evaluación psicológica utilizados, en relación a sus cualidades psicométricas y a la comprensión de las correlaciones entre ellos. Es importante reconocer que las pruebas y nuevas pruebas ayudaron a aumentar la validez de los instrumentos utilizados. El uso del MBI combinado con el ISB nos permitió verificar la validez convergente del ISB. Mientras en nuestra investigación se dio el resultado la variable 1 Estrategia de engagement, se alcanzó el siguiente resultado: el 42% de encuestados de la Municipalidad Provincial de Pasco. contestaron algunas veces sí, algunas veces no, entre tanto el 33% escogió la alternativa nunca, mientras que el 19% respondió la mayoría de las veces sí, finalmente el 7% dijo la mayoría de las veces no de una muestra representativa es de 193 trabajadores administrativos encuestadas en el estudio estrategias de engagement y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco - 2024. Por lo que se concluye que están algunas veces sí, algunas veces no.

En la dimensión vigor en la investigación internacional, por otro lado, encontramos la investigación de Castañeda-Flores & Flores, (2022) en el artículo científico intituloado *Engagement laboral. Tendencias actuales y aspectos relevantes para la investigación cuyo propósito de alcanzar los objetivos organizacionales en entornos cada vez más competitivos*. Al mismo tiempo, los centros de investigación especializados tratan de ajustar sus procesos para satisfacer las necesidades del mundo

empresarial. Se llegó a la siguiente conclusión: “A través de una revisión de la literatura, se ha comprobado que, debido a la gran importancia que le dan los investigadores y los importantes cambios en el ámbito empresarial iniciados a principios del siglo XXI, motivados en parte por la psicología positiva, el científico. resultado en el trabajo. En nuestra investigación tuvimos el resultado En la dimensión vigor, se alcanzó el siguiente resultado: el 42% de encuestados de la Municipalidad Provincial de Pasco. contestaron algunas veces sí, algunas veces no, entre tanto el 33% escogió la alternativa nunca, mientras que el 19% respondió la mayoría de las veces sí, finalmente el 7% dijo la mayoría de las veces no de una muestra representativa es de 193 trabajadores administrativos encuestadas en el estudio estrategias de engagement y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco - 2024. Por lo que se concluye que están algunas veces sí, algunas veces no.

En la dimensión dedicación El autor referente al engagement Aguirre, (2024) en el trabajo de investigación para obtener el grado de magister intitulado *Engarement laboral y su relación con la productividad laboral del personal asistencial del centro de salud de San Jerónimo, Cusco - 2023* de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco de la escuela de posgrado arribo a la siguiente conclusión: “De acuerdo con los resultados evaluados para el objetivo general, se puede afirmar que el compromiso laboral está vinculado de manera directa a la productividad de los trabajadores del área asistencial en el Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023. Este compromiso se ha vuelto esencial para el desarrollo y la sostenibilidad de las organizaciones. A medida que aumenta el compromiso de los empleados, se puede observar un mejor desempeño en sus tareas, una mayor satisfacción de los pacientes y, en consecuencia, una productividad más alta en alcanzar los resultados deseados.

En la investigación realizada por Mendez, (2023) para obtener el grado de

magister intitulado *Engagement y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital Santa María de Cutervo* de la Universidad Señor de Sipán de la escuela de posgrado llegó a las siguientes conclusiones: “Se ha encontrado una conexión entre el compromiso y la satisfacción laboral en el personal del Hospital Santa María de Cutervo, siendo esta relación estadísticamente significativa y de intensidad media. Esto sugiere que a medida que el compromiso del personal crece, también lo hará su satisfacción laboral, y viceversa. En el Hospital Santa María de Cutervo, la mayoría de los trabajadores de la salud son mujeres con edades que oscilan entre 36 y 60 años, y la mayoría está casada o vive en pareja. Además, el grupo profesional más grande está compuesto por técnicos de enfermería que tienen entre 11 y 30 años de servicio. El compromiso del personal es alto en su mayoría, seguido de un nivel medio, sin presencia de niveles bajos, mostrando mayormente altos niveles de energía, dedicación y concentración. En cuanto a la satisfacción laboral, la mayoría presenta un nivel moderado, con algunos en un nivel alto y un pequeño porcentaje en un nivel bajo. La mayor parte tiene una alta satisfacción intrínseca y una satisfacción extrínseca moderada.”. (p. 76). En nuestra investigación En la dimensión dedicación, se alcanzó el siguiente resultado: el 42% de encuestados de la Municipalidad Provincial de Pasco contestaron algunas veces si, algunas veces no, entre tanto el 26% escogió la alternativa nunca, mientras que el 19% respondió la mayoría de las veces sí, finalmente el 13% dijo la mayoría de las veces no, de una muestra representativa es de 193 trabajadores administrativos encuestadas en el estudio estrategias de engagement y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco - 2024. Por lo que se concluye que están algunas veces si, algunas veces no.

En la investigación para obtener el grado de magister el autor Peña, (2021) en la tesis intitulado *Propuesta de modelo de engagement laboral en el Organismo de*

Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) para mejorar el clima organizacional de la Universidad Continental de la maestría de recursos Humanos y gestión organizacional, arribo a las siguientes conclusiones: “El enfoque de compromiso laboral que se basa en el modelo de demandas y recursos en el contexto laboral, aumentará de manera notable el compromiso de los empleados con la institución. Esto proporcionará más energía a los trabajadores, lo que significa que se sentirán motivados, dado que las estrategias propuestas están diseñadas para apoyar la salud mental y fomentar el desarrollo personal, familiar y profesional dentro de la entidad. Asimismo, se incentivará a los servidores a ser más comprometidos, gracias a la retroalimentación continua que recibirán sobre sus inquietudes, quejas y sugerencias en beneficio de OEFA.

En la investigación se dio En la dimensión dedicación, se alcanzó el siguiente resultado: el 42% de encuestados de la Municipalidad Provincial de Pasco. contestaron algunas veces sí, algunas veces no, entre tanto el 26% escogió la alternativa nunca, mientras que el 19% respondió la mayoría de las veces sí, finalmente el 13% dijo la mayoría de las veces no, de una muestra representativa es de 193 trabajadores administrativos encuestadas en el estudio estrategias de engagement y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco - 2024. Por lo que se concluye que están algunas veces sí, algunas veces no.

En la dimensión absorción el autor llegó a la siguiente conclusión (Grados, 2022) en la trabajo de investigación para obtener el título profesional intitulado El engagement y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior privada – Lima Norte, Lima – Perú, 2021 de la Universidad Tecnológica del Perú facultad de administración y negocios arribo a la siguiente conclusión: “Contrató empleados que tienen una alta calificación cualitativa

en la dimensión de impulso, es decir, son empleados que dan lo mejor de sí, de manera voluntaria, y no se limitan a hacer lo que se les pide. El punto débil, sin embargo, sigue siendo la política salarial y de promociones.

En la dimensión compromiso, se evidencia que un alto nivel de automotivación y sentido de pertenencia permiten a los colaboradores sentirse orgullosos del trabajo que realizan. ellos ejecutan. Este orgullo está estrechamente vinculado al nuevo propósito de la organización. En la dimensión de absorción, la empresa muestra altos niveles de actitud positiva y complaciente que busca la mejor manera de lograr las soluciones adecuadas. Pero también hay un porcentaje de trabajadores que no elige el camino de la reconciliación, sino de la confrontación. Como parte de sus políticas de recursos humanos, la empresa realiza evaluaciones de desempeño cada seis meses. En la dimensión absorción, alcanzó el siguiente resultado: el 42% de encuestados de la Municipalidad Provincial de Pasco. contestaron algunas veces si, algunas veces no, entre tanto el 26% escogió la alternativa nunca, mientras que el 19% respondió la mayoría de las veces sí, finalmente el 6% dijo la mayoría de las veces no, el 6% dijeron si, de una muestra representativa es de 193 trabajadores administrativos encuestadas en el estudio estrategias de engagement y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco - 2024. Por lo que se concluye que están algunas veces si, algunas veces no.

## CONCLUSIONES

Arribamos a las siguientes conclusiones respecto a la investigación de la Municipalidad Provincial de Pasco:

1. Por lo que podemos concluir, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre la variable estrategia de engagement y la variable productividad laboral de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2024, lo que nos permite aseverar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva moderada con un 54% entre la variable estrategia de engagement y la variable productividad laboral, por lo que podemos afirmar que si mejoramos la estrategia de engagement entonces mejoraremos la productividad laboral de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2024.
2. Por lo que podemos concluir, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre la variable estrategia de engagement y la variable productividad laboral dimensión eficacia de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2024, lo que nos permite aseverar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva moderada con un 51% entre la variable estrategia de engagement y la variable productividad laboral dimensión eficacia, por lo que podemos afirmar que si mejoramos la estrategia de engagement entonces mejoraremos la productividad laboral dimensión eficacia de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2024.
3. Por lo que podemos concluir, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre la variable estrategia de engagement y la variable productividad laboral dimensión eficiencia de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2024, lo que nos permite aseverar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva alta con un 77% entre la variable estrategia de engagement y la variable productividad laboral dimensión eficiencia, por lo que podemos afirmar que si mejoramos la estrategia de engagement entonces mejoraremos la productividad laboral dimensión eficiencia de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2024.
4. Por lo que podemos concluir, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten

relacionar entre la variable estrategia de engagement y la variable productividad laboral dimensión sinergia de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2024, lo que nos permite aseverar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva moderada con un 55% entre la variable estrategia de engagement y la variable productividad laboral dimensión sinergia, por lo que podemos afirmar que si mejoramos la estrategia de engagement entonces mejoraremos la productividad laboral dimensión sinergia de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2024.

5. Por lo que podemos concluir, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre la variable estrategia de engagement y la variable productividad laboral dimensión rotación de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2024, lo que nos permite aseverar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva moderada con un 48% entre la variable estrategia de engagement y la variable productividad laboral dimensión rotación, por lo que podemos afirmar que si mejoramos la estrategia de engagement entonces mejoraremos la productividad laboral dimensión rotación de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2024.

## RECOMENDACIONES

Arribamos a las siguientes recomendaciones a respecto a la Municipalidad Provincial de Pasco:

1. Al existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre la variable estrategia de engagement y la variable productividad laboral y existiendo correlación positiva moderada con un 54% entre la variable estrategia de engagement y la variable productividad laboral, por lo que recomendamos mejorar la estrategia de engagement para mejorar la productividad laboral de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2024.
2. Por cuanto existe correlación positiva moderada entre la variable estrategia de engagement y la variable productividad laboral dimensión eficacia, recomendamos mejorar la estrategia de engagement para mejorar la dimensión eficacia de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2024.
3. En vista que existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre la variable estrategia de engagement y la dimensión eficiencia de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2024, recomendamos mejorar la estrategia de engagement para lograr mejorar dimensión eficiencia, programando actividades sociales y mindfulness como técnica de meditación y redireccionamiento de pensamiento.
4. A razón que existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre la variable estrategia de engagement y la dimensión sinergia de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2024, lo que nos permite recomendar que se debe realizar las siguientes prácticas como la respiración consciente. Encontrar un lugar tranquilo dentro del trabajo, y realizar concentración en la respiración.
5. A razón que existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre la variable estrategia de engagement y la dimensión rotación interna de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2024, se recomienda acompañarlos de procesos de inducción,

capacitación y comunicando las oportunidades de rotación de manera abierta y transparente, para que todos tengan las mismas oportunidades.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, K. (2024). *Engagement laboral y su relación con la productividad laboral del personal asistencial del centro de salud de San Jerónimo, Cusco - 2023*. Universidad Nacional de Sanb Antonio Abad del Cusco.
- Arraut, L. (2023). La gestión de calidad como innovación organizacional para la productividad en la empresa. *Revista EAN*, 69, 20–41.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-81602010000200003](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602010000200003)
- Berardi, A. (2015). “Motivación laboral y engagement.” *Revista Fasta*, 1–67.  
[http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015\\_CP\\_006.pdf?sequence=1%0Ahttp://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015\\_CP\\_006.pdf?sequence=1%5Cnhttp://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/handle/123456789/882](http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1%0Ahttp://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1%5Cnhttp://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/handle/123456789/882)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Pearson, Ed.; Tercera ed).
- Briones, G. (2001). Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales. In A. E. e I. Ltda (Ed.), *Nature* (1ra Edició, Vol. 219, Issue 5160).  
<https://doi.org/10.1038/2191218a0>
- Castañeda-Flores, A., & Flores, J. (2022). Engagement laboral. Tendencias actuales y aspectos relevantes para la investigación. *Artículos Científicos*, 7(2), 31–49.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.7113779>
- CEPAL. (2021). *Instituciones resilientes para una recuperación transformadora pospandemia en América Latina y el Caribe Aportes para la discusión*. 2–121. [www.cepal.org/apps](http://www.cepal.org/apps)
- CEPAL. (2023). Estudio Económico de América Latina y el Caribe, 2023. *CEPAL*, 4(2), 1–299. [www.issuu.com/publicacionescepal/stacks](http://www.issuu.com/publicacionescepal/stacks)

- Cequea, M., Rodríguez, C., & Núñez, M. (2023). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549–584. <https://doi.org/10.3926/ic.2011.v7n2.p549-584>
- Cosavalente, K., & Cristel, J. (2022). *Engagement laboral y la intención de rotación del personal en la empresa programa de capacitación y formación docente E.IR.L., Trujillo - 2021*. <https://orcid.org/0000-0002-1825-9542>
- Dávalos, K. (2019). *Propuesta metodológica de Engagement fundamentada en el Enfoque de la Psicología Positiva para mejorar el desempeño docente de nivel superior de la Universidad César Vallejo-Tarapoto*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31469/davalos\\_lk.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31469/davalos_lk.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fontalvo-Herrera, T. J., De la Hoz-Granadillo, E., & Morelos-Gomez, J. (2023). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 16(1). <https://doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>
- Govea, K., & Zuñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Investigación&Negocios*, 22. <https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>
- Grados, R. (2022). *El engagement y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior privada – Lima Norte, Lima – Perú, 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/1822>
- Hernández-Sampieri, R., Hernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edic). McGraw Hill.
- Hinojosa-López, J. I. (2022). El papel mediador de la satisfacción laboral entre la calidad en los factores del trabajo y el compromiso laboral. *Revista de Administração de Empresas*, 62(4). <https://doi.org/10.1590/s0034-759020220410>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y*

*empresarial* (14th ed., Vol. 613). McGraw Hill.

Laines, C. I., Hernández, A. P., & Zamayoa, D. A. (2023). La importancia de las habilidades blandas en el Home office y su impacto en la productividad de una empresa.

*Vinculatégica*, 7(2). <https://doi.org/10.29105/vtga7.2-176>

Lakatos, I. (1989). *La metodología de los programas de investigación científica* (1ra ed.). Alianza editorial.

López, J. I. (2023). ¿Pueden las tecnologías de la información mejorar la productividad? *Universia Business Review*, 1, 82–95.

<https://www.redalyc.org/pdf/433/43300108.pdf>

Lozano, P., & Forero, J. (2023). *Estrategias del engagement para el clima laboral* [Universidad Cooperativa de Colombia].

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/2fa30032-6c2e-4a6e-9af7-46c125ea7fba/content>

Marsollier, R. G., & Hanne, A. V. (2022). Representaciones sociales asociadas a Burnout y engagement en el empleo público. *Revista Cultura y Representaciones Sociales*, 17(33), 1–23. [www.culturayrs.unam.mx](http://www.culturayrs.unam.mx)

Méndez, C. (2001). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación: Vol. Tercera edición* (Mc GrawHill, Ed.; 3a edición). Lily Solano Arévali.

Mendez, J. (2023). *Engagement y satisfacción laboral* [Universidad Señor de Sipán]. <https://orcid.org/0000-0002-7509-5302>

Mora, O., Guerrero, M. A., Manosalvas, C. A., & Pedraza, M. (2022). Satisfacción laboral y engagement de trabajadores de empresas peruanas y ecuatorianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(8), 956–974. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.15> Municipalidad Provincial de Pasco. (2023). *Plan Estratégico Institucional Municipalidad Provincial de Pasco 2021-2026*.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4938871/PEI%20AMPLIADO%202021-2026.pdf?v=1691524984>

- Ocampo-Álvarez, L. F., Quiroz-González, E. F., & Villavicencio-Ayub, E. (2022). Engagement y optimismo en un grupo de trabajadores colombianos: análisis de algunos predictores. *Universidad y Salud*, 23(3), 320–328. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.246>
- Padua, J., Ahman, I., Apezechea, H., & Borsotti, C. (1979). *Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales: Vol. Primera edición*. Fondo de cultura económica.
- Palacios, J. (2021). *Diagnóstico sobre la valoración del engagement como factor de eficiencia y bienestar en los empleadores* [Universidad Autónoma de Nueva León ]. <https://cd.dgb.uanl.mx/handle/201504211/6047>
- Peña, G. (2021). *Propuesta de modelo de engagement laboral en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) para mejorar el clima organizacional* [Universidad Continental]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10339>
- Perdomo, G., Arias, J., & Lozada, N. (2014). *Investigación en incubadoras de empresas: una revisión y futuras líneas de investigación*. 37, 41–65. <https://doi.org/10.14482/pege.37.7020>
- Pimienta, J., & De la orden, A. (2017). *Metodología de La Investigación: Vol. Tercera edición* (Tercera edición). Pearson.
- Porto-Martins. (2021). *Salud Laboral en Teleoperadores: un enfoque en el estrés, el síndrome de burnout, la resiliencia y el engagement en el trabajo*. <https://repositorio.uam.es/handle/10486/674910>
- Prokopenko, Joseph. (2010). *La gestión de la productividad: Manual práctico*. Oficina Internacional del Trabajo. [https://books.google.com.pe/books/about/La\\_gesti%C3%B3n\\_de\\_la\\_productividad.htm](https://books.google.com.pe/books/about/La_gesti%C3%B3n_de_la_productividad.htm)

l?id=fQN9AAAACAAJ&redir\_esc=y

- Ramírez, G. G., Magaña, D. E., & Ojeda, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 8(20), 189–208. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Redondo, A., & Arraigada, M. (2021). Engagement en el trabajo y burnout. In *Memoria académica* (Memoria académica). <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ar/>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13th ed.). Pearson Pretince Hall.
- [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBIN\\_S\\_comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBIN_S_comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Valencia, R. Á. (2023). Las habilidades blandas: su influencia en la productividad de una empresa de comercio exterior, 2022. *Gestión En El Tercer Mileni3*, 25(50), 101–106. <https://doi.org/10.15381/gtm.v25i50.24286>
- Zárate, L. M., & Morales-Sánchez, M. A. (2022). Compromiso laboral y estrés percibido en residentes de dermatología y otras especialidades en instituciones públicas. *Investigacion En Educacion Medica*, 11(42), 78–85. <https://doi.org/10.22201/fm.20075057e.2022.42.21405>

**ANEXOS:**

## Anexo 1: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Anexo 1: Cuestionario 1

#### ENCUESTA ESTRATEGIA DE ENGAGEMENT



“Estrategias de engagement y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco - 2024”

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

#### I. Datos generales:

Fecha de aplicación:

#### II. Estrategias de engagement

1. Siempre	2. La mayoría de las veces sí	3. Algunas veces si, algunas veces no	4. La mayoría de las veces no.	5. Nunca
------------	-------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------	----------

Variable 1: Estrategias de engagement	1	2	3	4	5
<b>D1: Vigor</b>					
1. En mi centro de trabajo, me siento lleno de energía.					
2. Mayormente cuando culmino mis actividades diarias me siento contento con las labores realizadas.					
3. Las actividades que son urgentes le doy mucha importancia que a otros.					
4. Generalmente laboro más de las horas programadas por la Institución.					
5. Creo ser fuerte con mucho entusiasmo en mi centro de trabajo.					
<b>D2: Dedicación</b>					
6. Percibo que mi labor tiene gran significado para mi y para la Institución					
7. Mi jefe me indica la trascendencia de mi labor por más insignificante que sea.					
8. Realizo mis labores con la rapidez, sé que ayudo a crecer a la Institución					
9. Poseo actitud muy positiva antes de comenzar mi labor diaria					
10. Nos incentivan a nosotros a realizar las labores con entusiasmo					
<b>D3 Absorción</b>					
11. Percibo que el tiempo pasa rápido cuando realizo mis actividades					
12. Me siento contento con la Institución y por su ambiente de trabajo					
13. Realizo mis labores que más me gustan y me causa beneplácito					
14. La Institución fomenta el equilibrio entre la vida personal y laboral					
15. Estoy seguro que el sentido de control está relacionado con la estabilidad laboral					

¡Eternamente agradecido por su colaboración!

## Anexo 2: Cuestionario 2



### ENCUESTA PRODUCTIVIDAD LABORAL “Estrategias de engagement y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco - 2024”

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

#### I. Datos generales:

Fecha de aplicación:

#### II. Productividad laboral

1. Completamente verdadero	2. Verdadero	3. Ni falso, ni verdadero	4. Falso	5. Completamente falso
----------------------------	--------------	---------------------------	----------	------------------------

Variable 2: Productividad laboral	1	2	3	4	5
<b>D1: Eficacia</b>					
16. En mi Institución es correcto los periodos de descanso					
17. En mi Institución se están cumpliendo con las jornadas de trabajo					
18. La Institución las políticas de recursos humanos incentivan a los colaboradores a un nivel de compromiso					
19. Cuando existe vacante laboral la Institución prioriza la promoción interna					
20. Es muy buena el clima laboral nos compromete a realizar labores con actitud positiva					
21. La Institución estable un programa de carrera administrativa para retener a los mejores talentos					
<b>D2: Eficiencia</b>					
22. Conozco mis funciones y tareas relacionadas a mi puesto de trabajo					
23. Cuando trabajo me concentro y olvida todo a mi alrededor					
24. Mis labores que realizó necesitan algún grado de conocimiento y especialización					
25. Mis compañeros de la institución laborar por sus competencias, conocimientos y habilidades					
26. Nuestros jefes tienen desarrolladas las habilidades blandas					
27. Mis labores realizadas efectúo en mérito a mis competencias laborales					
28. Mi institución fomenta capacitaciones con el objetivo buscar de crecimiento y desarrollo profesional					
<b>D3: Sinergia organizacional</b>					
29. Mis jefes gestionan acertadamente las relaciones internas y la empatía					

30. Mi centro de trabajo tiene un plan de contingencia para enfrentar la rotación del personal					
31. En mi centro de trabajo las decisiones del equipo son siempre se cumplen					
32. Mi jefe nos comunica claramente las tareas a realizar en el área					
<b>D3: Rotación interna</b>					
33. En mi centro de trabajo se promocionan a los trabajadores según los resultados					
34. La institución siempre comunica cuando existe promoción basada en resultados					
35. En mi centro de trabajo los jefes valoran nuestro trabajo					
37. Siempre existe convocatorias internas para los ascensos de puesto.					

¡Eternamente agradecido por su colaboración!

### Anexo 3

#### Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA
<b>V.1 Estrategias de engagement</b>	Engagement: se define como “un estado mental positivo relacionado con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción” (Schaufeli, Salanova, Gonzalez Romá y Bakker,2002)	Vigor	Mayor energía	Variable ordinal. Se utiliza la escala de Likert: 1. Siempre 2. La mayoría de las veces sí 3. Indiferente 4. La mayoría de las veces no 5. Nunca
			Fortaleza mental	
			Esfuerzo	
			Persistencia	
		Dedicación	Significado laboral	
			Retador	
			Entusiasmo	
			Orgulloso del trabajo	
			Reto laboral	
		Absorción	Equilibrio	
			Rapidez	
			Inspiración	
			Felicidad	
<b>V.2 Productividad laboral</b>	El autor Ramírez et al., (2022) define: “la forma de utilizar los factores de producción en la creación de bienes y servicios para ofertar en un mercado, tiene el objetivo de optimizar los recursos utilizados, como recursos humanos, materiales, capital y financieros en el proceso de producción. Es parte de los objetivos organizacionales para alcanzar la competitividad en el mercado”. (p. 49)	Eficacia	Estado de salud	Variable ordinal. Se utiliza la escala de Likert: 1. Completamente verdadero. 2. Verdadero 3. Ni falso, ni verdadero 4. Falso 5. Completamente falso
			Habilidad laboral	
			Compromiso	
		Eficiencia	Resultado	
			Satisfacción laboral	
			Desarrollo personal	
		Sinergia	Interpersonal	
			Comunicación	
			Grado de empatía	
		Rotación interna	Promoción del empleo	
Valoración				

## Anexo 4: Validación por expertos

### HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Erick Luis Solorzano Calixto

Grado académico: Magister

Nombre del instrumento de Evaluación: Cuestionario

Autor del instrumento: Angelica Diana, LASTRA ROQUE

Título: "Estrategias de engagement y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco - 2024"



#### II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-80%	Muy Bueno 81-90%	Excelente 91-100%
1. TÍTULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables					92%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					96%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y objetivas					90%
3. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la administración moderna.					93%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					98%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					97%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos del PEI y la gestión administrativa					93%
7. CONSISTENCIA	Basada en aspectos técnicos científicos y actualizados					91%
8. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones					92%
10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					97%
SUB TOTAL						91%
TOTAL (PROMEDIO)						94%

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ES APLICABLE EL INSTRUMENTO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 94%

Lugar y Fecha	DNI 	Firma del experto
Cerro de Pasco 5 de mayo 2025	45475467	

## HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

### I DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Angel Wilmer Huaynate Gonzales

Grado académico: Magister

Nombre del instrumento de Evaluación: Cuestionario

Autor del instrumento: Angelica Diana, LASTRA ROQUE

Título: "Estrategias de engagement y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco - 2024"


### II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. TÍTULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables					93%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					97%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y objetivas					90%
3. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la administración moderna.					94%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					98%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					97%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos del PEI y la gestión administrativa					93%
7. CONSISTENCIA	Basada en aspectos teóricos científicos y actualizados					91%
8. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones					92%
10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					97%
SUB TOTAL						94%
TOTAL (PROMEDIO)						94%

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ES APLICABLE EL INSTRUMENTO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 94%

Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del experto
Cerro de Pasco 30 de mayo 2025	40001045	

## HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

### I DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Shirley Teresa Vargas Allende

Grado académico: Magister

Nombre del instrumento de Evaluación: Cuestionario

Autor del instrumento: Angelica Diana, LASTRA ROQUE

Título: "Estrategias de engagement y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco - 2024"



### II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. TÍTULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables					92%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					96%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y objetivas					90%
3. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la administración moderna.					93%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					98%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					97%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos del PEI y la gestión administrativa					93%
7. CONSISTENCIA	Basada en aspectos teóricos científicos y actualizados					91%
8. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones					92%
10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					97%
<b>SUB TOTAL</b>						<b>91%</b>
<b>TOTAL (PROMEDIO)</b>						<b>91%</b>

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ES APLICABLE EL INSTRUMENTO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 91%

Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del experto
Cerro de Pasco 30 de mayo 2025	47814245	

**Anexo 5: base de datos variable 1**

Variable 1: Estrategias de engagement														
Dimensión Vigor					Dimensión Dedicación					Dimensión absorción				
vi.Vigor 1	vi.Vigor 2	vi.Vigor 3	vi.Vigor 4	vi.Vigor 5	vi.Dedicación 6	vi.Dedicación 7	vi.Dedicación 8	vi.Dedicación 9	vi.Dedicación 10	vi.Absorción 1	vi.Absorción 2	vi.Absorción 3	vi.Absorción 4	vi.Absorción 5
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
4	4	2	2	3	4	1	2	2	3	4	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3
3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	5
5	3	1	3	5	5	3	1	3	5	5	3	1	3	5
5	3	1	3	5	5	3	1	3	5	5	3	1	3	5
5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	1	3	3	3	5
5	3	3	3	2	4	3	3	3	2	5	3	3	3	2
5	2	3	3	2	5	2	3	3	2	5	2	3	3	2
2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2
2	2	4	4	1	2	2	4	4	1	2	2	4	4	1
2	1	5	4	1	2	1	5	4	1	2	1	5	4	1
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
4	4	2	2	3	4	1	2	2	3	4	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3

3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	5
5	3	1	3	5	5	3	1	3	5	5	3	1	3	5
5	3	1	3	5	5	3	1	3	5	5	3	1	3	5
5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	1	3	3	3	5
5	3	3	3	2	4	3	3	3	2	5	3	3	3	2
5	2	3	3	2	5	2	3	3	2	5	2	3	3	2
2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2
2	2	4	4	1	2	2	4	4	1	2	2	4	4	1
2	1	5	4	1	2	1	5	4	1	2	1	5	4	1
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
4	4	2	2	3	4	1	2	2	3	4	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3
3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	5
5	3	1	3	5	5	3	1	3	5	5	3	1	3	5
5	3	1	3	5	5	3	1	3	5	5	3	1	3	5
5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	1	3	3	3	5
5	3	3	3	2	4	3	3	3	2	5	3	3	3	2
5	2	3	3	2	5	2	3	3	2	5	2	3	3	2
2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2
2	2	4	4	1	2	2	4	4	1	2	2	4	4	1
2	1	5	4	1	2	1	5	4	1	2	1	5	4	1
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
4	4	2	2	3	4	1	2	2	3	4	4	2	2	3

3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3
3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	5
5	3	1	3	5	5	3	1	3	5	5	3	1	3	5
5	3	1	3	5	5	3	1	3	5	5	3	1	3	5
5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	1	3	3	3	5
5	3	3	3	2	4	3	3	3	2	5	3	3	3	2
5	2	3	3	2	5	2	3	3	2	5	2	3	3	2
2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2
2	2	4	4	1	2	2	4	4	1	2	2	4	4	1
2	1	5	4	1	2	1	5	4	1	2	1	5	4	1
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
4	4	2	2	3	4	1	2	2	3	4	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3
3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	5
5	3	1	3	5	5	3	1	3	5	5	3	1	3	5
5	3	1	3	5	5	3	1	3	5	5	3	1	3	5
5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	1	3	3	3	5
5	3	3	3	2	4	3	3	3	2	5	3	3	3	2
5	2	3	3	2	5	2	3	3	2	5	2	3	3	2
2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2
2	2	4	4	1	2	2	4	4	1	2	2	4	4	1
2	1	5	4	1	2	1	5	4	1	2	1	5	4	1
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3

3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
4	4	2	2	3	4	1	2	2	3	4	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3
3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	5
5	3	1	3	5	5	3	1	3	5	5	3	1	3	5
5	3	1	3	5	5	3	1	3	5	5	3	1	3	5
5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	1	3	3	3	5
5	3	3	3	2	4	3	3	3	2	5	3	3	3	2
5	2	3	3	2	5	2	3	3	2	5	2	3	3	2
2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2
2	2	4	4	1	2	2	4	4	1	2	2	4	4	1
2	1	5	4	1	2	1	5	4	1	2	1	5	4	1
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
4	4	2	2	3	4	1	2	2	3	4	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3
3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	5
5	3	1	3	5	5	3	1	3	5	5	3	1	3	5
5	3	1	3	5	5	3	1	3	5	5	3	1	3	5
5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	1	3	3	3	5
5	3	3	3	2	4	3	3	3	2	5	3	3	3	2
5	2	3	3	2	5	2	3	3	2	5	2	3	3	2
2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2
2	2	4	4	1	2	2	4	4	1	2	2	4	4	1
2	1	5	4	1	2	1	5	4	1	2	1	5	4	1

3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
4	4	2	2	3	4	1	2	2	3	4	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3
3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	5
5	3	1	3	5	5	3	1	3	5	5	3	1	3	5
5	3	1	3	5	5	3	1	3	5	5	3	1	3	5
5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	1	3	3	3	5
5	3	3	3	2	4	3	3	3	2	5	3	3	3	2
5	2	3	3	2	5	2	3	3	2	5	2	3	3	2
2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2
2	2	4	4	1	2	2	4	4	1	2	2	4	4	1
2	1	5	4	1	2	1	5	4	1	2	1	5	4	1
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
4	4	2	2	3	4	1	2	2	3	4	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3
3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	5
5	3	1	3	5	5	3	1	3	5	5	3	1	3	5
5	3	1	3	5	5	3	1	3	5	5	3	1	3	5
5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	1	3	3	3	5
5	3	3	3	2	4	3	3	3	2	5	3	3	3	2
5	2	3	3	2	5	2	3	3	2	5	2	3	3	2
2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2

2	2	4	4	1	2	2	4	4	1	2	2	4	4	1
2	1	5	4	1	2	1	5	4	1	2	1	5	4	1
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
4	4	2	2	3	4	1	2	2	3	4	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3
3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	5
5	3	1	3	5	5	3	1	3	5	5	3	1	3	5
5	3	1	3	5	5	3	1	3	5	5	3	1	3	5
5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	1	3	3	3	5
5	3	3	3	2	4	3	3	3	2	5	3	3	3	2
5	2	3	3	2	5	2	3	3	2	5	2	3	3	2
2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2
2	2	4	4	1	2	2	4	4	1	2	2	4	4	1
2	1	5	4	1	2	1	5	4	1	2	1	5	4	1
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
4	4	2	2	3	4	1	2	2	3	4	4	2	2	3
3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3
3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3
3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	5
5	3	1	3	5	5	3	1	3	5	5	3	1	3	5
5	3	1	3	5	5	3	1	3	5	5	3	1	3	5



3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5
3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5
3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5
3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2
2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1
1	1	5	4	1	1	5	4	1	1	5	4	1	1	5	4	1	1	5	4	1	1
4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3
4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3
4	5	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3
1	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	5	4	3
4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	1	4
4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3
3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5
3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5
3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5
3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5
3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2
2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1
1	1	5	4	1	1	5	4	1	1	5	4	1	1	5	4	1	1	5	4	1	1
4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3
4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3
4	5	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3
1	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	5	4	3
4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	1	4

4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3
3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5
3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5
3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5
3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5
3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2
2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1
1	1	5	4	1	1	5	4	1	1	5	4	1	1	5	4	1	1	5	4	1	1
4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3
4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3
4	5	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3
1	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	5	4	3
4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	1	4
4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3
3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5
3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5
3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5
3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5
3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2
2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1
1	1	5	4	1	1	5	4	1	1	5	4	1	1	5	4	1	1	5	4	1	1
4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3
4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3
4	5	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3

1	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	5	4	3
4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	1	4
4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3
3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5
3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5
3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5
3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5
3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2
2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1
1	1	5	4	1	1	5	4	1	1	5	4	1	1	5	4	1	1	5	4	1	1
4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3
4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3
4	5	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3
1	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	5	4	3
4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	1	4
4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3
3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5
3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5
3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5
3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5
3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2
2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1
1	1	5	4	1	1	5	4	1	1	5	4	1	1	5	4	1	1	5	4	1	1
4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3

4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3
4	5	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3
1	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	5	4	3
4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	1	4
4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3
3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5
3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5
3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5
3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5
3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2
2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1
1	1	5	4	1	1	5	4	1	1	5	4	1	1	5	4	1	1	5	4	1	1
4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3
4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3
4	5	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3
1	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	5	4	3
4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	1	4
4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3
3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5
3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5
3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5
3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5
3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2
2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1

1	1	5	4	1	1	5	4	1	1	5	4	1	1	5	4	1	1	5	4	1	1
4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3
4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3
4	5	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3
1	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	5	4	3
4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	1	4
4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3
3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5
3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5
3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5
3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5
3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2
2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1
1	1	5	4	1	1	5	4	1	1	5	4	1	1	5	4	1	1	5	4	1	1
4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3
4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3
4	5	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3
1	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	5	4	3
4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	1	4
4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3
3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5
3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5
3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5

## Anexo 7: Baremo

	VI	D1	D2	D3	VD	D1	D2	D3
Mínimo	39	13	12	13	54	13	17	10
P30	44	16	14	14	60	16	19	11
P70	48	18	15	15	64	19	21	12
Máximo	56	22	19	17	78	22	23	14

VARIABLES Y DIMENSIONES	NIVEL INICIO	NIVEL PROCESO	NIVEL LOGRADO
<b>Estrategia engagement</b>	39 -43	44 -48	49 -56
Vigor	13 - 15	16 -18	19 - 22
Dedicación	12 - 13	14 - 15	15 -19
Absorción	13 -14	15 - 16	17 - 18
<b>Producción laboral</b>	54 - 59	60 - 63	64 - 78
Eficacia	13 - 15	16 - 19	20 - 22
Eficiencia	17 - 18	19 - 20	21 - 23
Sinergia	10 - 11	12 - 13	14 - 15

### VI\_EstrategiaEngement

N	Válido	193
	Perdidos	0
Mínimo		39
Máximo		56.00
Percentiles	30	44,00
	70	48,00

### Estadísticos

#### vi\_Vigor

N	Válido	193
	Perdidos	0
Mínimo		13
Máximo		22
Percentiles	30	16.00
	70	18.00

### Estadísticos

vi\_Dedicación

N	Válido	193
	Perdidos	0
Mínimo		12
Máximo		19
Percentiles	30	14.00
	70	15.00

### Estadísticos

vi\_Absorción

N	Válido	193
	Perdidos	0
Mínimo		13
Máximo		17
Percentiles	30	14.00
	70	15.00

### Estadísticos

VD\_Producción

N	Válido	193
	Perdidos	0
Mínimo		54
Máximo		78
Percentiles	30	60.00
	70	64.00

### Estadísticos

vd Eficacia

N	Válido	193
	Perdidos	0
Mínimo		13
Máximo		22
Percentiles	30	16.00
	70	19.00

### Estadísticos

vd\_Eficiencia

N	Válido	193
	Perdidos	0
Mínimo		17
Máximo		23
Percentiles	30	19.00
	70	21.00

### Estadísticos

vd_Sinergia		
N	Válido	193
	Perdidos	0
	Mínimo	10
	Máximo	14
Percentiles	30	11.00
	70	12.00

## Anexo 8: Matriz de consistencia

### Matriz de Consistencia

**Tema:** “Estrategias de engagement y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco – 2024”

**Autora:** Angelica Diana, LASTRA ROQUE

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre la estrategia de engagement y la productividad laboral de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024?	<b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre la estrategia de engagement y la productividad laboral de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024	<b>Hipótesis Principal:</b> La estrategia de engagement se relaciona con la productividad laboral de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024	<b>Variable 1:</b> Estrategias de engagement	Vigor	X1 Mayor energía X2 Fortaleza mental X3 Esfuerzo X4 Persistencia	<b>ENFOQUE :</b> Cuantitativo <b>TIPO :</b> Descriptivo - Correlacional <b>MÉTODO:</b> Se utiliza el método científico  <b>DISEÑO</b> No Experimental, transversal correlacional	<b>POBLACIÓN</b> La población de estudio está conformada por 385 empleados de la Municipalidad Provincial de Pasco, de acuerdo a la <b>Nota</b> de SUNAT <b>MUESTRA</b> La muestra de estudio está conformada por 193 elementos de la Municipalidad Provincial de Pasco.
				Dedicación	X5 Significado laboral X6 Retador X7 Entusiasmo X8 Orgulloso del trabajo X9Reto laboral		
				Absorción	X10 Equilibrio X11 Rapidez X12 Inspiración X13 Felicidad		

<p><b>Problemas específicos</b></p> <p><b>PE1:</b> a) ¿Cuál es la relación entre la estrategia de engagement y la productividad laboral dimensión eficacia dimensión de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024?</p> <p><b>PE2:</b> b) ¿Cuál es la relación entre la estrategia de engagement y la productividad laboral dimensión eficiencia de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024?</p> <p><b>PE3:</b> c) ¿Cuál es la</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p><b>OE1:</b> a) Determinar la relación entre la estrategia de engagement y la productividad laboral dimensión eficacia de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024 .</p> <p><b>OE2:</b> b) Establecer la relación entre la estrategia de engagement y la productividad laboral dimensión eficiencia de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024.</p> <p><b>OE3:</b> c) Determinar la relación entre la</p>	<p><b>Hipótesis Secundaria</b></p> <p><b>HE1:</b> a) La estrategia de engagement se relaciona con la productividad laboral dimensión eficacia de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024.</p> <p><b>HE2:</b> b) La estrategia de engagement se relaciona con la productividad laboral dimensión eficiencia de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024</p> <p><b>HE3:</b> c) la estrategia de engagement se relaciona con la productividad</p>	<p><b>Variable 2:</b> Productividad laboral</p>	<p>Eficacia</p> <hr/> <p>Eficiencia</p> <hr/> <p>Sinergia organizacional</p>	<p>Y1 Estado de salud Y2 Habilidad laboral Y3 Compromiso</p> <hr/> <p>Y4 Resultado Y5 Satisfacción laboral Y6 Desarrollo personal</p> <hr/> <p>Y7 Interpersonal Y8 Comunicación Y9 Grado de empatías</p>	<p><b>Unidad de análisis.</b></p> <p>La Unidad de Análisis, está representado por 193 elementos.</p>
---	---	---	---	--	--	--

<p>relación entre la estrategia de engagement y la productividad laboral dimensión sinergia organizacional de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024?</p> <p><b>PE4:</b> d) ¿Cuál es la relación entre la estrategia de engagement y la productividad laboral dimensión rotación interna de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024?</p>	<p>estrategia de engagement y la productividad laboral dimensión sinergia organizacional de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024</p> <p><b>OE4:</b> d) Determinar la relación entre la estrategia de engagement y la productividad laboral dimensión rotación interna de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024</p>	<p>laboral dimensión sinergia organizacional de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024</p> <p><b>HE4:</b> d) la estrategia de engagement se relaciona con la productividad laboral dimensión rotación interna de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2024</p>		<p>Rotación interna</p>	<p>Y10 Promoción del empleo Y11 Valoración</p>		
---	---	---	--	-------------------------	--	--	--