




EL PROCESO DE ENGAGEMENT Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS- MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS

THE ENGAGEMENT PROCESS AND ITS IMPACT ON THE LABOR PRODUCTIVITY OF OFFICIALS- LAGUNAS DISTRICT MUNICIPALITY

 Luis Enrique Ruiz Pejerrey^{1a}
 Lisseth Rocio Santisteban Vargas^{1b}
 Juan Amílcar Villanueva Calderón^{1c}



Fecha de recepción: 9 de octubre 2020

Fecha de aprobación: 02 de noviembre 2020

DOI: <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1449>

Resumen

El presente estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre el engagement y la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas. Para su alcance se desarrolló una investigación descriptiva correlacional, de diseño no experimental y para recolectar la información fue necesario hacer uso del cuestionario, el mismo que estuvo dirigido a una población de 35 funcionarios municipales. Los principales resultados evidenciaron que el nivel de engagement de los funcionarios de la Municipalidad se sitúa en un nivel medio con el 50%, además, la dimensión vigor alcanzó un nivel bajo del 60%, dedicación obtuvo nivel medio del 49% y la dimensión absorción también alcanzó un nivel medio del 43%; así mismo, el nivel de la productividad laboral logró situarse en nivel bajo con el 46%, la dimensión conocimientos alcanzo un nivel bajo 54%, la dimensión valores obtuvo un nivel medio con 43% y la dimensión relaciones laborales alcanzó un nivel bajo con el 60%. Finalmente se llegó a concluir que entre el engagement y la productividad laboral existe relación con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.839, siendo positiva alta y significativa con sig. ,000.

Palabras clave: Engagement, productividad, Vigor.

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between engagement and labor productivity of Lagunas District Municipality employees. For its scope, a descriptive correlational research was developed, with a non-experimental design and to collect the information it was necessary to use the questionnaire, which was addressed to a population of 35 municipal employees. The main results showed that the level of commitment of the municipality's employees is at a medium level of 50%, in addition, the vigour dimension reached a low level of 60%, dedication obtained a medium level of 49% and the absorption dimension also reached a medium level of 43%; likewise, the level of labour productivity reached a low level of 46%, the knowledge dimension reached a low level of 54%, the values dimension obtained a medium level of 43% and the labour relations dimension reached a low

¹ Universidad Señor de Sipán

^a Estudiante en Administración, rpejerreyluis@crece.uss.edu.pe

^b Estudiante en Administración, svargasliss@crece.uss.edu.pe

^c Magister en Administración de Negocios, jamilcarvc@crece.uss.edu.pe

level of 60%. Finally, it was concluded that there is a relationship between engagement and labor productivity with a Spearman's Rho coefficient of 0.839, which is high and significant with sig. ,000.

Keywords: Engagement, productivity, Vigor.

1. Introducción

En el mundo de hoy nos encontramos con un mercado tan competente que genera un gran impacto en la evolución con respecto a las transformaciones sociales, tecnológicas, culturales y económicas. En su mayoría, estos cambios afectan tanto a las personas como a las organizaciones, ya que viven en una situación que demanda de capacidad para adaptarse rápidamente. Entonces, esta metodología lo que busca es satisfacer las nuevas necesidades de nuestro clientes y futuros clientes, más aún las necesidades de nuestros colaboradores, quienes son nuestros clientes internos. Ellos son quienes hacen posible el desarrollo de las organizaciones; es por ello, que, buscan obtener trabajadores comprometidos, que les permita lograr las metas trazadas según sus estándares establecidos de productividad.

Pero, para ello, el director de Mercadotecnia Cardoso J. mencionó en su estudio que el 83% de los gerentes que fueron parte de la encuesta, mencionaron que su personal debería asumir mayor compromiso con la organización. Pero, el 69% de los subordinados que fueron parte de esto, mencionaron que no les daban valor laboral. Entonces, Cardoso recomienda la importancia de los reconocimientos laborales, ya que repercute de manera directa en sentido de estar comprometido con el trabajo y la productividad laboral de cada personal.

Siendo así, podemos decir que un colaborador comprometido es de gran apoyo a la organización para su crecimiento general, ya que si contamos con colaboradores comprometidos, encontraremos a una empresa que es capaz de desarrollarse continuamente, al igual que en las empresas de *Apple, Sony o Coca Cola*, PÉREZ G. (2010), en su Artículo de Mercadotecnia hace mención a estas 3 empresas, las mismas que cuentan con un adecuado proceso relacionado al Engagement, ya que estas empresas cuentan con un ejército de personas que hablan bien de ellos en todo momento, generando un ambiente favorable hacia sí mismas, centrándose en obtener trabajadores con un alto nivel de productividad.

Para entablar más respecto a la Municipalidad en la que se desarrollara este proyecto de investigación, se toma como antecedente la tesis realizada por Chambi (2018), sobre la existente relación entre la motivación laboral y el compromiso empresarial de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paucarpata, el mismo en donde hace mención sobre una de sus problemáticas que influye en la productividad laboral, siendo el caso que se percibe en los trabajadores municipales, quienes solo se empeñan en cumplir con lo que sus autoridades superiores les encomiendan, es decir, por obligación; esto, también es un factor importante de la baja productividad laboral, por lo que estos trabajadores solo realizan las labores encomendadas, sin buscar la realización de Proyectos que aumenten la productividad municipal para el desarrollo del Distrito. Esta investigación dio como resultado un bajo nivel de engagement, en donde la relación existente en la Municipalidad es únicamente por Obligación, lo cual indica la existencia de personal no calificado y no comprometido para como para mantener un “alto” nivel de productividad laboral, siendo así el caso, se recomendó en la tesis, la realización de capacitaciones, desarrollando oportunidades de crecimiento, de tal modo que genere una cultura de compromiso entre personal administrativo y la Municipalidad de Paucarpata.

Este también es el Caso de la Municipalidad Distrital de Lagunas, en donde algunos colaboradores afirman que existen criterios que se deben mejorar, indican también que mejorando esto, generaría un aumento en la productividad de los colaboradores. En muchos casos, se dejan de realizar algunas documentaciones por el mismo estrés que causa laborar en una entidad Estatal, al igual que recibimos los reclamos de los pobladores, recibiendo en mayor cantidad la críticas, generando que en ocasiones

los funcionarios laboren bajo presión. Es por ello que tiene mucha importancia el lograr que los trabajadores de la misma se comprometan para que facilite el logro de los objetivos que la Municipalidad se propone para con los pobladores que atienden; además, los trabajadores laboran en ocasiones largas horas, es preciso indicar que no existe un programa de capacitación técnica, muchos del personal realizan actividades multitareas, al igual que laboran en condiciones con tecnología escasa, es decir, existe la falta de implementación en tecnología moderna. Así mismo, la falta de tecnología, también la falta de personal calificado para algunos puestos, ya que quienes laboran son mayormente personas que apoyaron en la campaña previa a las elecciones, lo que genera un bajo crecimiento laboral técnicamente. Es preciso indicar que, en muchos casos, el personal que labora actualmente, solo cumple con lo que se le encomienda, evitando realizar labores extras o proyectos que apoyen al desarrollo del distrito, muchos de ellos trabajan mecánicamente, es decir, siempre hacen la misma labor, ya que no existe la rotación de puesto, ni programas de motivación laboral. Es para esto que se plantea el proyecto de investigación en la Municipalidad Distrital de Lagunas, para mejorar aún más la productividad de los servidores Públicos y brindar un mejor Servicio a la Sociedad.

Desde el contexto internacional, Acosta y Gonzales (2017) en su investigación titulada “Nivel de Engagement de los colaboradores de áreas administrativas de la Universidad Cooperativa, Colombia “. Su principal objetivo fue identificar el nivel de engagement que mantienen los colaboradores de áreas administrativas de la misma. En este estudio se usó el enfoque cualitativo con un diseño fenomenológico, el cual fue realizado con los trabajadores administrativos, mediante grupos focales se realizó la recolección de dato, en donde su fin era recoger las características que mantenían los colaboradores. Dados los resultados, se llegó a la conclusión en base a la teoría que el engagement y sus características teóricas (vigor, absorción y dedicación), se encuentran presentes en la mayor parte de los AUCCV, sin embargo, está la existencia de muchas causas que tienen que ver con el desempeño en sus labores. Dentro de la investigación está la categoría emergente de ambiente en donde se evidencia que el engagement de la Universidad es inducida de manera negativa por las actitudes que mantienen los líderes, así mismo, tampoco aplican el reconocimiento hacia los colaboradores en parte a sus funciones, siendo así, está sería una de sus falencias con mayor importancia. Cabe indicar que, por otra parte, los colaboradores se indicaban su satisfacción en el tema de remuneración que la Universidad les brinda, al igual que con los beneficios y oportunidades.

Espinosa (2017) en su tesis “El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios”, el estudio fue desarrollado con el fin de conocer el grado de asociación entre fenómenos, la metodología fue descriptiva correlacional, además, se consideró una muestra representativa de 45 personas, a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados de la investigación evidenciaron que las variables poseen una asociación de 0.483, siendo una correlación moderada, lo que permitió al autor concluir que la productividad es una variable que depende del engagement laboral. Finalmente concluyó que fortaleciendo los factores del engagement se logra mejorar la productividad de los colaboradores.

Reyes (2015) en su estudio denominado “Nivel de engagement de los colaboradores de una industria de detergentes que está ubicada en Escuintla, Guatemala. La investigación tuvo como base el objetivo de cuantificar el indicador que presente el nivel de Engagement que mantienen los trabajadores que laboran en la organización. Tuvo un enfoque metodológico de tipo descriptivo, para poder desarrollar esta investigación se usó una población de 69 trabajadores de la organización, basado en la técnica de muestreo aleatorio simple, el cuestionario comprendía 17 ítems con la escala de tipo Likert. Llegó a concluir que el engagement se sitúa en un nivel alto con el 100%, así mismo, sus dimensiones también poseen un nivel alto, “Vigor” valorado con el 60%, “Dedicación” 68% y “Absorción” 59%, lo cual indica que el engagement de los colaboradores es desarrollado de manera adecuada, lo cual permite a la empresa tener resultados favorables en el cumplimiento de sus objetivos.

Desde el contexto nacional, De la Puente (2017), en el estudio que realizó “Compromiso Organizacional y Motivación de Logro en Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo”. Este estudio estuvo determinado con el fin de obtener el nivel relacional que existe para el

compromiso institucional y motivacional de logro en los colaboradores de rangos administrativos. Fue desarrollado en base a un diseño descriptivo y de manera transversal, con una cantidad de 150 colaboradores como población. Dada la determinación de los resultados se concluye con la relación que existe notablemente en el compromiso por parte de la institución y la motivación para el logro laboral, con un nivel medio debido a la falta de desarrollo motivacional por parte de la organización. Es preciso indicar que hay existencia de compromiso por parte de los colaboradores, pero no se logra el nivel “Alto” por la misma razón antes mencionada.

Chávez y Sosa (2017). En su estudio realizado “Engagement laboral en la institución educativa N° 40479 – Miguel Grau”, Arequipa 2017. En donde sostuvo su finalidad de poder identificar el grado de engagement y los indicadores de la variable que presentan los trabajadores de la Institución Educativa. Se realizó en base a la metodología de tipo Descriptiva, con el cuestionario de UWES, basado en 17 preguntas para 41 colaboradores. Según los resultados dados el autor finalizó concluyendo que, un 51% de trabajadores de la organización están en un nivel “Alto”, siendo los trabajadores con mayor energía al momento de laborar, los que mantienen la dedicación y desarrollan el sentido de ser parte de la Institución Educativa; con respecto al 49% de los trabajadores restantes, quienes dieron como resultado un nivel “no alto”, para ellos, el autor dio la recomendación de determinar un plan que incluya una serie de actividades a desarrollar con el fin de que contribuyan al desarrollo del engagement para los trabajadores de esta institución.

En el contexto local, Ayala (2018). En su estudio realizado “El work engagement y la intención de rotación de los colaboradores de la compañía de transportes N&V S.A.C.”. La cual se elaboró bajo el objetivo de determinación de la influencia del Work engagement en la intención de rotar a los trabajadores de la organización. Para ello se desarrolló un enfoque de tipo cuantitativo-correlacional, la población fue de un total de 50 trabajadores. Dados los resultados, el autor llegó a la conclusión de que la tanto la “Absorción”, al igual que el “Vigor”, influyen al momento de realizar la rotación del personal, sin embargo, la “Dedicación” no presenta ninguna influencia. Por lo tanto, la organización debe ponerle mayor énfasis en temas de relación entre el personal, con el fin de darles un sentido de relación entre ellos y las labores que realizan. Los datos obtenidos, son importantes para la posible realización de una revisión más a fondo con el mismo temario conceptual utilizado, el cual puede ser aplicado para cualquier tipo de organización, siempre y cuando, padezcan problemáticas que sean iguales o similares a los identificados en esta investigación.

Vinces (2018). En su estudio realizado “Engagement laboral para mejorar la productividad de los trabajadores de la Institución Financiera CMAC PIURA, Chiclayo 2018”. Estuvo basado en el objetivo de Diagnosticar el rango de engagement de los trabajadores de la entidad antes mencionada. Esta investigación tuvo el uso de la metodología descriptiva, de diseño no experimental cuantitativo, en el cual usaron el cuestionario UWES con 11 ítems, para un total de 55 trabajadores como población. Se concluye indicando que el grado de engagement presentado por los trabajadores es de nivel “Bajo” con un 63.3%. Así mismo, la productividad laboral evidencio un nivel bajo del 60%, la dimensión conocimientos demostró un nivel regular del 49%, la dimensiones evidencio nivel bajo del 62% y la dimensión relaciones con los demás 67% sien un nivel bajo, para ello, el autor recomendó la implementación de un plan de engagement para la iniciación de actividades personalizadas, con el fin de incentivar al crecimiento de cada trabajador, promoviendo el desarrollo organizacional, generando una mayor productividad.

Díaz (2016). En el estudio titulado “Engagement de dos organizaciones financieras de Chiclayo 2016”. Este estudio estuvo enmarcado en el objetivo de identificar el nivel de engagement que presentan los colaboradores de las instituciones financieras que están ubicadas en la ciudad de Chiclayo. Se desarrolló bajo la metodología cuantitativa con un diseño no experimental. Se aplicó el cuestionario UWES para una población de 140 trabajadores. En base al resultado de la herramienta aplicada se llegó a la conclusión de que el rango de la variable “Engagement” se encuentra a un nivel “Bajo” con un 48.8 %, del porcentaje mencionado el 41.3% es resultado de la entidad financiera publica, por otro lado, el

7.5 % es resultado de la entidad financiera privada; así mismo, se identifica un gran porcentaje de diferencia significativa entre la empresa pública y privada, con un rango determinante de $p < 0.01$.

Aguila (2015) cita a Shaufeli y Salanova (2007) en donde argumenta lo siguiente: “El engagement tiende a ser uno de los términos término que hace referencia al funcionamiento óptimo de los colaboradores indicando lo importante que es desarrollar en ellos el sentido de motivación, proactividad, responsabilidad e involucramiento con la empresa”. El engagement es una herramienta que ocasiona en los empleados la acción de asumir la importancia en cuanto a temáticas de motivación, ya que, un trabajador que mantiene la motivación dentro del trabajo, es un trabajador más productivo, así mismo, están las temáticas de proactividad, lo cual genera un colaborador orientado al cambio, con un comportamiento anticipatorio ante situaciones diversas; la responsabilidad es un factor importante que se asume en cuanto se ingresa a una zona de trabajo, desde siempre, se asumen responsabilidades, por ello, el involucrarse con una organización, implica asumir cada uno de estos factores, generando un nivel importante en cuando a los trabajadores con el sentido de estar comprometido con las labores que realizamos.

Según Salanova y Shaufeli (2004) el engagement laboral está compuesto por tres elementos: Vigor. Se relaciona con el rango o nivel de energía que presentan los subordinados de una empresa mientras que realizan sus actividades laborales, hace mención al grado de disposición que muestran los colaboradores para realizar las funciones de la empresa. El vigor implica que los colaboradores trabajen de manera persistente y con una actitud buena con respecto al logro de los objetivos organizacionales. Dedicación. Se relaciona con respecto al tiempo que dedican los trabajadores de una organización para cumplir con las metas trazadas. Implica que los colaboradores sientan entusiasmo en las actividades que realizan, así como también tengan inspiración, orgullo y se encuentren motivados para lograr los retos propuestos en el trabajo diario de la organización y finalmente absorción que es una característica del engagement que se relaciona con el grado de concentración que muestran los colaboradores cuando realizan sus actividades diarias en el trabajo. Un trabajador que presente un nivel de absorción siente que el tiempo pasa volando cuando realiza las actividades laborales en la empresa Salanova y Schaufeli (2004, pág. 118).

Por otro lado, Chiavenato (2007, pág. 179) argumenta que la productividad laboral es una variable considerada como “el efecto” y “no la causa” de la administración dados los múltiples recursos empleados. La productividad del ser humano mantiene una relación existencial entre el producto como resultado final y la diversidad de recursos que fueron utilizados para la elaboración. Por otro lado, en el recurso humano, la productividad laboral es referente o igual al cociente de la relación que hay en una producción, es decir, entre el resultado final multiplicado por la cantidad de tiempo que se ocupó para la realización del producto terminado. Por ello, la productividad del ser humano mantiene una dependencia del esfuerzo que le ponga a sus labores, la metodología que utilice y más aún, el compromiso del colaborador.

Además, según Robbins y Judge (2013, pág. 28) quienes comentan que, la productividad laboral es el “nivel” de análisis con mayor rango en el comportamiento organizacional. Se puede decir que una entidad es productiva siempre y cuando logre sus objetivos planeados, transformando insumos o materia prima en productos finales, pero, a un costo mínimo. Por ello, nos menciona que la productividad laboral requiere de dos factores importantes, de la eficacia y la eficiencia. El factor “eficiencia” es una medición de “qué tan bien” o “qué tan productiva” la empresa o entidad aprovecha los diversos recursos para lograr un objetivo plasmado. Las empresas se vuelven eficientes cuando sus líderes (gerentes) utilizan una cantidad mínima de los insumos que poseen (materia prima, componentes y mano de obra) o generan el menor en la producción de un bien o servicio. Sin embargo, el factor “eficacia” es una medición del grado empleado por la organización para cumplir un objetivo que los líderes se hayan propuesto. Cabe indicar que las empresas pueden ser eficaces, siempre y cuando, los líderes deciden escoger objetivos que sean apropiados para la entidad.

Robbins y Judge (2015) señala que la productividad laboral se mide a través de tres componentes: Conocimiento. La productividad laboral tiene como una de sus dimensiones al “conocimiento del trabajo”, donde el trabajador o empleado tiene la capacidad de conocer los objetivos o metas que sean establecidas por parte de la organización, por otro lado, tiene que conocer cuál es el procedimiento correcto para desarrollar sus funciones asignadas y las mismas que tienen que estar direccionadas a alcanzar y lograr las metas propuestas por la organización. Valores. Representan la conducta de cada persona, en cierto modo, tanto de manera personal como de manera social, es la conducta que se debe asumir preferiblemente a otro opuesto, es decir, asumir modelos positivos de conducta, en vez de modelos negativos; por ello, en términos laborales tiende a ser un conjunto de aptitudes y actitudes, las mismas que muestra cada trabajador en su entorno laboral. Los valores presentan una relación con los temas de lealtad y compromiso, los cuales, cada trabajador debe mostrar dentro y fuera de la organización donde laboran y finalmente las relaciones, la cual está determinado como las habilidades que son usadas para entablar conexiones entre personas, influenciando en un grupo de un mismo interés. Esta dimensión se relaciona con la “credibilidad”, “el modo en que se da el contacto” y “la comunicación”. Por ello, el hecho de entablar una relación de manera efectiva, logra adjuntar personas capaces y necesarias para el manejo de las influencias de los líderes.

La interrogante de estudio fue: ¿Cuál es la relación que existe entre el engagement y la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas, 2020?

Así mismo, Ñaupas, Novoa, Mejía y Villagómez (2011) señalan que la justificación del estudio puede ser de la siguiente manera: Teórica: El presente estudio se justifica teóricamente en el uso de las bases teóricas científicas, las cual determinaran la variable independiente de engagement quien proporciona (03) dimensiones para medir el nivel de engagement, los mismos que se desarrollarán para el presente objeto de investigación; al igual que, para la variable dependiente de productividad laboral se desarrollara por teorías científicas, en la cual determina (03) dimensiones que se desarrollaran para la realización de la investigación. En base a esta investigación se determinará la propuesta que se desarrollará para mejorar el nivel de engagement de los funcionarios municipales, al igual que, la mejora de la productividad laboral de los funcionarios. Práctico: Desde la base práctica, el proyecto de investigación se justifica en base a las herramientas que se aplicarán en campo, con el fin de recolectar datos que permitirán medir el nivel de engagement laboral y productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, el cual permitirá realizar la propuesta respectiva del proceso de engagement según los resultados que arrojen las encuestas aplicadas para mejorar la productividad laboral de los funcionarios, desarrollando el sentido del bien común.

Científico: El presente proyecto de estudio científico está enmarcado en el objetivo de ser un antecedente para investigaciones futuras, pretendiendo la opción de dar un estudio con mayor profundidad en las temáticas de engagement laboral y productividad laboral en instituciones públicas como Municipalidades, buscando mejorar problemáticas que se identifiquen en organizaciones. Por otro lado, será un gran aporte científico para profesionales o estudiantes universitarios que estén realizando investigaciones científicas basado en estas variables; en base a ello, se justifica la investigación por los estudios y métodos teóricos y científicos existentes que brindan una explicación a las problemáticas estudiadas. Social: Desde el ámbito social, la presente investigación científica generará la posibilidad de mejorar problemáticas, de mejorar y brindar una oportunidad a las áreas de una empresa que se encuentren en niveles inferiores de productividad laboral. El estudio generará la posibilidad de contribuir con la propuesta de un plan de engagement que ayudará a desarrollar y a mejorar la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, para ofrecer y rendir una mejor gestión municipal para beneficio de la población (Ñaupas, Novoa, Mejía y Villagómez, 2011).

Como hipótesis se planteó: H0: No existe relación entre el engagement y la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas, 2020 y H1: Existe relación entre el engagement y la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas, 2020.

El objetivo general fue: Determinar la relación entre el engagement y la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas, 2020 y como objetivos específicos se establecieron los siguientes: Diagnosticar el nivel de engagement de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas, 2020, Identificar el nivel de la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas, 2020 y Analizar el coeficiente de correlación entre el engagement y la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas, 2020.

2. Material método

El estudio de investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo – correlacional. La investigación es de enfoque cuantitativa, según Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) “recolecta los datos necesarios para el análisis de los mismos, con el fin de contestar interrogantes de la investigación, probando hipótesis previamente formuladas, así mismo, confía en la medida de las variables y los instrumentos utilizados para la investigación” (P. 97). El enfoque cuantitativo que se desarrolló en la investigación fue el cuantitativo, puesto que se utilizó el cuestionario para medir el engagement y la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas.

Ñaupas et al., (2018) manifiestan que la investigación descriptiva se caracteriza por describir los factores de las variables que se pretenden estudiar. La investigación fue descriptiva, puesto que tuvo como finalidad describir la situación actual de los factores de engagement y la productividad laboral. Por otro lado, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que el estudio correlacional busca medir el grado de relación entre dos o mas variables. Por lo tanto, en la investigación se midió el grado de relación entre engagement y la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas. El diseño fue no experimental de corte transversal: Según Ñaupas et al., (2018), afirman que el estudio no experimental permite analizar fenómenos desde su contexto natural, es decir, que en dicha investigación no existe la manipulación de variables. Por otro lado, es de corte transversal, puesto que la información o datos se recolectan en un solo momento (p.337). Por lo tanto, la investigación es no experimental, dado que ninguna de las dos variables fue manipulada, es decir, se obtuvo la información del engagement y la productividad laboral y dichos datos fueron analizados desde su contexto natural. Así mismo, es de corte transversal, puesto que el cuestionario será aplicado una sola vez y por ende los datos serán recolectados en un único momento.

La población con la que se trabajó estuvo conformada por funcionarios administrativos (gerentes, jefes y asistentes), los mismos que dan un total de 35 funcionarios municipales. González y Salazar (2008), nos menciona que una población está referido a cualquier conjunto de elementos de los cuales se pretende indagar y conocer sus características, y para el cual serán válidas las conclusiones en la investigación. Debido a que la población presenta una cantidad pequeña, el estudio de investigación se desarrolló con una muestra igual al total de población, la cual será (35). En la investigación se utilizó la encuesta como técnica. Según aporta López y Fachelli (2015), la técnica de la encuesta es determinada como una técnica utilizada para recolectar datos mediante interrogantes de los sujetos, con la finalidad de adquirir sistemáticamente niveles de medidas en base a los conceptos que se derivan de un problema determinado en la investigación previamente construida. Por otro lado, el cuestionario utilizado fue el cuestionario. Según Galán (2009), nos hace mención que el instrumento del cuestionario, tiende a ser un conjunto de interrogantes derivadas a una o en algunos casos a dos variables que serán medidos según sus indicadores, y son diseñadas para que brinden los datos que sean necesarios para poder lograr los objetivos que se plantean en el proyecto de investigación, el mismo que permitirá la estandarización e integración del proceso de recopilación de datos. Para la investigación se utilizará como instrumento de recolección de datos 02 cuestionarios.

Validez. Hernández et al., (2014) señalan que se cumple a través del criterio de expertos es la fiabilidad que demuestra un cuestionario de lo que se pretende medir (p.201). El cuestionario que corresponde a la variable desempeño laboral fue sometido a una validez externa a través del juicio de expertos, un metodólogo, un estadístico y tres expertos en el tema. Por otro lado, el cuestionario fue

sometido a la confiabilidad. Hernández, Fernández y Baptista (2014). Argumenta que la confiabilidad requiere de solo una administración del instrumento de medición y da resultados que varían entre 0 y 1 (0=nula confiabilidad, 1=total confiabilidad). En la investigación se obtuvo un resultado de 0.826.

El procedimiento se desarrolló en el programa estadístico SPSS V.25 y como herramienta auxiliar se utilizó el programa Microsoft Excel, el cual permitió distribuir los datos obtenidos en el cuestionario a través de tabla y figuras, con el fin de demostrar un mayor entendimiento de los datos obtenidos.

Criterios éticos. Según APA (2010) nos dice que “No habrá modificaciones, ni fabricación, ni falsificación de los datos, así mismo, está rotundamente prohibido la alteración de los resultados que se obtengan, no se apoyará a la hipótesis o se omitirán las observaciones dudosas del informe para presentar una historia más convincente. El investigador asume total responsabilidad de hacer público los errores de una publicación. Teniendo en cuenta lo mencionado para la realización de esta investigación científica, se tiene en cuenta la reserva por derecho de confidencialidad de los participantes, de manera que no se cause ningún daño a los funcionarios municipales, así mismo, la calificación de cada instrumento fue de manera objetiva y clara. Cumpliendo con un consentimiento informado para la investigación.

Por otro lado, se consideró los criterios planteados por Noreña, Moreno, Rojas y Rebolledo (2012). **Credibilidad.** Este criterio fue utilizado, dado que la información descriptiva y estadística, representan un acercamiento a la realidad problemática de la Municipalidad distrital de Lagunas respecto al engagement y productividad laboral. **Consistencia.** En el estudio no existió ninguna replicabilidad, dado que se mostraron evidencias respecto a la obtención de los resultados y sobre todo la solución a la problemática a través del aporte científico. **Reflexividad.** Se demostró que los resultados son verdaderos, así mismo se tuvo como respaldo la validación de los instrumentos de las variables en estudio.

3. Resultados

Tabla 1
Correlación entre engagement laboral y productividad laboral

			Engagement laboral	Productividad laboral
Rho de Spearman	Engagement laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,839**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,839**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

Fuente: Exportado del programa SPSS V.25

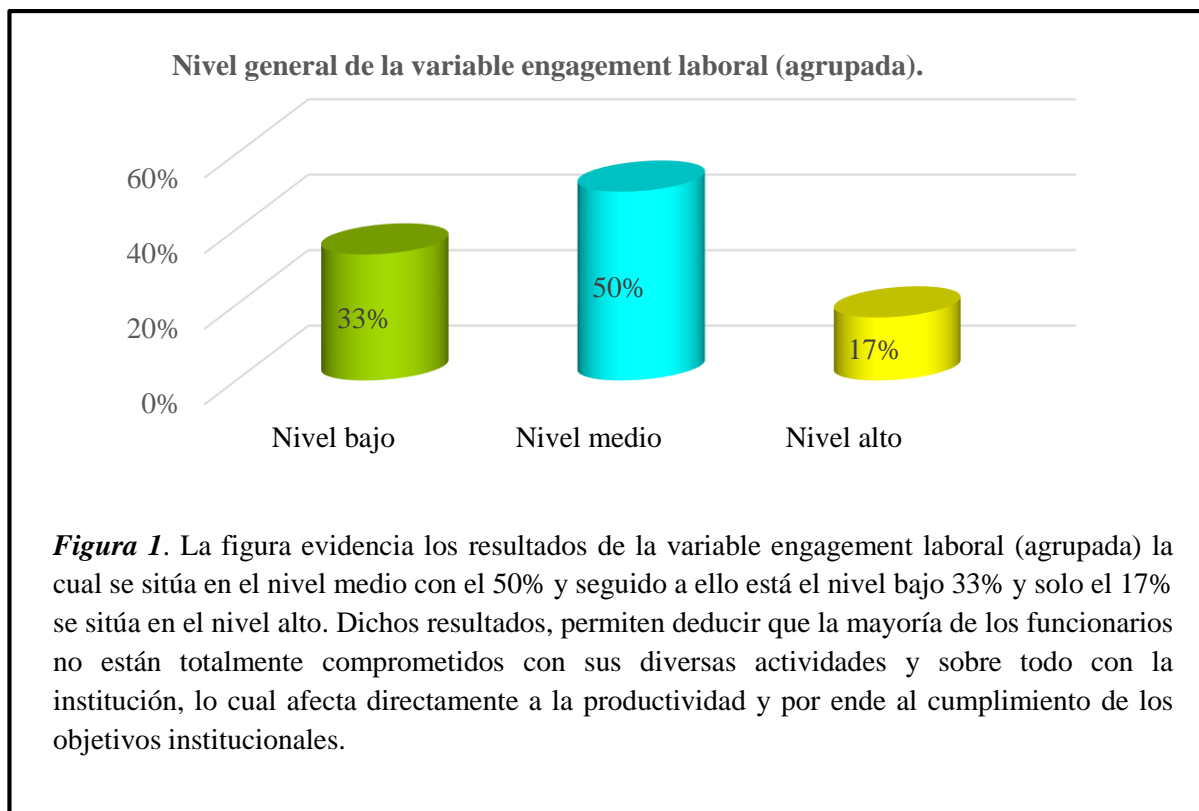
En la tabla anterior podemos apreciar la correlación entre engagement laboral y productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas, donde se evidencia un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.839, lo que quiere decir que existe una correlación positiva alta por tener mayor a proximidad a la unidad. Por otro lado, es significativa, ya que el $p < 0,05$ y N 35 siendo el total de la población encuestada. En conclusión podemos hacer referencia que a mayor engagement laboral mayor es el nivel de productividad de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas.

Tabla 2

Nivel general de la variable engagement laboral (agrupada)

Categorías	n	%
Nivel bajo	12	33%
Nivel medio	18	50%
Nivel alto	6	17%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V.25



Variable engagement - Dimensión: vigor (agrupada).

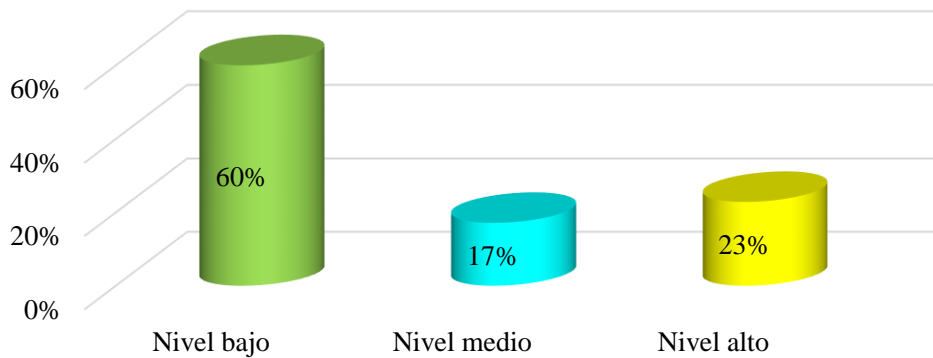


Figura 2. Los resultados agrupados de la dimensión vigor, permiten afirmar que esta se sitúa en el nivel bajo con el 60%, seguido por el nivel alto del 23% y el nivel medio es valorado con el 17%. En tal sentido, los resultados indican que los funcionarios, no poseen una actitud positiva y sobre todo que carecen de energía, lo cual no les permite tener un eficiente rendimiento laboral y por su puesto poca persistencia a sus diversas actividades asignadas.

Variable engagement - Dimensión: dedicación (agrupada).

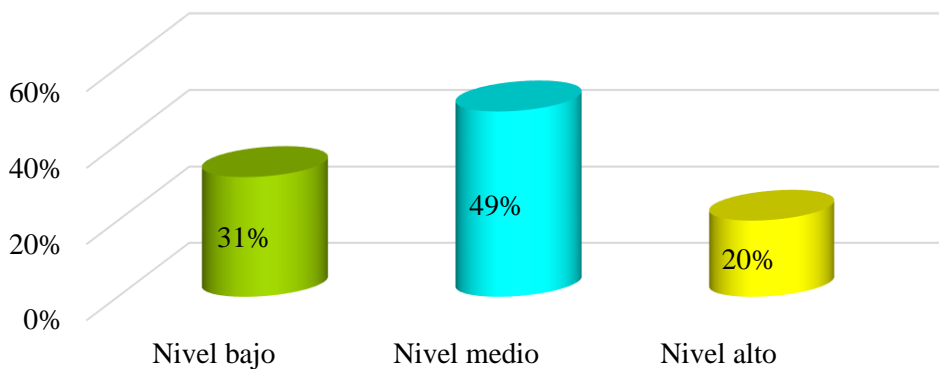


Figura 3. Los resultados muestran que la dimensión dedicación obtuvo un porcentaje del 49%, el cual se inclina a un nivel medio, el 31% pertenece al nivel bajo y el 20% corresponde al nivel alto. Esto hace referencia que la mayoría de los funcionarios no se encuentran comprometidos con sus actividades, puesto que existe un porcentaje representativo que se sitúa en el nivel bajo. Por lo tanto, la dimensión dedicación tiene mayor inclinación a un nivel bajo que a un nivel alto.

Variable engagement - Dimensión: absorción (agrupada).

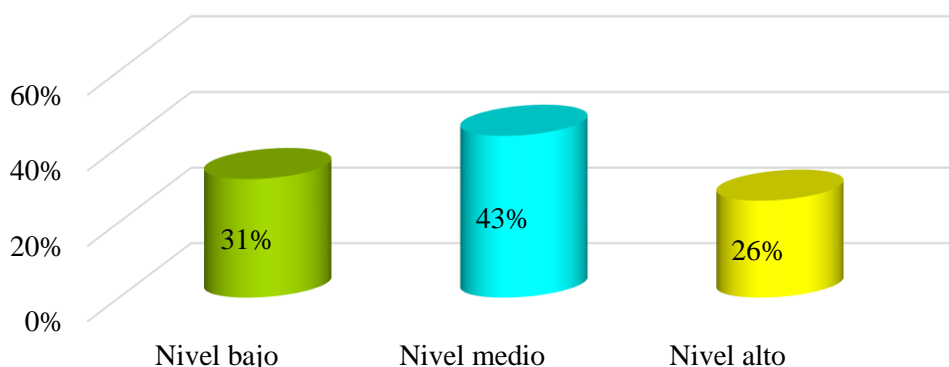


Figura 4. Los resultados muestran que la dimensión absorción es representada con el nivel medio del 43%, seguido por el nivel bajo del 31% y el 26% es perteneciente al nivel alto. Se evidencia que el mayor porcentaje está situado en el nivel medio y bajo, lo cual permite afirmar que la mayoría de los funcionarios no demuestran su compromiso con sus funciones que desarrollan diariamente y sobre todo con la institución, lo cual conlleva a generar un nivel bajo de productividad y por ende al deficiente cumplimiento de los objetivos institucionales.

Nivel general de la variable productividad laboral (agrupada).

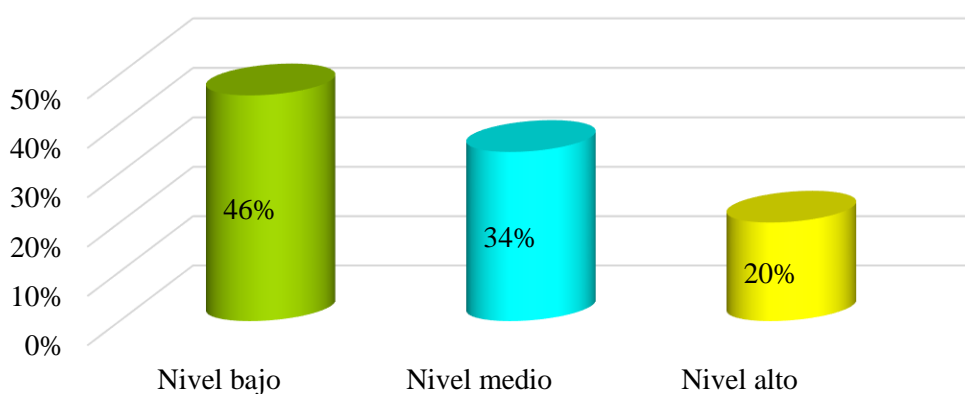


Figura 5. De acuerdo a los resultados de la variable productividad laboral (agrupada) se evidencia que posee un nivel bajo del 46%, seguido del nivel medio 34% y nivel alto 20% respectivamente. Por lo tanto, es importante que la Municipalidad tome las acciones correspondientes con el objetivo de mejorar el rendimiento laboral y sobre todo el personal pueda demostrar una efectividad favorable en el cumplimiento de sus objetivos.

Variable productividad - Dimensión: conocimientos (agrupada).

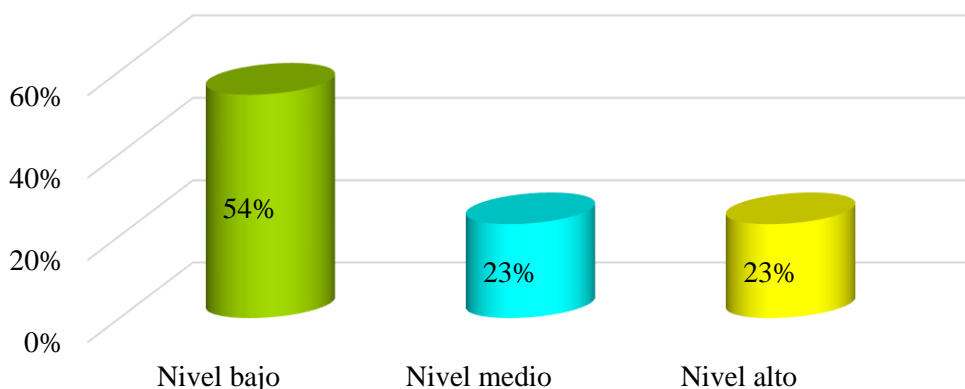


Figura 6. La figura muestra los resultados respecto al nivel de la dimensión conocimientos, el cual se sitúa el nivel bajo con un porcentaje del 54%, lo cual indica que los funcionarios no reciben la capacitación suficiente para potencializar sus conocimientos, la municipalidad no les brinda programas de desarrollo profesional y por ende esto se ve reflejado en el rendimiento del personal, lo cual también afecta al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Variable productividad - Dimensión: valores (agrupada).

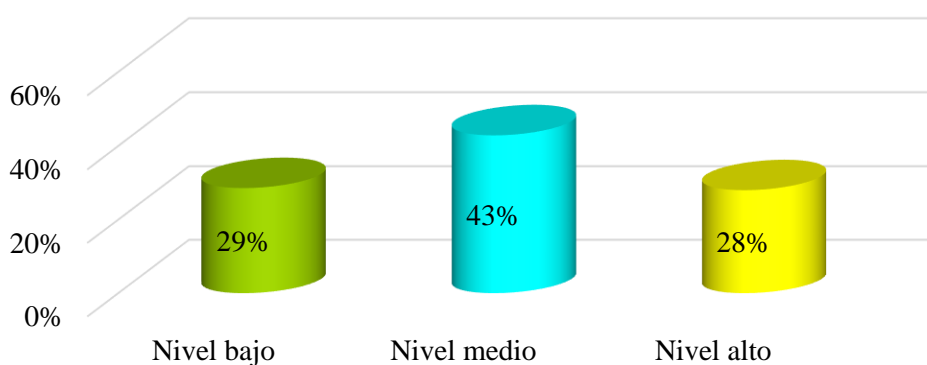
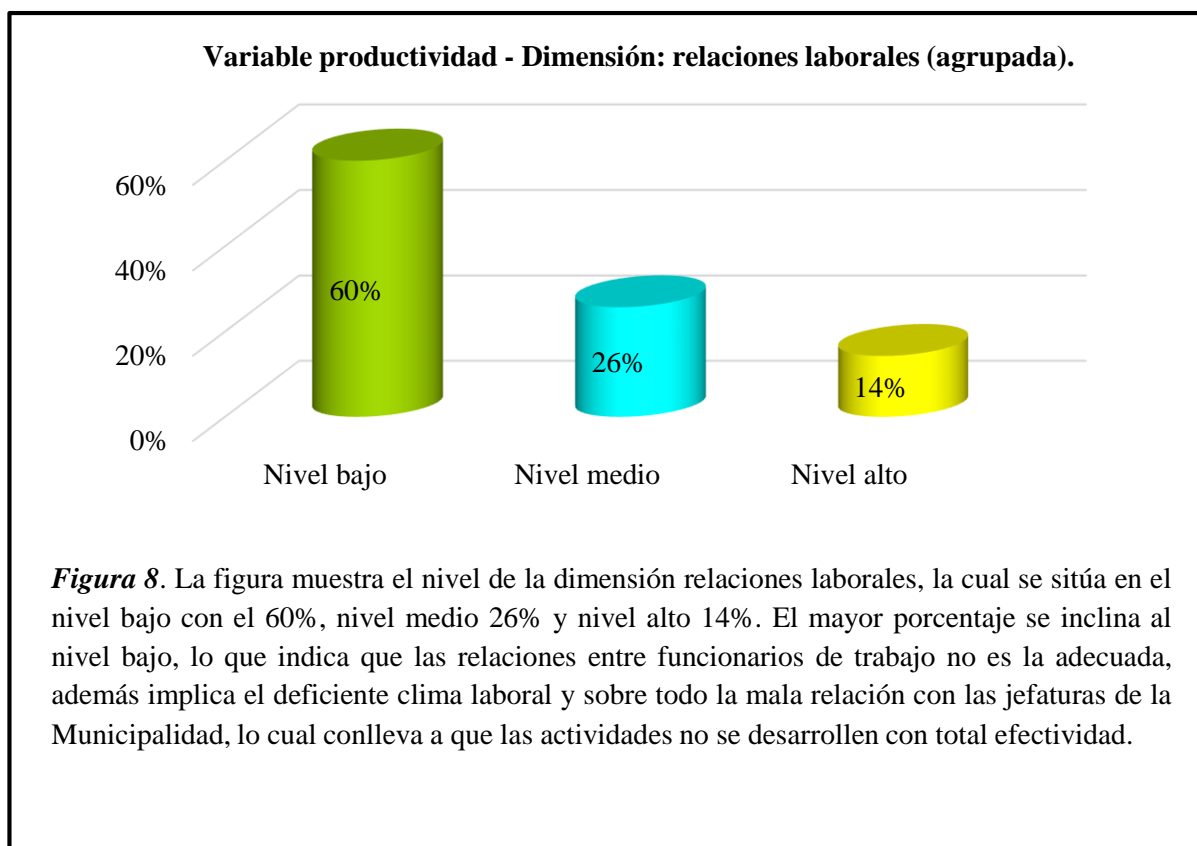


Figura 7. Los resultados respecto a la dimensión valores, muestran que esta se sitúa en un nivel medio con el 43%, el 29% nivel bajo y el 28% nivel alto. Según los datos estadísticos podemos referir que la mayoría de los funcionarios no practican los valores, es decir, no poseen la aptitud y actitud adecuada en centro de trabajo, siendo una acción que afecta negativamente al desarrollo de sus actividades y por ende generan un deficiente nivel de productividad.



4. Discusion de resultados

De acuerdo al objetivo específico número uno: Diagnosticar el nivel de engagement de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas 2020.

Se obtuvo que el engagement laboral se sitúa en el nivel medio valorado estadísticamente con el 50%, lo que indica que la mayoría de los funcionarios no están totalmente comprometidos con sus diversas actividades y sobre todo con la institución, lo cual afecta directamente a la productividad y por ende al cumplimiento de los objetivos institucionales. Por otro lado, el nivel de la dimensión vigor se sitúa en el bajo con el 60%, lo cual indica que los funcionarios, no poseen una actitud positiva y sobre todo que carecen de energía, lo cual no les permite tener un eficiente rendimiento laboral y por su puesto poca persistencia a sus diversas actividades asignadas. Además, la dimensión dedicación obtuvo un porcentaje del 49%, el cual se inclina a un nivel medio, lo cual hace referencia que la mayoría de los funcionarios no se encuentran comprometidos con sus actividades, puesto que existe un porcentaje representativo que se sitúa en el nivel bajo 31%. Finalmente la dimensión absorción es representada con el nivel medio del 43%, seguido por el nivel bajo del 31%, lo cual permite afirmar que la mayoría de los funcionarios no demuestran su compromiso con sus funciones que desarrollan diariamente y sobre todo con la institución, lo cual conlleva a generar un nivel bajo de productividad y por ende al deficiente cumplimiento de los objetivos institucionales.

Sin embargo, Reyes (2015) en su estudio llegó a concluir que el engagement se sitúa en un nivel alto con el 100%, así mismo, sus dimensiones también alcanzaron un nivel alto, “Vigor” valorado con el 60%, “Dedicación” 68% y “Absorción” 59%, lo cual indica que el engagement de los colaboradores es desarrollado de manera adecuada, lo que permite a la empresa tener resultados favorables en el cumplimiento de sus objetivos. Los resultados del autor Reyes son muy favorables y permiten afirmar que la Municipalidad distrital de Lagunas necesita desarrollar actividades direccionadas a mejor dichos

resultados, ya que al contar con personal que no se encuentra comprometido con la institución no se logrará obtener resultados favorables, ya que los objetivos institucionales no se cumplirán correctamente. Así mismo, todo lo mencionado se ampara en la teoría de Salanova y Schaufeli (2004) quienes señalan que el engagement laboral usualmente se mantiene en un enfoque psicológico, es decir, los subordinados de la organización contienen un estado mental en nivel positivo en conexión a las actividades laborales que se enmarcan dentro de la organización. Por otro lado, afirman que la dimensión “Vigor” se relaciona con el nivel de energía que presentan los subordinados de una empresa mientras que realizan sus actividades laborales, además, implica que los colaboradores trabajen de manera persistente y con una actitud buena con respecto al logro de los objetivos organizacionales. Respecto a la dimensión “Dedicación” manifiestan que hace referencia al tiempo que dedican los trabajadores de una organización para cumplir con las metas trazadas y finalmente conceptualizan a la dimensión “Absorción” como una característica del engagement que se relaciona con el grado de concentración que muestran los colaboradores cuando realizan sus actividades diarias en el trabajo.

Identificar el nivel de la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas, 2020.

Se obtuvo que la variable productividad laboral (agrupada) posee un nivel bajo del 46%, seguido del nivel medio 34% y nivel alto 20% respectivamente, siendo un resultado preocupante por lo cual la es necesario que la Municipalidad tome las acciones correspondientes con el objetivo de mejorar el rendimiento laboral y sobre todo el personal pueda demostrar una efectividad favorable en el cumplimiento de sus objetivos. Así mismo, el nivel de la dimensión conocimientos, también obtuvo un nivel bajo con un porcentaje del 54%, lo cual indica que los funcionarios no reciben la capacitación suficiente para potencializar sus conocimientos, la municipalidad no les brinda programas de desarrollo profesional y por ende esto se ve reflejado en el rendimiento del personal. En función a la dimensión valores, se obtuvo un nivel medio con el 43% y finalmente la dimensión relaciones laborales, alcanzó un nivel bajo con el 60%, lo que indica que las relaciones entre funcionarios de trabajo no es la adecuada, además implica el deficiente clima laboral y sobre todo la mala relación con las jefaturas de la Municipalidad, lo cual conlleva a que las actividades no se desarrollen con total efectividad.

Resultados similares obtuvo Vinces (2018) en su tesis “donde concluye que la productividad laboral evidencio un nivel bajo del 60%, la dimensión conocimientos demostró un nivel regular del 49%, la dimensiones evidencio nivel bajo del 62% y la dimensión relaciones con los demás 67% sien un nivel bajo, para ello, el autor recomendó la implementación de un plan de engagement para la iniciación de actividades personalizadas, con el fin de incentivar al crecimiento de cada trabajador, promoviendo el desarrollo organizacional, generando una mayor productividad. Así mismo, según Alles (2008) argumenta que la productividad laboral es la capacidad que mantiene cada colaborador de la empresa para producir bienes o servicios, las mismas que se encuentran enmarcadas y enfocados con distintos rangos de eficiencia y eficacia.

Analizar el coeficiente de correlación entre el engagement y la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas, 2020.

Se obtuvo un resultado de correlación entre engagement laboral y productividad laboral, donde se evidencia un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.839, lo que quiere decir que existe una correlación positiva alta por tener mayor a proximidad a la unidad. Por otro lado, es significativa, ya que el $p < 0,05$ y N 35 siendo el total de la población encuestada. En conclusión podemos hacer referencia que a mayor engagement laboral mayor es el nivel de productividad. Los resultados se asemejan a la investigación de Espinosa (2017) en su tesis “El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios”, donde concluye que las variables poseen una correlación de Spearman de 0.483, siendo una correlación moderada, lo que permitió al autor concluir que la productividad es una variable que depende del engagement laboral. Finalmente concluyó que fortaleciendo los factores del engagement se logra mejorar la productividad de los colaboradores. Después de contrastar todos los resultados en los párrafos anteriores, podemos afirmar que se cumplió satisfactoriamente el objetivo

general: Determinar la relación entre el engagement y la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas, 2020. El mismo que evidencia que entre las variables existe una correlación positiva alta y esto permite aceptar la hipótesis alterna: H1: Existe relación entre el engagement y la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas, 2020.

5. Conclusiones

Se concluye que el nivel de engagement de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas se sitúa en un nivel medio con el 50%, además, la dimensión vigor alcanzó un nivel bajo del 60%, puesto que los funcionarios carecen de energía y no poseen una actitud positiva, la dimensión dedicación también obtuvo nivel medio del 49%, lo que refiere que los funcionarios no se encuentran comprometidos con sus actividades y finalmente la dimensión absorción también posee un nivel medio del 43%.

Se concluye que el nivel de la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas posee un nivel bajo del 46%, así mismo, la dimensión conocimientos alcanzo un nivel bajo 54%, lo que refiere que los funcionarios no reciben la capacitación suficiente para potencializar sus conocimientos, la dimensión valores obtuvo un nivel medio con 43% y finalmente la dimensión relaciones laborales alcanzó un nivel bajo con el 60%, lo que indica que las relaciones entre funcionarios de trabajo no es la adecuada.

Se analizó el coeficiente de correlación entre el engagement y la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas, donde se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.839, siendo positiva alta y significativa con sig. ,000.

Se concluye que la relación entre el engagement y la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas, es positiva alta significativa, lo que permite deducir que a mayor engagement laboral mayor es el nivel de productividad de los funcionarios.

6. Referencias

- Acosta, L., y Gonzales, L. (2017). *Engagement laboral de los administrativos en la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio* (Tesis de grado). Universidad Cooperativa de Colombia Sede Villavicencio, Villavicencio, Colombia.
- Chambi J. (2018) Arequipa. Tesis, *Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de paucarpata en el año 2018*. Obtenida de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7413/RIchtajm.pdf?sequence=1&isAllo wed=y>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fé de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- De la Puente, L. (2017). *Compromiso Organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*, (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/Diaz, C., y Sánchez, M. \(2017\) en su tesis titulada "Engagement laboral en los trabajadores de la empresa FAMAI SEAL JET S.A.C. Arequipa, 2017.pdf](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/Diaz, C., y Sánchez, M. (2017) en su tesis titulada)
- DIARIO GESTIÓN (2015). Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>
- Díaz, K. (2016). *Engagement entre dos instituciones financieras de Chiclayo 2016* (Tesis pregrado). Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.

- Galán, M. (2009, 27 abril). *EL CUESTIONARIO EN LA INVESTIGACION*. Recuperado de <http://manuelgalan.blogspot.com/2009/04/el-cuestionario-en-la-investigacion.html>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6° Edición. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M.P. (2010). *Metodología de la investigación*. 5 ed. México: McGraw Hill.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. (3° edición). Lima: Cepredim.
- Pérez, G. (2010). Artículo, *Mercadotecnia*. Recuperado de https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_mdl/pos/TIC/MLI/AM/12/Engagement.pdf
- Reyes, N. (2015). *Niveles de Engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla* (Tesis pre Grado). Universidad Rafael Landívar, Escuintla, Guatemala.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). *El Engagement de los Empleados: un reto emergente para la dirección de Recursos Humanos*. Obtenido de: http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf
- Vinces, A. (2018). *Engagement laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la institución financiera CMAC PIURA Chiclayo 2018* (Tesis pregrado). Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.