

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

**ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

ENGAGEMENT LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS DEL RUBRO PLASTIQUERÍAS: CASO
BRUNO PLASTIC DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2020

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

AUTORA

MOISES GOMEZ, MARISOL YOSHY

ORCID: 0000-0002-2321-6002

ASESOR

CENTURION MEDINA, REINERIO ZACARIAS

ORCID: 0000-0002-6399-5928

AYACUCHO – PERÚ

2022

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Moisés Gómez, Marisol Yoshy

ORCID: 0000-0002-2321-6002

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Ayacucho, Perú

ASESOR

Centurión Medina, Reinerio Zacarias

ORCID: 0000-0002-6399-5928

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias e
Ingeniería, Escuela Profesional de Administración, Chimbote, Perú

JURADO

León Vigo, Maritza

ORCID: 0000-0002-1003-0372

Patiño Niño, Victor Helio

ORCID: 0000-0002-4660-9490

Limo Vasquez, Miguel Angel

ORCID: 0000-0002-7575-3571

FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

León Vigo, Maritza

ORCID: 0000-0002 -1003 -0372

Presidenta

Patiño Niño, Victor Helio

ORCID: 0000-0002-8491-0751

Miembro

Limo Vasquez, Miguel Angel

ORCID: 0000 -0002-7575-3571

Miembro

Centurión Medina, Reinerio Zacarias

ORCID: 0000-0002-6399-5928

Asesor

DEDICATORIA

El presente proyecto está dedicado a Dios ya que gracias a él lograré concluir mi carrera, de la misma forma a mis padres por el apoyo moral que me han brindado y la confianza que depositaron en mí, por apoyarme en las decisiones que he tomado en la vida y por ser la fuente de superación día con día.

Y por último a mis hermanos porque siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento también va
dirigido al Gerente de la empresa
PLASTIQUERIA “BRUNO
PLASTIC E.R.L”

Al Sr. Bruno Hidel CONDEÑA
PRETELL, por haber aceptado
realizar mi trabajo de investigación
en su prestigiosa empresa.

Finalmente, mi agradecimiento
especial al asesor Mgtr. Reinerio
Zacarías CENTURION MEDINA
por haberme dado la oportunidad
de recurrir a su capacidad y
conocimiento; así mismo, por la
paciencia frente a mi persona,
guiarme y apoyarme para el
desarrollo de pre informe.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general: Describir el engagement laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro plásticos: caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020. La metodología desarrollada fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo y de diseño no experimental de corte transversal – descriptivo. La población estuvo conformada por 8 trabajadores de Bruno Plastic. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento de recolección el cuestionario estructurado en base a 11 preguntas con respuestas de escala Likert. Obteniéndose los siguientes resultados: El 77% son creativo cuando realizan sus labores, 89% están dispuestos a dar un esfuerzo extra cuando la organización, el 89% afirma que siempre se siente felices porque trabaja en Bruno Plastic, el 78% se sienten a gusto trabajando en equipo con sus compañeros. Por lo tanto, se concluye que en la empresa Bruno Plastic poseen un alto nivel de engagement laboral, debido a que los colaboradores se identifican con los factores intelectuales, afectivos y sociales de la empresa, este último no es tan aceptable para los colaboradores según los resultados, a pesar de ello los colaboradores demuestran interés y felicidad al momento de realizar sus labores, permitiéndoles participar con mucho entusiasmo en la empresa.

Palabras clave: Afectivo, engagement, intelectual, interés, social

ABSTRACT

The present investigation had as general objective: Describe work engagement in micro and small companies in the plastic industry: Bruno Plastic case in the district of Ayacucho, 2020. The methodology developed was quantitative, descriptive, and non-experimental cross-sectional design - descriptive. The population was made up of 8 Bruno Plastic workers. The technique used was the survey and as a collection instrument the structured questionnaire based on 11 questions with Likert scale responses. Obtaining the following results: 77% are creative when they carry out their work, 89% are willing to give an extra effort when the organization, 89% affirm that they always feel happy because they work at Bruno Plastic, 78% feel comfortable working as a team with their peers. Therefore, it is concluded that in the company Bruno Plastic they have a high level of work engagement, due to the fact that the collaborators identify with the intellectual, affective and social factors of the company, the latter is not as acceptable for the collaborators according to the results, despite this, the collaborators show interest and happiness when carrying out their work, allowing them to participate with great enthusiasm in the company.

Keywords: Affective, engagement, intellectual, interest, social

CONTENIDO

1. Título de tesis.....	i
2. Equipo de trabajo.....	ii
3. Hoja jurado evaluador y asesor.....	iii
4. Hoja de agradecimiento y/o dedicatoria.....	iv
5. Resumen y abatract.....	vi
6. Contenido.....	viii
7. Indice de tablas y figuras.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	8
III. HIPÓTESIS.....	26
IV. METODOLOGÍA.....	27
4.1 Diseño de la investigación.....	27
4.2 Población y muestra.....	27
4.3 Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	31
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
4.5 Plan de análisis.....	30
4.6 Matriz de consistencia.....	32
4.7 Principios éticos.....	33
V. RESULTADOS.....	35
5.1 Resultados.....	35
5.2 Análisis de resultados.....	38
VI. CONCLUSIONES.....	41
Aspectos complementarios.....	42
Referencias bibliográficas.....	43
Anexos.....	50

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características de engagement intelectual en las micro y pequeñas empresas del rubro plásticos: caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020.....	35
Tabla 3. Características de engagement afectivo en las micro y pequeñas empresas del rubro plásticos: caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020	36
Tabla 4. Características de engagement social en las micro y pequeñas empresas del rubro plásticos: caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020.	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Género	70
Figura 2: Edad.....	70
Figura 3: Mejorar el trabajo que realiza dentro de Bruno Plastic	71
Figura 4: Adelantarse a las situaciones en su trabajo	71
Figura 5: Es creativo cuando realiza sus labores	72
Figura 6: Dar un esfuerzo extra cuando la organización lo necesita	72
Figura 7: Disfruta del trabajo que realiza	73
Figura 8: Se siente feliz por trabajar en Bruno Plastic	73
Figura 9: Se siente satisfecho consigo mismo	74
Figura 10: Disfruta del trabajo que realiza	74
Figura 11: Debatir con sus compañeros.....	75
Figura 12: Sus compañeros son colaborativos.....	75
Figura 13: Trabajar en equipo con los compañeros	76

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad a nivel mundial uno de los principales problemas a los que se enfrenta actualmente las MYPES en general, son el contrabando, la subestimación de productos importados de China, la informalidad, entre muchos otros; pero el principal enemigo actual de las micro y pequeñas empresas es la pandemia del Covid-19 que, gracias a las medidas sanitarias impuestas por cada país, la extinción de muchas MYPES se ha dado rápidamente.

Por otra parte, aunque la mayoría de las teorías de la economía administrativa prestan más atención al comportamiento de las grandes empresas, el papel de las Mypes es cada vez más importante en la era de la globalización. Valdés & Sánchez, (2018) menciona que de acuerdo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) las micro, pequeñas y medianas empresas “conforman una porción muy importante de la actividad económica, significando más del 90% de las empresas y generan más de la mitad del empleo que ofrece la actividad economía empresarial. Por otro lado, en su gran mayoría las empresas en Latinoamérica son organizaciones informales, surgidas del proceso de atomización social producto de la integración de estas economías al proceso de globalización, con el uso de “un paradigma de política económica neoliberal monetarista, sin que se hayan operado cambios profundos en las estructuras competitivas de la actividad empresarial, ni en el marco jurídico institucional” (p.138).

Francia es uno de los países que atrae cada vez más inversores extranjeros, según la clasificación anual, entró a formar parte de los cinco países más atractivos para los grandes inversores internacionales, tiene además un acceso privilegiado en el

mercado único europeo y socio de la Unión Europea. En Europa, solo el 52% de los empleados declaran una experiencia laboral positiva. Las nuevas tecnologías han revolucionado el mundo laboral, permitiendo nuevos esquemas organizativos. La parte positiva es que aportan nuevas oportunidades de flexibilidad, como la posibilidad de trabajar a distancia y de facilitar las comunicaciones en grupo. Pero también borran las fronteras entre la vida personal y la profesional y nos convierten a menudo en esclavos del móvil y del ordenador, incluso durante los fines de semana y en vacaciones. En Francia, más de uno de cada tres trabajadores activos (el 37%) reconoce utilizar a diario una herramienta del trabajo fuera de su horario laboral, según un estudio reciente del gabinete Eléas. Al mismo tiempo, un 12% sufre de agotamiento laboral, conocido como síndrome del *burnout*, según el despacho Tecnología (Teruel, 2020).

Las empresas en América Latina buscan generar valor agregado a sus ofertas con miras a incrementar sus ingresos, manteniendo niveles determinados para así generar rentabilidad, es por ello que la mayoría de los esfuerzos están enfocados en las áreas de producción, finanzas y comercialización, sin embargo, dejan de lado un área que es muy importante dentro de la empresa, el de Recursos Humanos y no lo ven como una ventaja competitiva. Dentro de esta área el engagement laboral arroja resultados que no son favorables ni para la empresa ni los clientes, solo el 60% de los empleados reportan una experiencia de empleado positiva, en la región con la puntuación más baja, por otro lado, se corroboró que las empresas al comenzar un proceso de revaloración del trabajo, no mantiene las condiciones que le permitan incrementar los niveles de vida laboral, de esta manera rescatar los valores como motor del compromiso y dedicación del trabajo para plena satisfacción de los colaboradores. Aquello es un problema que deriva desde la gerencia de las empresas y esto debido a

que no eran estrategias de mejora con respecto a los empleadores y solo priorizan temas como utilidad y economía de la empresa. (Marcus ERB, 2021)

La importancia de las micro y pequeñas empresas en el Perú es obvia; primero, es una de las principales fuentes de empleo, por lo tanto, sirve como herramienta para promover el empleo. En segundo lugar, en la producción, puede convertirse en un apoyo importante para las grandes empresas generando oportunidades para las personas desempleadas y de bajos ingresos; crea sus propias oportunidades de empleo y contribuye en la producción industrial. Los problemas en engagement laboral son recurrentes en nuestro país, ocasionadas por la falta de liderazgo, provocando una mala relación entre líderes y equipos, y esta es una característica reconocible y común en cualquier empresa, será difícil alcanzar el éxito. Preguntándonos ¿Cuál es el motivo y qué puedes hacer para ayudar a tus líderes a mejorar sus habilidades de liderazgo? Por otro lado, el equipo de trabajo no es productivo, a pesar de que todos sus miembros realizan las funciones durante las horas de trabajo establecidas, no son capaces de alcanzar los objetivos, a corto y largo plazo. Detectamos que existe un problema en este sentido cuando los empleados no están organizados, no saben qué tareas les corresponde realizar, no entienden su trabajo y, por tanto, no consiguen llevarlo a cabo de manera eficaz. (Chuquitucto, 2020)

Según Chuquitucto (2020), el 87% de los encargados de recursos humanos y negocios globales creen que la falta de compromiso (engagement) de los empleados es el principal problema que enfrentan las empresas. Según una investigación realizada por Deloitte, el 50% de los jefes en Perú consideran que la cultura organizacional y la falta de compromiso son "muy importante", duplicando la cifra del año pasado. El

mayor deseo de toda empresa es contar con lo mejor de cada uno de sus trabajadores, con trabajadores eficientes, comprometidos que cumplan con sus objetivos de manera voluntaria.

En la ciudad de Ayacucho el problema de las micro y pequeñas empresas no es ajeno al del marco internacional y al de la región latinoamericana, ya que las gestiones gubernamentales no respaldan por completo esta actividad, hecho que queda demostrado en la informalidad que se refleja constantemente en Huamanga. No negamos que los cambios bruscos que han sufrido todas las organizaciones dentro de las funciones de sus colaboradores, han tenido repercusiones bastante negativas. Pero a su vez, en muchos casos se ha vuelto beneficioso para varios, el trabajar desde sus casas. Esta crisis deja un gran aprendizaje para las organizaciones, ha enseñado más acerca de los trabajadores y que estamos a tiempo de replantear los modelos de trabajo, siendo más eficientes. Nos mostró que muchas de las herramientas que tenemos como el engagement, terminan siendo de gran importancia para mantener unida a la organización.

Por otra parte, es necesario enfatizar la importancia del engagement laboral, ya que es una herramienta que define el grado de compromiso del trabajador en las organizaciones. Fajardo (2019), sostiene que el engagement es “utilizado dentro de los departamentos de Recursos Humanos como metodología clave para aumentar los niveles de compromiso de sus trabajadores para con la organización y el negocio”. El fin último de esta estrategia es el aumento de la productividad a causa de tener a empleados comprometidos.

Las plásticos en nuestra ciudad ayacuchana, en el último año se han visto afectadas, esto a causa de la ley de plásticos, la Ley N° 30884, que enfatiza el “usar el plástico una sola vez y los recipientes o envases descartables, prohíbe el consumo de aquellos productos de plástico que son innecesarios, es decir, aquellas que no se pueden reciclar o que representan un riesgo para la salud pública y/o el ambiente”. (Ministerio del Ambiente, 2019)

La plástica Bruno Plastic, actualmente está enfrentándose a dificultades en cuanto al compromiso laboral por parte de sus trabajadores, la reputación de la empresa se ha visto afectada por diferentes situaciones que se presentan constantemente en la calidad de servicio, el cual ha generado incomodidad a sus clientes fieles, donde muchas veces los usuarios reclaman una mala atención, por el retraso de sus pedidos o por que no dan solución a sus inquietudes, es por esta razón que se analizó el nivel de compromiso de todos los integrantes de Bruno Plastic

Es por ello que se planteó el siguiente enunciado general: ¿Cómo es el engagement laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro plásticos: caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020?, cuyo objetivo general es: Describir el engagement laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro plásticos: caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020. Los objetivos específicos propuestos son: Describir el engagement intelectual en las micro y pequeñas empresas del rubro plásticos: caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020. Describir el engagement afectivo en las micro y pequeñas empresas del rubro plásticos: caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020. Describir el engagement social en las

micro y pequeñas empresas del rubro plásticos: caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020.

La investigación es importante porque contribuyó a incrementar las contribuciones teóricas relacionadas con el tema de engagement laboral, que es ampliamente utilizado hoy en día por empresas de diversos campos. En el aspecto práctico; se demostró que los principales beneficiarios al realizar el estudio fue la empresa, los colaboradores, los clientes y los colaboradores, debido a que se realizará un plan de mejora con respecto a las falencias encontradas en el estudio y así puedan aplicarlas. En la relevancia social; este estudio pretende mejorar el engagement laboral con la participación del personal y de la empresa. Finalmente, en la parte metodológica; es importante ya que los métodos, técnicas e instrumentos empleados en la investigación, una vez demostrada su validez y confiabilidad constituirán herramientas de investigación, de manera que se establece como una propuesta o vía para otros estudios o investigaciones futuras.

Por otra parte, la metodología que se utilizó para esta investigación fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, el nivel descriptivo y el diseño no experimental transversal. La población de esta investigación estuvo conformada por 8 trabajadores de Bruno Plastic. La técnica que se utilizó para la investigación fue la encuesta y como instrumento de recolección de datos el cuestionario estructurado en base a 11 preguntas con respuestas de escala Likert. Obteniendo los siguientes resultados: El 89% de los trabajadores manifiestan que se preocupan por mejorar el trabajo que realizan, El 77% son creativo cuando realizan sus labores, el 100% consideran que disfrutan del trabajo que realiza, el 89% están dispuestos a dar un esfuerzo extra cuando la organización, el 89% afirma que se siente felices porque trabajan en Bruno Plastic, el 78% se sienten a

gusto trabajando en equipo con sus compañeros y el 100% de los trabajadores manifiestan que debaten con sus compañeros sobre cómo mejorar el trabajo que realizan.

Por lo tanto, se concluye que en la empresa Bruno Plastic poseen un alto nivel de engagement, debido a que los colaboradores se identifican con las dimensiones de engagement intelectual, engagement afectivo y el engagement social, este último no es tan aceptable para los colaboradores según los resultados, a pesar de ello los colaboradores demuestran interés y felicidad al momento de realizar sus labores, permitiéndoles participar con mucho entusiasmo en la empresa.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Ramírez & Parra (2020) en su trabajo de investigación *Los factores que determinan el engagement laboral de los millennials en Colombia*. Tu como objetivo explorar los factores que determinan el engagement laboral de los millennials en Colombia. La Metodología que se desarrolló para efectos de este trabajo fue cuantitativa de corte transversal, comuna muestra de 147 millennials, es decir, personas nacidas entre 1981 y 1999. Al obtener los resultados de la muestra final, se encontró que el 53% de las personas que respondieron fueron personas entre 22y25 años, el 20%, el 10% entre 30a33 años y entre 34y36 años y el 6% de la población encuesta da fueron personas entre 18 y 21 años. Asimismo, encontramos que la mayoría (70.5%) de los encuestados llevan menos de 5 años en el mundo laboral. La investigación realizada contribuye a la literatura del engagement laboral de los millennials, mediante el análisis de la importancia personas que esta generación le, que incluyen aspectos de empoderamiento, satisfacción, relación con los jefes y remuneración y sus efectos positivos y directos en el engagement laboral y posteriormente, en una mayor intención de permanecer en su trabajo.

Chugá (2019) en su investigación denominada *Evaluación del nivel de Engagement Laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Tulcán Ltda. Agencia Quito Centro, en el periodo septiembre 2018 – febrero 2019*, realizada en Ecuador, menciona que el principal objetivo de esta investigación fue evaluar el nivel de Engagement Laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Tulcán Ltda. Agencia Centro de la ciudad de Quito. La metodología

fue de tipo descriptivo, nivel cuantitativo diseño no experimental. La investigación llegó a la conclusión de que “el resultado obtenido confirma la presencia de individuos con una fuerte vinculación psicológica hacia su trabajo, siendo agentes optimistas y autosuficientes, capaces de manejar las demandas de su labor con actitud positiva y un alto nivel de implicación”.

Contreras (2018) en su trabajo *Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México*, tuvo como objetivo general: Iniciar actividades relativas al entorno organizacional del centro de trabajo acorde a la nueva legislación en México. La metodología de la investigación Observacional, transversal y descriptivo. Resultados: El promedio general del nivel de engagement fue alto con puntaje 5 en 50,8% de la población. 23% de trabajadores presentaron completo estado de engagement (muy alto), el 66,66% del total de trabajadores adscritos al centro de trabajo en dicho rol, 41,1% seguido de aquellos con educación básica superior. La investigación concluye que los temas relacionados con el engagement y salud mental, así como la integración formal de actividades para su reforzamiento dentro del programa de Salud en el Trabajo son necesarias para que tanto empleados como empleadores tomen decisiones basadas en evidencias que favorezcan el crecimiento personal y un entorno laboral favorable. México se encuentra actualmente en un proceso de reforma política laboral como nunca antes.

Granados (2018) en su tesis *Engagement laboral en la dirección de gestión de talento humano de la contraloría general de la república*, tuvo como objetivo general: Establecer el nivel de Engagement en los funcionarios de la dirección de Gestión del

Talento Humano en la entidad. La metodología es enfoque es cuantitativo con diseño de tipo no experimental transversal descriptivo (no es experimento). Obteniendo los siguientes resultados: el 53.4% de la población respondió “Casi siempre”, el 56.9% de la población respondió “Casi siempre”, el 39.7% de la población respondió “Siempre”, el 37.9% de la población respondió “casi siempre”, el 48.3% de la población respondió “”Casi siempre”, el 46.6% de la población respondió “Casi siempre”, , el 62.1% de la población respondió “Siempre”, el 62.1% de la población respondió “Siempre”, el 36.2% de la población respondió “Siempre”, el 63.8% de la población respondió “Siempre”, el 31% de la población respondió “Casi siempre”. Finalmente se concluye que es importante estar realizando periódicamente mediciones sobre el nivel de Engagement que ayudaran a la Dirección a buscar soluciones oportunas. Las sugerencias de los funcionarios son claves teniendo en cuenta que son ellos mismos los que mejor conocen sobre su bienestar psicosocial y se puede aprovechar el interés individual para crear responsabilidades que los involucren en el proceso.

Zenteno (2018) en su investigación denominada *Diseño de una intervención para mejorar el work engagement en empleados de tienda de retail y su impacto en el desempeño a nivel organizacional*, realizada en Chile, menciona que el principal objetivo de esta investigación fue mejorar el desempeño laboral de la organización, mediante el aumento de los niveles de work engagement en el personal. La metodología fue de tipo descriptivo, nivel cuantitativo diseño transversal. La investigación llegó a la conclusión de que “de acuerdo a la encuesta realizada las diferencias de este constructo entre grupo intervenido y grupo control fueron significativas; no obstante, la formulación de la hipótesis se debe mantener dado que

no se logró aislar el efecto de las variables no incluidas en el estudio, que pudieron causar anomalías en los resultados de la encuesta aplicada”.

Antecedentes Nacionales

Maldonado (2020) en su tesis *Engagement laboral en una empresa de servicios educativos Ate, 2019*, realizó la presente investigación con el objetivo de encontrar el nivel de engagement en un centro educativo. Se procedió al análisis profundo con un enfoque de investigación cualitativa y axiomas de la psicología positiva con una población de 21 docentes, 2 directivos y 3 expertos en educación se desarrolló este factor desde el punto de vista de los docentes. Obteniendo los siguientes resultados el 94% de los empleados mostraron un nivel alto de engagement, el (5.7%) han sido consideradas como factores de desempeño, el (45.5%) en su relación entre emociones positivas y auto concepto laboral, el (22.2%) obtuvieron una relación moderada en la empresa. Finalmente se concluye que en la entidad educativa se encontró una alta dependencia positiva y directa del engagement con la resiliencia y el desempeño, debido a que los docentes que superan los conflictos cotidianos obtienen un buen desempeño, este desempeño mide el nivel del engagement; el desempeño y la resiliencia muestran alta dependencia con solidaridad. La recomendación es elevar el desempeño laboral, elemento importante para el logro de los objetivos, mediante la aplicación de un programa de intervención realizada por agentes externos especializados.

Guerrero (2020) en su tesis *Nivel de engagement laboral en los colaboradores de la gerencia regional de educación de Lambayeque, Chiclayo – 2019*, tuvo como objetivos determinar el nivel de Engagement laboral en los colaboradores de la

Gerencia Regional de la Educación de Lambayeque, 2019. Se utilizó el diseño no experimental, descriptivo, la población y muestra estuvo conformada por 73 colaboradores de la entidad. Se obtuvo como resultado que un 81% el engagement o compromiso es “Alto”, donde indican los colaboradores que tienen mucha energía, entusiasmo, el % de los encuestados casi siempre se sienten llenos de energía, el 51% de los encuestados casi siempre pueden continuar trabajando durante largos periodos de tiempo, el 45% de los encuestados casi siempre aceptan sin poner excusas algún trabajo cuando les designan, 60% de los encuestados casi siempre es muy perseverante en su trabajo, el 49% de los encuestados casi siempre es fuerte y dinámico en su trabajo, el 36% de los encuestados casi siempre continúa trabajando incluso si las cosas no van bien, el 70% de los consideran el nivel de la dimensión absorción es alto. Se llegó a la conclusión que se sienten orgullosos y felices porque su trabajo es retador e inspirador, lo que implica que la mayoría tiene pasión por su trabajo que realiza, siendo necesario aplicar estrategias para mantenerlo y lograr el cumplimiento de los objetivos tanto organizacionales como personales.

Lázaro (2019) en su investigación *Felicidad y Engagement Laboral en Trabajadores de una Empresa del Rubro Financiero de Lima Metropolitana*, elaborada en Lima, planteó como objetivo general determinar la relación de la felicidad y el engagement laboral de los trabajadores de una empresa del rubro financiero de Lima Metropolitana en el 2018. Por otra parte, la metodología fue de tipo descriptivo–correlacional, nivel cuantitativo diseño no experimental y transversal. En cuanto a la encuesta realizada, los resultados de la tabla muestran las frecuencias y porcentajes de la felicidad percibida por trabajadores de una empresa del rubro financiero, los cuales indican que la mayor proporción, el 51.4% de los trabajadores

son felices (feliz y altamente feliz) en comparación al 25.4 % de trabajadores que son infelices. Finalmente, esta investigación llegó a la conclusión de que “la felicidad se relaciona con el engagement laboral de manera positiva, de nivel moderado y muy significativo en trabajadores de una empresa del rubro financiero”.

Quispe (2018) en su investigación *Motivación y Engagement Laboral en Piscis Mg Consultores contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno 2017*, elaborada en Lima, planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L Juliaca Puno, 2017. Por otra parte, la metodología fue de tipo descriptivo-correlacional, nivel cuantitativo diseño no experimental transversal. Finalmente, esta investigación llegó a la conclusión de que “al ver los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis general, afirmando que existe relación significativa entre las variables motivación y engagement”.

Jaramillo (2018) en su investigación *Liderazgo transformacional y engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018*, elaborada en Lima, planteó como objetivo general determinar la relación entre liderazgo transformacional y engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018. Por otra parte, la metodología fue de tipo descriptivo - correlacional, nivel cuantitativo diseño no experimental. Finalmente, esta investigación llegó a la conclusión de que “se evidenció una correlación directa, alta y muy significativa entre liderazgo transformacional y engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera”.

Mercado & Torreblanca (2019) en su investigación *Relación entre el clima organizacional y el engagement laboral en los colaboradores de una entidad del sistema financiero, sede Arequipa 2019*”, elaborada en Arequipa, planteó como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el engagement laboral en los colaboradores de una entidad del sistema financiero, Sede Arequipa 2019. Por otra parte, la metodología fue de tipo descriptivo, nivel cuantitativo diseño transversal. Finalmente, esta investigación llegó a la conclusión de que “entre el Clima organizacional y el Engagement Laboral si existe una relación positiva moderada y significativa, a mejor Clima Organizacional, mayor será el Engagement Laboral en la entidad financiera estudiada”.

Antecedentes Locales

Arotoma (2021), en su tesis *Engagement Laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro restobar: Caso Restobar Mister Rudy, distrito Ayacucho, 2021*. Tuvo como objetivo identificar las características del engagement laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro restobar: caso Restobar Mister Rudy, distrito Ayacucho, 2021. La metodología empleada fue el tipo aplicada con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio conformada con 7 trabajadores de la micro y pequeña empresa, se aplicó la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario de 17 preguntas de la variable. De los resultados obtenidos en la investigación se colige que el engagement laboral se presenta en la micro y pequeña empresa de manera regular, ya que no todos los trabajadores no se sienten comprometidos con la organización, lo que demuestra ciertas dificultades en el rendimiento o productividad en el trabajo. A lo que, de las dimensiones estudiadas, el vigor no se encuentra satisfecha en su

totalidad, asimismo la dedicación, se pueden observar algunas dificultades, lo conlleva a un deficiente rendimiento y/o dedicación por último se tiene la absorción en lo que también se puede mencionar que no se encuentra cubierta en su totalidad, lo que podría direccionar a una mala atención hacia los clientes, conllevando a reducir los ingresos para la empresa.

Garay (2021) en su trabajo de investigación *Engagement laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021*, tuvo objetivo principal de: Describir el engagement laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021. Con la línea de investigación gestión de calidad y la variable principal engagement laboral. Una población total de 26 trabajadores, el cual está conformada por 20 docentes, 4 administrativos y 2 colaboradores, la investigación es de tipo cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental, se usó la técnica de la encuesta con la escala Likert, respetando los principios éticos, se llegó a la conclusión: El 57% de los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, siempre muestra engagement laboral, el 35% casi siempre muestra engagement laboral y un 8% a veces muestra engagement laboral. De estos resultados descritos, el engagement laboral de los trabajadores en la I.E.P. San Carlos es medianamente alto, lo cual lo sitúa favorablemente a la institución con respecto al compromiso de su personal, quedando un pendiente del 43% de su personal que requiere una implementación del engagement y se espera subsanar con la creación del programa de fortalecimiento de trabajadores, que consiste en principio una charla y seguido del programa que se ejecutará cada fin de mes.

2.2. Bases teóricas de la investigación.

Micro y pequeñas empresas

El artículo 4° de la Ley N° 28015 MYPE, determina la definición de las Micro y Pequeñas Empresas, mencionando que:

La Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios

Para SUNAT (2019), las micro y pequeñas empresas (MYPE) son unidades económicas compuestas por personas físicas o jurídicas (empresas) cuyo objeto es desarrollar cualquier forma de organización que extraiga, transforme, produzca, comercialice bienes o preste servicios.

Las micro y pequeñas empresas de Perú son una parte muy importante de nuestro motor económico. A nivel nacional, MYPES brinda oportunidades de empleo al 80% de la población económicamente activa y genera casi el 40% del producto interno bruto (PIB). No hay duda de que MYPES cubre varios aspectos importantes de nuestra economía, el más importante de los cuales cabe mencionar es su contribución a la creación de empleo, que, si bien es cierto muchas veces, no puede ser en las condiciones de una adecuada realización personal. (Sánchez, 2017)

Características de las Micro y Pequeñas Empresas

La MYPES deben reunir las siguientes características recurrentes:

Características de las Micro y Pequeñas Empresas

MICROEMPRESA	
NÚMERO DE TRABAJADORES	De uno (1) hasta diez (10) trabajadores inclusive. Hasta el monto máximo de 150 Unidades
VENTAS ANUALES	Impositivas Tributarias (UIT) (*)
PEQUEÑA EMPRESA	
NÚMERO DE TRABAJADORES	De uno (1) hasta cien (100) trabajadores inclusive.
VENTAS ANUALES	Hasta el monto máximo de 1,700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) (*)

Nota: Extraído SUNAT (2019), Características de las Micro y Pequeñas Empresas

Importancia de las Micro y Pequeñas Empresas

Tello (2019), la importancia de las MYPE radica en ser una de las principales fuentes de empleo., ya que solo requiere una inversión inicial, en segundo lugar, puede brindar un apoyo importante a las grandes empresas resolviendo el desempleo y creando sus propias oportunidades de empleo para las personas de bajos ingresos, y para la producción de grandes empresas.

Engagement laboral

La participación en el trabajo se define como un estado positivo, caracterizado por la energía, la dedicación y la absorción, de esta forma, las personas altamente dedicadas se destacarán porque se sienten entusiastas, enérgicas y participan en su trabajo. El aumento del alto grado de compromiso en la organización permite a los empleados desarrollar su trabajo de manera más profunda y lograr sus objetivos. Así lo menciona el autor:

Bridger (2017) manifiesta que el engagement laboral busca asegurar que los empleados se comprometan con los objetivos y valores de su organización, además de estar motivados para contribuir al éxito de esta, y ser capaces al mismo tiempo de

mejorar su propia sensación de bienestar. Dentro de una organización el engagement laboral se divide en engagement intelectual, engagement afectivo y engagement social. Por otra parte, el engagement laboral también busca que los empleados se sientan bien contribuyendo voluntariamente con el esfuerzo intelectual, experimentando emociones positivas y conexiones significativas con otros.

También es importante recalcar que una fuerza de trabajo con un buen nivel de engagement vale su peso en oro para cualquier negocio lo suficientemente persistente para lograrlo.

Según Salanova citada en Quispe (2018) menciona que “el Engagement en el trabajo se refiere a la relación que tiene el trabajador con su trabajo, mientras que el Engagement del empleado puede también incluir la relación existente con la organización” (p. 16).

Al mismo tiempo, las personas también se beneficiarán de él, porque el entorno laboral que potencia este estado también es más satisfactorio, para que puedas disfrutar más de tu vida laboral. La evidencia acumulada a través de la investigación científica muestra que las personas que están más comprometidas están asociadas con un mayor compromiso organizacional, un comportamiento positivo y menos ausentismo y comportamiento innovador.

Schaufeli citado García (2018) menciona que el engagement laboral es básicamente “un estado en el que las personas están en el trabajo y se sienten muy energizados, se sienten muy dedicados a lo que están haciendo y también están involucrados en su trabajo” (p.187), de modo que se puede decir que es una clase de felicidad relacionada con el trabajo, y por ello básicamente se trata de una cosa positiva.

En conclusión, podemos deducir que, al desarrollar la gestión de recursos humanos, los gerentes a menudo tienden a ignorar los aportes del trabajo. Esto sucede porque desconocen su importancia y beneficios. Y porque no saben cómo implementar una cultura de trabajo prioritaria, es ahí donde el engagement laboral busca lograr un buen entorno de trabajo ideal. donde los empleados se sienten comprometidos y capacitados para realizar sus actividades.

Engagement intelectual

Bridger (2017) manifiesta que el Engagement intelectual, se da cuando el trabajador piensa detenidamente en el trabajo y en cómo hacerlo mejorar su desempeño. Si las personas están intelectualmente comprometidas con el trabajo que están haciendo, significa que están estimuladas por su trabajo y por lo tanto es mucho más probable que se preocupen por si lo están haciendo lo mejor posible o no. También se sentirán más inclinados a mejorar de forma proactiva para seguir contribuyendo de la mejor manera posible, porque en realidad disfrutan de ser buenos en su trabajo. Cuando los trabajadores tienen un buen nivel de engagement intelectual, sacan a relucir sus ideas más creativas.

Los beneficios de un alto engagement laboral para una compañía son enormes. Los empleados irán más allá en lugar de simplemente cumplir con los requisitos mínimos. También es más probable que dediquen tiempo y esfuerzo extra cuando sea necesario en lugar de pasar el día mirando el reloj.

Por otra parte también se menciona que el engagement intelectual o engagement cognitivo se relaciona con “la dedicación y voluntad de esforzarse en comprender ideas

complejas y dominar habilidades” (p.40), todo ello realizado en pro de la mejora de la organización en la que se labora (Molinari et al., 2017).

Indicadores

Desempeño: Chiang & San Martín (2019), menciona que el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral .

Proactividad: Moreno et al. (2018), afirma que la proactividad es una característica que distingue a los agentes, les permite no solo actuar en respuesta de un ambiente sino que sean capaces de tener comportamientos orientados a metas y en función del entorno, así como observar situaciones que les permiten cumplirlas.

Creatividad: Hurtado et al. (2018), señala que la creatividad es la capacidad que tiene una persona para generar ideas o productos originales, novedosos en un contexto social determinado.

Esfuerzo extra: Bridger (2017) menciona que el esfuerzo extra se da cuando el empleado da más de lo que normalmente da en su organización.

Engagement afectivo

Los antecedentes del engagement en los trabajadores no han sido exhaustivamente identificados. Sin embargo, algunas investigaciones han demostrado que existen posibles factores a nivel individual, organizacional y contextual que impulsan el engagement en los empleados.

Bridger (2017) manifiesta que el Engagement afectivo sucede cuando el trabajador busca sentirse bien por el buen trabajo que realiza. Este tipo de engagement se refiere esencialmente a si la gente ama o disfruta de su trabajo o no. Pero eso lo simplifica.

En términos menos coloquiales, los empleados comprometidos afectivamente están felices y satisfechos de estar en el trabajo. Este es quizás uno de los aspectos más importantes del compromiso del empleado. Es la diferencia entre alguien sentado en su escritorio soñando despierto sobre sus próximas vacaciones, o estar completa y felizmente enfocado en la tarea que tiene por delante.

Por otra parte, también se menciona que el engagement afectivo refiere a las reacciones emocionales positivas y negativas que pueden dar dentro de una determinada organización, por lo que, este tipo de engagement se basa principalmente en el sentir de los empleados para con la organización en general. (Molinari et al., 2017)

Otros investigadores “coinciden que el engagement se refiere a un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo, caracterizado por las dimensiones de absorción, vigor y dedicación. Estas deben ser analizadas de manera independiente, puesto que hacen referencia a diferentes niveles en el proceso de engagement.

Indicadores

Disfrutar: López (2018), informa que disfrutar significa gozar, es decir, como señala la Real Academia Española pasarlo bien, deleitarse, con esto hacemos hincapié en los derechos subjetivos enfocados a la posibilidad de los seres humanos de acceder al placer que proporciona.

Felicidad: Alarcón (2018), afirma que es considerada como un estado de satisfacción, más o menos duradero, que experimenta subjetivamente el individuo en

posesión de un bien deseado; sin embargo, el camino hacia la felicidad a menudo está poblado de obstáculos, unos dependen.

Satisfacción: Oliver, citado en Dos Santos (2019) menciona que la satisfacción es una respuesta positiva que resulta del encuentro entre el consumidor con un bien o servicio.

Engagement social

Bridger (2017) manifiesta que el Engagement social, se da cuando el empleado busca aprovechar activamente las oportunidades de debatir sobre el trabajo que se realiza para encontrar mejorar y así poder mejorar el desempeño. Tener altos niveles de engagement social significa que los empleados sentirán una fuerte y positiva conexión con la compañía y sus compañeros de trabajo.

Esto es a menudo impulsado por la creencia en la visión de la empresa o el orgullo de los productos o servicios de la empresa. Pero también se ve afectado positivamente por una cultura en la que se anima a la gente a colaborar. En un estudio de Jobsite UK, el 70% de los empleados dijo que el cultivo de amistades en el trabajo genera una influencia positiva en su productividad y felicidad.

Hay dos beneficios poderosos del compromiso social: en primer lugar, es más probable que el trabajo en equipo sea eficaz, estarán dispuestas a compartir conocimientos e ideas y, en última instancia, aprenderán unos de otros y se ayudarán mutuamente a mejorar. En segundo lugar, si las personas se comprometen socialmente con su empleador, es probable que hablen muy positivamente de ese empleador tanto a sus compañeros de trabajo como a cualquier persona externa con la que hablen, y esto ayuda a promover una imagen positiva de la empresa.

Por otra parte también se menciona que el engagement social, denominado también como engagement comportamental se vincula o se basa en la participación de actividades extracurriculares dentro de una organización, principalmente de actividades que refieren a la interacción social entre los diferentes componentes de la empresa (Molinari et al., 2019).

Indicadores

Debatir: Ramos (2019) menciona que debatir significa competir, utilizar la habilidad u oportunidad de persuasión, de convencer al resto de las bondades de la propuesta personal, de la capacidad de fundamentar y ganar terreno.

Colaborar: Pérez et al. (2019), expresaron que al colaborar significa. Trabajar con otra u otras personas en la realización de una obra.

Trabajo en equipo: Fajre (2018) menciona que el trabajo en equipo representa, sin duda uno de los elementos más importantes en toda organización. Cuando las personas que conforman una asociación están comprometidas y trabajan de manera articulada en el logro de objetivos.

Compartir conocimientos: Durán & Castañeda, (2018), afirmaron que compartir conocimientos significa compartir experiencias, compartir ideas y compartir documentos.

2.3. Marco conceptual

Desempeño: Chiang & San Martín (2019), menciona que el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral .

Proactividad: Moreno et al. (2018), afirma que la proactividad es una característica que distingue a los agentes, les permite no solo actuar en respuesta de un ambiente sino que sean capaces de tener comportamientos orientados a metas y en función del entorno, así como observar situaciones que les permiten cumplirlas.

Creatividad: Hurtado et al. (2018), señala que la creatividad es la capacidad que tiene una persona para generar ideas o productos originales, novedosos en un contexto social determinado.

Esfuerzo extra: Bridger (2017) menciona que el esfuerzo extra se da cuando el empleado da más de lo que normalmente da en su organización.

Disfrutar: López (2018), informa que disfrutar significa gozar, es decir, como señala la Real Academia Española pasarlo bien, deleitarse, con esto hacemos hincapié en los derechos subjetivos enfocados a la posibilidad de los seres humanos de acceder al placer que proporciona.

Felicidad: Alarcón (2018), afirma que es considerada como un estado de satisfacción, más o menos duradero, que experimenta subjetivamente el individuo

en posesión de un bien deseado; sin embargo, el camino hacia la felicidad a menudo está poblado de obstáculos, unos dependen.

Satisfacción: Oliver, citado en Dos Santos (2019) menciona que la satisfacción es una respuesta positiva que resulta del encuentro entre el consumidor con un bien o servicio.

Debatir: Ramos (2019) menciona que debatir significa competir, utilizar la habilidad u oportunidad de persuasión, de convencer al resto de las bondades de la propuesta personal, de la capacidad de fundamentar y ganar terreno.

Colaborar: Pérez et al. (2019), expresaron que al colaborar significa. Trabajar con otra u otras personas en la realización de una obra.

Trabajo en equipo: Fajre (2018) menciona que el trabajo en equipo representa, sin duda uno de los elementos más importantes en toda organización. Cuando las personas que conforman una asociación están comprometidas y trabajan de manera articulada en el logro de objetivos.

Compartir conocimientos: Durán & Castañeda, (2018), afirmaron que compartir conocimientos significa compartir experiencias, compartir ideas y compartir documentos.

III. HIPÓTESIS

Para la presente investigación no se formuló hipótesis por ser un estudio de tipo descriptiva.

Hernández & Mendoza (2018) sostienen que, no todas las investigaciones cuantitativas plantean hipótesis. El hecho de que formulemos o no hipótesis depende de un factor esencial: el alcance inicial del estudio. “Las investigaciones cuantitativas que formulan hipótesis son aquellas cuyo planteamiento define que su alcance será correlacional o explicativo, o las que tienen un alcance descriptivo, pero que intentan pronosticar una cifra o un hecho”.

IV. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación

El diseño de investigación fue no experimental - transversal - descriptivo.

Fue no experimental porque no se manipulo deliberadamente a la variable Engagement Laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro Plasterías: Caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020; se observó tal como se presentó en realidad si sufrir ningún tipo de modificaciones.

Fue transversal porque el estudio de la investigación “Engagement Laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro Plasterías: Caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020”. Se desarrollo en un espacio de tiempo determinado, teniendo un inicio y un fin, específicamente en el año 2019.

Fue descriptivo porque solo se describió las principales características de Engagement Laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro Plasterías: Caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020

4.2 Población y muestra

Población

La población está conformada por los 9 trabajadores del rubro de platerías del distrito de Ayacucho, provincia Huamanga, 2020.

Una vez que se haya definido la unidad de muestreo o análisis, se define la población a estudiar y se resumen los resultados. Por lo tanto, el conjunto es una

colección de todas las situaciones que se ajustan a una serie de especificaciones (Valdés, 2019).

Muestra.

La muestra para el estudio fue no probabilística, ya que se tomó como caso la empresa Bruno Plastic conformada por 9 colaboradores.

Hernández & Mendoza (2018), menciona que la muestra es el subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta.

4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Definición Conceptual	Indicadores	Ítems	Escala Valorativa
Engagement Laboral	Bridger (2017) manifiesta que el engagement laboral busca asegurar que los empleados se comprometan con los objetivos y valores de su organización, además de estar motivados para contribuir al éxito de esta, y ser capaces al mismo tiempo de mejorar su propia sensación de bienestar. Dentro de una organización el engagement laboral se divide en engagement intelectual, engagement afectivo y engagement social.	Engagement intelectual	Bridger (2017) manifiesta que el Engagement intelectual, se da cuando el trabajador piensa detenidamente en cómo hacer mejorar su desempeño, sentirse más inclinados a mejorar su proactividad, creatividad y esfuerzo extra para seguir contribuyendo de la mejor manera en su trabajo.	- Desempeño	¿Se preocupa usted por mejorar el trabajo que realiza dentro de Bruno Plastic?	Ordinal
				- Proactividad	¿Usted gusta de adelantarse a las situaciones en su trabajo?	
				- Creatividad	¿Usted es creativo cuando realiza sus labores?	
				- Esfuerzo extra	¿Usted está dispuesto a dar un esfuerzo extra cuando la organización lo necesita?	
		Engagement afectivo	Bridger (2017), menciona que el Engagement afectivo sucede cuando el trabajador busca sentirse bien en el ambiente laboral. Este tipo de engagement se refiere esencialmente a si la gente ama o disfruta de su trabajo o no. Pero eso lo simplifica en términos menos coloquiales que los empleados están felices y satisfechos de estar en el trabajo.	- Disfrutar	¿Con que frecuencia usted disfruta del trabajo que realiza?	
				- Felicidad	¿Con que frecuencia usted se siente feliz porque trabaja en Bruno Plastic?	
				- Satisfacción	¿Con que frecuencia usted se siente satisfecho consigo mismo de trabajar en Bruno Plastic?	
		Engagement social	Bridger (2017) manifiesta que el Engagement social, se da cuando el empleado busca aprovechar activamente las oportunidades de debatir sobre el trabajo que se realiza para encontrar mejorar y así poder mejorar el desempeño. Tener altos niveles de engagement social significa que los empleados sentirán una fuerte y positiva conexión con la compañía y sus compañeros de trabajo.	- Debatir	¿Usted debate con sus compañeros sobre cómo mejorar el trabajo que realizan?	
				- Colaborar	¿Sus compañeros colaboran con usted cuando lo solicita?	
				- Trabajo en equipo	¿Te sientes a gusto trabajando en equipo con tus compañeros?	
				- Compartir conocimientos	¿Tus compañeros de trabajo comparten conocimientos contigo?	

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica de recolección de datos se optó por la encuesta y como instrumentos un cuestionario estructurado en base a 11 preguntas con respuestas de escala Likert, dirigido a los 9 trabajadores de la empresa para medir lo concerniente a las dimensiones e indicadores de la variable de estudio.

Técnica

Zapata (2017), describe que la “Encuesta puede definirse como un conjunto de técnicas a reunir, de manera sistemática, datos sobre determinado tema o temas relativos a una población, a través de contactos directos o indirectos con los individuos o grupo de individuos que integran la población estudiada”.

Instrumento

Hernández & Mendoza (2018), define el “instrumento del cuestionario como un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis”.

Escala valorativa

Zapata (2017) menciona que “se utilizó como medida valorativa la escala de tipo likert debido a que se trata de factores que perceptibles por parte de los trabajadores con respecto a una variable cualitativa”.

4.5 Plan de análisis

Para la elaboración del plan de análisis se procedió a llenar los datos en una hoja de cálculo del programa de Microsoft Excel, procesando los resultados en tablas de distribución de frecuencia absoluta y relativa porcentuales de la variable engagement, junto con sus respectivas figuras y estadísticas, por último, se realizó la discusión de los resultados, por variables y dimensiones.

Se elaboró conclusiones y recomendaciones sobre los objetivos. Para la transcripción del informe de tesis se utilizó el programa de Microsoft Word, de la misma manera, se empleó el programa Power Point para la sustentación y presentación del informe final y la evaluación del jurado el PDF, que a su vez fue verificado por el programa Anti plagio Turnitin para indicar el índice de similitud que tiene la presente investigación.

4.6 Matriz de consistencia

Título de tesis	Enunciados del problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variable	Metodología	Técnica e instrumento
Engagement laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro plásticos: caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020	<p>Problema general</p> <p>¿Cómo es el engagement laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro plásticos: caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo es el engagement intelectual en las micro y pequeñas empresas del rubro plásticos: caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020? 2. ¿Cómo es el engagement afectivo en las micro y pequeñas empresas del rubro plásticos: caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020? 3. ¿Cómo es el engagement social en las micro y pequeñas empresas del rubro plásticos: caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020? 	<p>Objetivo general</p> <p>Describir el engagement laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro plásticos: caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Describir el engagement intelectual en las micro y pequeñas empresas del rubro plásticos: caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020. 2. Describir el engagement afectivo en las micro y pequeñas empresas del rubro plásticos: caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020. 3. Describir el engagement social en las micro y pequeñas empresas del rubro plásticos: caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020. 	<p>Para la presente investigación no se formuló hipótesis general ni hipótesis específicas ya que el estudio es de tipo descriptivo. Según Hernández & Mendoza (2018) sostienen que: no todas las investigaciones cuantitativas plantean hipótesis. El hecho de que formulemos o no hipótesis depende de un factor esencial: el alcance inicial del estudio. “Las investigaciones cuantitativas que formulan hipótesis son aquellas cuyo planteamiento define que su alcance será correlacional o explicativo, o las que tienen un alcance descriptivo, pero que intentan pronosticar una cifra o un hecho”.</p>	Engagement Laboral	<p>Tipo: Aplicada con enfoque cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental transversal</p> <p>Población: 9 trabajadores de la empresa Bruno Plastic</p> <p>Muestra: 9 trabajadores de la empresa Bruno Plastic</p>	<p>Técnica La técnica empleada fue la encuesta</p> <p>Instrumento Se utilizó el cuestionario</p> <p>Plan de análisis Para el análisis de los datos recolectados en la investigación se hará uso del análisis descriptivo; para la tabulación de los datos se utilizará como soporte el programa Excel.</p>

4.7 Principios éticos

Los principios éticos aplicados al presente trabajo de investigación, están en concordancia al Código de ética para la investigación de la ULADECH católica, aprobado por acuerdo del Consejo Universitario con Resolución N° 0037- 2021-CU-ULADECH católica de fecha 13-01-2021.

Principio de protección a las personas: Se guardó la confidencialidad y privacidad de los participantes; se informó el propósito de investigación, se presentó el documento de acceso a la organización para el recojo de información/datos.

Principio de libre participación y derecho a estar informado: Se aplicó expresamente el consentimiento informado y se informó al participante que cualquier duda que tenga sobre la investigación será absuelta.

Principio de beneficencia no maleficencia: Se legitimó la moral de todos los colaboradores sobre la base de unos principios éticos de autonomía, justicia, no maleficencia y beneficencia, teniendo en cuenta los fines que, como empresa, la legitiman.

Principio de cuidado del medio ambiente y la biodiversidad: Se tomó todas las medidas necesarias para el cuidado de los recursos que brinda la naturaleza, mediante las precauciones y acciones para evitar el deterioro del medio ambiente.

Principio de justicia: Se ejerció un juicio razonable, se tomó las precauciones necesarias para asegurarse de que sus géneros, y sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas.

Principio de integridad científica: Se utilizó una investigación responsable y se manifestó los dilemas de interés, asimismo no hubo daño a los que aportaron en la investigación.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados

Tabla 1

Características de engagement intelectual en las micro y pequeñas empresas del rubro plásticos: caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020.

Características de engagement intelectual	N	%
El colaborador se preocupa por el trabajo que realiza		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	1	11.00
Casi siempre	3	33.00
Siempre	5	56.00
Total	9	100.00
Le gusta adelantarse a las situaciones en su trabajo		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	7	78.00
Casi siempre	2	22.00
Siempre	0	0.00
Total	9	100.00
Es creativo cuando realiza sus labores		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	2	23.00
Casi siempre	4	44.00
Siempre	3	33.00
Total	9	100.00
Está dispuesto a dar un esfuerzo extra		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	1	11.00
Casi siempre	2	22.00
Siempre	6	67.00
Total	9	100.00

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020

Tabla 2.

Características de engagement afectivo en las micro y pequeñas empresas del rubro plásticos: caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020.

Características de engagement afectivo	N	%
Disfruta del trabajo que realiza		
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
A veces	2	23.00
Casi siempre	3	33.00
Siempre	4	44.00
Total	9	100.00
Se siente feliz trabajando en la empresa Bruno Platic		
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
A veces	1	11.00
Casi siempre	0	0.00
Siempre	8	89.00
Total	9	100.00
Se siente satisfecho consigo mismo		
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
A veces	7	78.00
Casi siempre	1	11.00
Siempre	1	11.00
Total	9	100.00

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020

Tabla 3.

Características de engagement social en las micro y pequeñas empresas del rubro plásticos: caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020.

Características de engagement social	N	%
Debate con sus compañeros sobre cómo mejorar el trabajo		
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	6	67.00
Siempre	3	33.00
Total	9	100.00
Sus compañeros son colaborativos		
Nunca	3	33.00
Casi Nunca	5	56.00
A veces	1	11.00
Casi siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	9	100.00
Trabajar en equipo con los compañeros		
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
A veces	7	78.00
Casi siempre	1	11.00
Siempre	1	11.00
Total	9	100.00
Tus compañeros de trabajo comparten conocimientos contigo		
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	6	67.00
Siempre	3	33.00
Total	10	100.00

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020.

5.2 Análisis de resultados

Características de engagement intelectual en las micro y pequeñas empresas del rubro plásticos: caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020

Del resultado obtenido en la tabla 3, el 89% de los trabajadores manifiestan que casi siempre y siempre se preocupan por mejorar el trabajo que realizan, el 89% considera que casi y siempre les gusta adelantarse a las situaciones en su trabajo, el 77% afirma que casi siempre y siempre son creativo cuando realizan sus labores y el 89% afirma que casi siempre y siempre están dispuestos a dar un esfuerzo extra cuando la organización lo necesita.

Resultados que discrepan con lo hallado por el autor Arotoma (2021) en su investigación denominada “Análisis del engagement y su relación con la motivación de los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana”, llegando a la conclusión que el personal administrativo no presentó niveles muy altos de engagement en comparación con el resto, la mayoría obtuvo un nivel medio, lo cual indica que no están totalmente comprometidos con el trabajo que desarrollan en la institución. Lo contrario ocurre con el estudio de Lázaro (2019) en su investigación titulada “Felicidad y Engagement Laboral en Trabajadores de una Empresa del Rubro Financiero de Lima Metropolitana”, donde se encontró que los trabajadores que son altamente felices tienen mayor frecuencia en un nivel alto de engagement,. De acuerdo con lo señalado, los resultados demostrados en la investigación guardan similitud en el primer indicador y discrepancia en el segundo según los antecedentes.

A su vez, el autor Bridger (2017) manifiesta que el Engagement intelectual, se da cuando el trabajador piensa detenidamente en el trabajo y en cómo hacerlo mejorar

su desempeño. Si las personas están intelectualmente comprometidas con el trabajo que están haciendo, significa que están estimuladas por su trabajo y por lo tanto es mucho más probable que se preocupen por si lo están haciendo lo mejor posible o no.

Características de engagement afectivo en las micro y pequeñas empresas del rubro plásticos: caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020.

En la tabla 4, el 77% de los trabajadores afirman que casi siempre y siempre disfrutan del trabajo que realizan, el 75% considera que a veces los gerentes explican a los trabajadores cómo mejorar en sus funciones, el 89% afirma que siempre se siente felices porque trabaja en Bruno Plastic, en la tabla 8 el 89% afirma que casi siempre y siempre se sienten satisfechos consigo mismo de trabajar en Bruno Plastic y el 100% consideran que casi siempre y siempre disfrutan del trabajo que realiza.

Estos resultados se asemejan con lo hallado por los autores Jaramillo (2018) en su investigación titulada “Liderazgo transformacional y engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018”, concluyendo que el engagement no cumple un rol mediador del efecto del estrés laboral sobre la satisfacción laboral debido a que el engagement y el estrés laboral no presentan una relación significativa ($p > 0.05$); de la misma forma comparando con los resultados de Lázaro (2019) en su investigación titulada “Felicidad y Engagement Laboral en Trabajadores de una Empresa del Rubro Financiero de Lima Metropolitana”, donde se concluye que el 51.4% de los trabajadores son felices (feliz y altamente feliz), los resultados demostrados en la investigación guardan similitud con los antecedentes.

Por consiguiente, el autor Bridger (2014) manifiesta que el Engagement afectivo sucede cuando el trabajador busca sentirse bien por el buen trabajo que realiza.

Este tipo de engagement se refiere esencialmente a si la gente ama o disfruta de su trabajo o no. Pero eso lo simplifica. En términos menos coloquiales, los empleados comprometidos afectivamente están felices y satisfechos de estar en el trabajo. Este es quizás uno de los aspectos más importantes del compromiso del empleado.

Características de engagement social en las micro y pequeñas empresas del rubro plásticos: caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020.

En la tabla 5, el 100% de los trabajadores manifiestan que casi siempre y siempre debaten con sus compañeros sobre cómo mejorar el trabajo que realizan, el 89% considera que nunca y casi nunca sus compañeros colaboran con ellos cuando lo solicitan. y el 78% afirma que casi siempre se sienten a gusto trabajando en equipo con sus compañeros.

Estos resultados difieren con lo hallado por el autor Fajardo (2019) en su investigación titulada “El Engagement Laboral. Una herramienta muy útil. Mejor Con Talento.”, con su público interno en el año 2016”, se concluye que entre el Clima organizacional y el Engagement Laboral si existe una relación positiva moderada y significativa, a mejor Clima Organizacional, mayor será el Engagement Laboral en la entidad financiera estudiada, los resultados demostrados en la investigación guardan discrepancia con los antecedentes.

Por lo que es importante mencionar al autor Bridger (2014) manifiesta que el Engagement social, se da cuando el empleado busca aprovechar activamente las oportunidades de debatir sobre el trabajo que se realiza para encontrar mejorar y así poder mejorar el desempeño. Tener altos niveles de engagement social significa que los empleados sentirán una fuerte y positiva conexión con la compañía y sus compañeros de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Luego de analizar los resultados obtenidos del cuestionario y discutirlos, se concluye lo siguiente:

- Se concluyó que los colaboradores de la empresa Bruno Plastic poseen un alto nivel de engagement laboral, debido a que los colaboradores se identifican con los factores intelectuales, afectivos y sociales dentro de la empresa, este último no es tan aceptable para los colaboradores según los resultados, a pesar de ello los colaboradores demuestran interés y felicidad al momento de realizar sus actividades, permitiéndoles participar y desenvolverse con mucho más facilidad entusiasmo en la empresa.
- Con respecto al objetivo específico 1, la empresa mantiene un engagement intelectual adecuado, lo cual conlleva a que sean eficientes en sus funciones, les gusta adelantarse a las situaciones en el trabajo, son creativos y están dispuestos a dar un esfuerzo extra cuando se necesita, siendo beneficioso para la empresa porque son capaces de apoyar y realizar su trabajo de la mejor manera.
- Con respecto al objetivo específico 2, el engagement afectivo es alto en la empresa, por lo que los colaboradores disfrutan al realizar su trabajo, se sienten felices trabajar en Bruno Plastic y se sienten satisfechos con sí mismos, lo que significa que disfrutan de lo que hacen, manteniendo armonía con todos los integrantes de la empresa.
- Y por último el objetivo específico 3, el engagement social se encuentra desfavorable, ya que se demuestra que los colaboradores no debaten entre ellos, no hay cooperación, y poco trabajo en equipo y es mínimo cuando comparten sus conocimientos a los demás.

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

Recomendaciones

- Se le recomienda al jefe de la empresa Bruno Plastic ofrecer espacios de diálogo seguros donde puedan expresarse y hacerse oír, sin sentirse vulnerados por el simple hecho de tener una opinión. Mantener un entorno de trabajo colaborativo, equitativo y agradable, en que los colaboradores se sientan cómodos y tengan confianza en cualquier situación.
- Con respecto a la dimensión engagement intelectual se recomienda aplicar capacitaciones y brindar herramientas de mejora como los softwares y todos los recursos necesarios para que los colaboradores desempeñen bien su trabajo de manera que cumplan con todo lo encomendado de manera correcta, con entusiasmo y energía, de lo contrario existirán problemas.
- En la dimensión de engagement afectivo se recomienda motivación, dar incentivos, reconocimientos por su trabajo, resaltando la importancia de su labor en la empresa, especificando su función de manera correcta, brindándoles horarios flexibles; por otro lado, es importante que debido a que es una micro y pequeña empresa existen continuos cambios es por eso importante las capacitaciones continuas que permitan conocer las actualizaciones de sistemas, leyes, reglamentos.
- Finalmente, en la dimensión de engagement social es importante mantener un ambiente o clima laboral adecuado, fomentar el trabajo en equipo como también actividades que permitan interactuar, relajarse y pasar un buen momento, con el objetivo de distraerse, permitiendo que los colaboradores se sientan más comprometidos en sus labores, de manera que se sientan felices al realizar su trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, R. (2018). *La idea de la felicidad*.
<http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/290>
- Arotoma, L. N. (2021). *Engagement Laboral en las micro y pequeñas empresas de ñ rubro resptobar: Caso Restobar Mister Rudy, distrito Ayacucho, 2021*. {Tesis para optar el título profesional de licenciada en administración, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote}, Ayacucho,
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/24646/ENGAGEMENT_RESTOBAR_AROTOMA_HUICHO_LISSET_NALLELY.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (G. E. Patria (ed.); 3ra Edició, Issue 2017).
- Bridger, E. (2017). *Employee Engagement (Engagement laboral)*. <https://fch.cl/wp-content/uploads/2019/07/engagement-2018.pdf>
- Chiang, M. M., & San Martín, N. J. (2019). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Ciencia & trabajo*.
- Chugá, B. A. (2019). *Evaluación del nivel de Engagement Laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Tulcán Ltda. Agencia Quito Centro, en el periodo septiembre 2018 – febrero 2019*. [Universidad Central del Ecuador, Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Psicólogo Industrial].
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/18321/1/T-UCE-0007-CPS->

116.pdf

- Chuquitucto, M. (2020). *Engagement en pandemia*. Recuperado el 13 de febrero de 2021. https://pe.linkedin.com/in/maritzachuquitucto-rosas-995788204?trk=pulse-article_main-author-card
- Contreras, C. (18 de febrero de 2018). *Determinación del Nivel de Engagement laboral en Trabajadores de una Planta de Producción de Petróleo y Gas Costa Afuera en México*. {Artículo científico en equipo e instalaciones marinas, Universidad ciencias y trabajo}, <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n52/art08.pdf>.
- Domínguez, J. (2019). *Manual de Investigación Científica MIMI* (3ra ed., Issue Mimi).
- Dos Santos, M. (2019). *Calidad y satisfacción: el caso de la Universidad de Jaén*. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-27602016000200079&script=sci_abstract
- Durán, M. G., & Castañeda, D. I. (2018). *Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios*.
- Fajardo, J. (2019). *El Engagement Laboral. Una herramienta muy útil. Mejor Con Talento*. <https://mejorcontalento.com/2019/10/15/el-engagement-laboral-una-herramienta-muy-util/>
- Fajre, L. (2018). *La Necesidad de conformar un “equipo de trabajo”*.
- García, A. J. (2018). *Engagement Laboral, Una Concepción Científica: Entrevista Con Wilmar Schaufeli*. 21(2), 187–194.

- Garay, E. (2021). *Engagement laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021*. {Tesis para optar el título de licenciado en administración, Universidad Católica los Angeles de Chimbote}, <https://hdl.handle.net/20.500.13032/22718>.
- García, E. (2 de abril de 2019). *La Experiencia del Cliente se diseña a propósito, y con propósito*. Obtenido de <https://erickalejandrogarcia.com/engagement-del-empleado/>
- Guerrero, M. (2020). *Nivel de engagement laboral en los colaboradores de la gerencia regional de educación de Lambayeque, Chiclayo-2019*. {Tesis para optar el grado académico de bachiller en administración, Universidad Señor Sipán}. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78488/Chanduvi_SJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Guffanti, G. (2019). *Propuesta de un sistema de gestión de calidad iso 9001:2015 en la molina calidad total laboratorios*.
- Granados, C. R. (2018). *Engagement laboral en la dirección de gestión de talento humano de la contraloría general de la República*. [Tesis para obtener el título profesional de licenciada en psicología, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD]. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/3464/40394610.pdf;jsessionid=65A9AC0159718FC9BFC6270E0463217D.jvm1?sequence=1>
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill Education.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1 edición ed.). México: Mc Graw Hill Education. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Hurtado, P. A., Garcia, M., Rivera, D. A., & Forgiony, J. O. (2018). *Las estrategias de aprendizaje y la creatividad: Una relación que favorece el procesamiento de la información.*

Jaramillo, L. (2018). *Liderazgo transformacional y engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018* [Tesis para obtener el título profesional de licenciada en psicología, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25553/Jaramillo_JLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lázaro, E. (2019). *Felicidad y Engagement Laboral en Trabajadores de una Empresa del Rubro Financiero de Lima Metropolitana* [Tesis para optar el Título de Profesional de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Organizacional, Universidad Federico Villareal]. http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3155/UNFV_LÁZARO_BENDEZÚ_EVELIN_ROSARIO_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, R. D. (2018). *Una aproximación al contenido del derecho humano a la cultura.*

Logistic, S. (14 de octubre de 2016). *El ciclo PDCA para la mejora continua*. Obtenido de <https://www.stocklogistic.com/ciclo-pdca-mejora-logistica/>

López Cubino, R. (20 de setiembre de 2018). *Modelos de Gestión de Calidad*. Obtenido de <http://www.jesuitasleon.es/calidad/Modelos%20de%20gestion%20de%20calidad.pdf>

Maldonado, H. (2020). *Engagement laboral en una empresa de servicios educativos Ate, 2019*. {Tesis para obtener el grado académico de doctor en Administración, Universidad César Vallejo}, Engagement laboral en una empresa de servicios educativos Ate, 2019.

Ministerio del Ambiente. (2019). *Ley N° 30884 regula consumo de bienes de plástico de un solo uso que generan riesgo para la salud pública y/o el ambiente | SINIA / Sistema Nacional de Información Ambiental*. <https://sinia.minam.gob.pe/novedades/ley-ndeg-30884-regula-consumo-bienes-plastico-un-solo-uso-que-generan#:~:text=La%20Ley%20N%C2%B0%2030884,p%C3%BAblica%20y%20Fo%20el%20ambiente>.

Molinari, A. V., Takaya, P., Dominguez, N. C., & Sánchez, J. (2017). *Desarrollo y Estructura Factorial de una Escala de Participación Social Académica en Clase: Datos Preliminares*. 3, 39–51.

Moreno, M., Carrasco, A., Rosete, A., & Delgado, M. (2018). *Apoyo a la toma de decisiones en un Observatorio Tecnológico incorporando proactividad*.

Ingeniería Industrial.

Marcus ERB. (30 de noviembre de 2021). *El estado actual del engagement de los colaboradores en todo el mundo*. Obtenido de <https://www.greatplacetowork.com.bo/publicaciones/articulos/el-estado-actual-del-engagement-de-los-colaboradores-en-todo-el-mundo>

Pérez, M. D., Casas, R., & Reyes, R. G. (2019). *Análisis de las redes de colaboración en la innovación para el desarrollo*.

Quispe, K. (2018). *Motivación y Engagement Laboral en Piscis Mg Consultores contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno 2017* [Tesis para optar al título de: licenciado en administración, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/1891/Casas_Ochochoque_Joel_Rainier.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramos, C. (2019). *Ciudadanía y participación política como materia transversal*.

Ramírez, M., & Parra, M. (2020). *Los factores que determinan el engagement laboral de los millenials en Colombia*. {Tesis para optar el título de licenciado en administración, Colegio de estudios superiores de Administración}, <https://repository.cesa.edu.co/handle/10726/2492>.

Sánchez, B. (2017). *Las MYPES en Perú, su importancia y propuesta*. Perú. Obtenido de <file:///C:/Users/hp/Downloads/5433-Texto%20del%20art%C3%ADculo-18749-1-10-20140316.pdf>

SUNAT. (19 de febrero de 2019). *sunat.gob.pe*. Obtenido de *¿Qué es una Mype?:*

<https://emprender.sunat.gob.pe/que-beneficios-tengo>

Tello, S. (30 de octubre de 2019). Importancia de la micro, pequeñas y medianas empresas en el desarrollo del país. *Lex*, 12(14), 199. <https://doi.org/10.21503/lex.v12i14.623>

Teruel, A. (03 de enero de 2020). *Francia reconoce el derecho a desconectar del trabajo.* Obtenido de https://elpais.com/tecnologia/2017/01/03/actualidad/1483440318_216051.html

Uladech Católica (2020). *Reglamento de investigación versión 015.*

Uladech Católica. (2019). Código de ética para la investigación. Versión 002. Comité Institucional de Ética en Investigación. *Universidad Católica Los Angeles de Chimbote (Resolución N° 0973-2019-CU-ULADECH Católica)*, 1–7.

Valdés, J. A., & Sánchez, G. A. (2017). *Las MIPYMES en el contexto mundial: sus particularidades en México.*

Valdés, F. (2019). *Antología de metodología de la Investigación.*

Zenteno, Á. C. (2016). *Diseño de una intervención para mejorar el work engagement en empleados de tienda de retail y su impacto en el desempeño a nivel organizacional* [Tesis para optar al grado de magister en ingeniería industrial, Universidad De Concepción – Chile]. http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2186/3/Tesis_Diseño_de_una_intervencion.pdf

ANEXOS

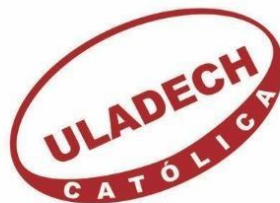
Anexo 1: Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	ACTIVIDADES	Año 2020				Año 2021				Año 2022							
		Semestre II				Semestre I				Semestre II				Semestre I			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el Jurado de Investigación		X	X													
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación				X												
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación o Docente Tutor				X												
5	Mejora del marco teórico					X											
6	Redacción de la revisión de la literatura.					X											
7	Elaboración del consentimiento informado (*)						X										
8	Ejecución de la metodología						X										
9	Resultados de la investigación							X									
10	Conclusiones y recomendaciones								X								
11	Redacción del pre informe de Investigación.									X	X	X	X				
12	Reacción del informe final													X			
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación														X		
14	Presentación de ponencia en eventos científicos															X	
15	Redacción de artículo científico															X	

Anexo 2: Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	0.1	50	5
• Fotocopias			
• Empastado	80	1	80
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros	1	2	2
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	1	50.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar	2	5	10
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			147
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			0.00
Total de presupuesto no desembolsable			252.00
Total (S/.)			S/. 699.00

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y
ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES

**“ENGAGEMENT LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS DEL RUBRO PLASTIQUERÍAS: CASO BRUNO PLASTIC DEL
DISTRITO DE AYACUCHO, 2020”**

Estimado señor (a): sírvase a contestar el presente cuestionario con un aspa (X). Su respuesta será de carácter confidencial y le agradeceré por su veracidad en su respuesta. Agradezco su tiempo y su colaboración.

INSTRUCCIONES: En la siguiente encuesta se presenta un grupo de características sobre el engagement laboral; responder con una “X” según la escala de evaluación.

ESCALA DE EVALUACIÓN				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Engagement intelectual (Desempeño, Proactividad, Creatividad esfuerzo extra)						
1	¿Se preocupa usted por mejorar el trabajo que realiza dentro de Bruno Plastic?					
2	¿Usted gusta de adelantarse a las situaciones en su trabajo?					
3	¿Usted es creativo cuando realiza sus labores?					
4	¿Usted está dispuesto a dar un esfuerzo extra cuando la organización lo necesita?					
Engagement afectivo (Disfrutar, Felicidad, satisfacción)						
5	¿Con que frecuencia usted disfruta del trabajo que realiza?					
6	¿Con que frecuencia usted se siente feliz porque trabaja en Bruno Platic?					
7	¿Con que frecuencia usted se siente satisfecho consigo mismo de trabajar en Bruno Platic?					
Engagement social (Debatir, Colaborar, Trabajo en equipo, Compartir conocimientos)						
8	¿Usted debate con sus compañeros sobre cómo mejorar el trabajo que realizan?					
9	¿Sus compañeros colaboran con usted cuando lo solicitas?					
10	¿Te sientes a gusto trabajando en equipo con tus compañeros?					
11	¿Tus compañeros de trabajo comparten conocimientos contigo?					

Anexo 4: Autorización realizada a la empresa Bruno Plastic E.I.R.L.



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

Carta s/nº - 2021-ULADECH CATÓLICA

Sr(a).Bruno Hidel CONDEÑA PRETELL

Propietario de la Plasteria "BRUNO PLASTIC E.I.R.L."
Presente.-

De mi consideración:

Es un placer dirigirme a usted para expresar mi cordial saludo e informarle que soy estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El motivo de la presente tiene por finalidad presentarme, MOISÉS GÓMEZ, Marisol yoshy, con código de matrícula N° 3111172488, de la Carrera Profesional de Administración ciclo VIII, quién solicita autorización para ejecutar de manera remota o virtual, el proyecto de investigación titulado **"ENGAGEMENT LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO PLASTIQUERÍAS: CASO BRUNO PLASTIC DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2020"** durante los meses de Marzo, Abril, Mayo, Junio del presente año.

Por este motivo, mucho agradeceré me brinde el acceso y las facilidades a fin de ejecutar satisfactoriamente mi investigación la misma que redundará en beneficio de su Institución. En espera de su amable atención, quedo de usted.

Atentamente,

MOISÉS GÓMEZ, MARISOL YOSHY

DNI. N° 42704525

Recibido
Bruno Hidel
Condeña Pretell.
21/03/2021

Anexo 5: Consentimiento informado

Anexo 4: Consentimiento informado

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

(Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula engament laboral en las pisco y petateñas empresas del Pisco Platteau; Caso Basso Platteau es dirigido por Moisés Yashy Moisés GONC, investigador de la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es:

Rescatar el engament laboral en la Pisco y Petateñas empresas del Pisco Platteau; Caso Basso Platteau de distrito de Pisco, 2020.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de Wusap 956 904680. Si desea, también podrá escribir al correo Freddy@ucal.edu.pe para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Angeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: ROY RANDY HUAMÁN

Fecha: 15 mayo

Correo electrónico: royrad@gmail.com

Firma del participante: [Firma]

Firma del investigador (o encargado de recoger información):

[Firma]
(09)

Nº	ITEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
Engagement intelectual (Desempeño, Proactividad, Creatividad esfuerzo extra)						
1	¿Se preocupa usted por mejorar el trabajo que realiza dentro de Bruno Plastic?			X		
2	¿Usted gusta de adelantarse a las situaciones en su trabajo?			X		
3	¿Usted es creativo cuando realiza sus labores?		X			
4	¿Usted está dispuesto a dar un esfuerzo extra cuando la organización lo necesita?			X		
Engagement afectivo (Disfrutar, Felicidad, satisfacción)						
5	¿Con que frecuencia usted disfruta del trabajo que realiza?			X		
6	¿Con que frecuencia usted se siente feliz porque trabaja en Bruno Plastic?			X		
7	¿Con que frecuencia usted se siente satisfecho consigo mismo de trabajar en Bruno Plastic?			X		
Engagement social (Debatir, Colaborar, Trabajo en equipo, Compartir conocimientos)						
8	¿Usted debate con sus compañeros sobre como mejorar el trabajo que realizan?			X		
9	¿Sus compañeros colaboran con usted cuando lo solicita?			X		
10	¿Te sientes a gusto trabajando en equipo con tus compañeros?			X		
12	¿Tus compañeros de trabajo comparten conocimientos contigo?			X		

Anexo 6: Validación de expertos

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Yoel H. Huancahuari Muñoz, identificado con DNI N° 42409283, carnet de colegiatura N° 14916. Con el Grado de: Licenciado en Administración de empresas.

Por medio de este presente hago constar que he revisado con fines de validación el (los) instrumentos de recolección de datos Cuestionario. Elaborado por MOISÉS GÓMEZ, MARISOL YOSHY; a los efectos de su aplicación a los elementos de la población (muestra), seleccionada para el trabajo de investigación:

“ENGAGEMENT LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO PLASTIQUERÍAS: CASO BRUNO PLASTIC DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2020”, que se encuentra realizando.

Luego de la revisión correspondiente se le recomienda al estudiante tener en cuenta las observaciones hechas a instrumento con la finalidad de optimizar los resultados.

Ayacucho 03 de abril del 2021.

 COLEGIO DE LICENCIADOS EN
ADMINISTRACIÓN
LIC. ADM. JOEL H. HUANCACHUARI MUÑOZ
RUC 0440-14916

Firma y sello

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Yoel H. Huancahuari Muñoz

1.2. Grado Académico: Licenciado

1.3. Profesión: Administrador

1.4. Institución donde labora: Banco de Crédito del Perú

1.5. Cargo que desempeña: Analista de créditos

1.6. Denominación del instrumento: Cuestionario

1.7. Autor del instrumento: Moisés Gómez, Marisol Yoshy

1.8. Carrera: Administración

II. VALIDACIÓN:

VARIABLE: ENGAGEMENT LABORAL

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Engagement intelectual (Desempeño, Proactividad, Creatividad esfuerzo extra)							
¿Se preocupa usted por mejorar el trabajo que realiza dentro de Bruno Plastic?	X		X		X		
¿Usted gusta de adelantarse a las situaciones en su trabajo?	X		X		X		
¿Usted es creativo cuando realiza sus labores?	X		X		X		
¿Usted está dispuesto a dar un esfuerzo extra cuando la organización lo necesita?	X		X		X		
Dimensión 2: Engagement afectivo (Disfrutar, Felicidad, satisfacción)							

¿Con que frecuencia usted disfruta del trabajo que realiza?	X		X		X		
¿Con que frecuencia usted se siente feliz porque trabaja en Bruno Plastic?	X		X		X		
¿Con que frecuencia usted se siente satisfecho consigo mismo de trabajar en Bruno Plastic?	X		X		X		
¿Con que frecuencia usted disfruta del trabajo que realiza?	X		X		X		
Dimensión 3: Engagement social (Debatir, Colaborar, Trabajo en equipo, Compartir conocimientos)							
¿Usted debate con sus compañeros sobre cómo mejorar el trabajo que realizan?	X		X		X		
¿Sus compañeros colaboran con usted cuando lo solicita?	X		X		X		
¿Te sientes a gusto trabajando en equipo con tus compañeros?	X		X		X		



COLEGIO DE LICENCIADOS EN
ADMINISTRACIÓN
LIC. ADM. JOSE H. HUANCACHUARI MUÑOZ
RUC: 0140-14018

Firma

Yoel H. Huanchuari Muñoz

DNI N° 42409283

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Nelsa Mauri Alpaca, identificada con DNI N° 46971320, carnet de colegiatura N° 25728. Con el Grado de: Licenciado en Administración.

Por medio de este presente hago constar que he revisado con fines de validación el (los) instrumentos de recolección de datos Cuestionario. Elaborado por MOISÉS GÓMEZ, MARISOL YOSHY; a los efectos de su aplicación a los elementos de la población (muestra), seleccionada para el trabajo de investigación:

“ENGAGEMENT LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO PLASTIQUERÍAS: CASO BRUNO PLASTIC DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2020”, que se encuentra realizando.

Luego de la revisión correspondiente se le recomienda al estudiante tener en cuenta las observaciones hechas a instrumento con la finalidad de optimizar los resultados.

Ayacucho 03 de abril del 2021.

 
.....
Lic. Adm. Nelsa Mauri Alpaca
CLAD N° 25728

Firma y sello

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del Informante (Experto): Nelsa Mauri Alpacca

1.2. Grado Académico: Licenciada

1.3. Profesión: Administradora

1.4. Institución donde labora: Municipalidad de Vinchos

1.5. Cargo que desempeña: Asistente Administrativo

1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario

1.7. Autor del Instrumento: Moisés Gómez, Marisol Yoshy

1.8. Carrera: Administración

II. VALIDACIÓN:

VARIABLE: ENGAGEMENT LABORAL

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Engagement intelectual (Desempeño, Proactividad, Creatividad esfuerzo extra)							
¿Se preocupa usted por mejorar el trabajo que realiza dentro de Bruno Plastic?	X		X		X		
¿Usted gusta de adelantarse a las situaciones en su trabajo?	X		X		X		
¿Usted es creativo cuando realiza sus labores?	X		X		X		
¿Usted está dispuesto a dar un esfuerzo extra cuando la organización lo necesita?	X		X		X		
Dimensión 2: Engagement afectivo (Disfrutar, Felicidad, satisfacción)							

¿Con que frecuencia usted disfruta del trabajo que realiza?	X		X		X		
¿Con que frecuencia usted se siente feliz porque trabaja en Bruno Plastic?	X		X		X		
¿Con que frecuencia usted se siente satisfecho consigo mismo de trabajar en Bruno Plastic?	X		X		X		
¿Con que frecuencia usted disfruta del trabajo que realiza?	X		X		X		
Dimensión 3: Engagement social (Debatir, Colaborar, Trabajo en equipo, Compartir conocimientos)							
¿Usted debate con sus compañeros sobre cómo mejorar el trabajo que realizan?	X		X		X		
¿Sus compañeros colaboran con usted cuando lo solicita?	X		X		X		
¿Te sientes a gusto trabajando en equipo con tus compañeros?	X		X		X		



.....
Lic. Adm. Nelsa Mauri Alpacca
CLAD N° 25728

Firma

Nelsa Mauri Alpacca

DNI N° 46971320

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Gracihar Luis Escriba Najarro, identificado con DNI N° 43332366, carnet de colegiatura N° 10637. Con el Grado de: Licenciado en Administración.

Por medio de este presente hago constar que he revisado con fines de validación el (los) instrumentos de recolección de datos Cuestionario. Elaborado por MOISÉS GÓMEZ, MARISOL YOSHY; a los efectos de su aplicación a los elementos de la población (muestra), seleccionada para el trabajo de investigación:

“ENGAGEMENT LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO PLASTIQUERÍAS: CASO BRUNO PLASTIC DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2020”, que se encuentra realizando.

Luego de la revisión correspondiente se le recomienda al estudiante tener en cuenta las observaciones hechas a instrumento con la finalidad de optimizar los resultados.

Ayacucho 01 de abril del 2021.



Lic. Adm. Gracihar Luis Escriba Najarro
CLAD N° 10637
Firma y sello

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. **Apellidos y nombres del Informante (Experto):** Graciher Luis Escriba Najarro
- 1.2. **Grado Académico:** Licenciado
- 1.3. **Profesión:** Administrador
- 1.4. **Institución donde labora:** Interbank
- 1.5. **Cargo que desempeña:** Atención al cliente
- 1.6. **Denominación del Instrumento:** Cuestionario
- 1.7. **Autor del Instrumento:** Moisés Gómez, Marisol Yoshy
- 1.8. **Carrera:** Administración

II. VALIDACIÓN:

VARIABLE: ENGAGEMENT LABORAL

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Engagement Intelectual (Desempeño, Proactividad, Creatividad esfuerzo extra)							
¿Se preocupa usted por mejorar el trabajo que realiza dentro de Bruno Plastic?	X		X		X		
¿Usted gusta de adelantarse a las situaciones en su trabajo?	X		X		X		
¿Usted es creativo cuando realiza sus labores?	x		x		x		
¿Usted está dispuesto a dar un esfuerzo extra cuando la organización lo necesita?	x		x		x		
Dimensión 2: Engagement afectivo (Disfrutar, Felicidad, satisfacción)							

¿Con que frecuencia usted disfruta del trabajo que realiza?	X		X		X		
¿Con que frecuencia usted se siente feliz porque trabaja en Bruno Plastic?	X		X		X		
¿Con que frecuencia usted se siente satisfecho consigo mismo de trabajar en Bruno Plastic?	X		X		X		
¿Con que frecuencia usted disfruta del trabajo que realiza?	X		X		X		
Dimensión 3: Engagement social (Debatir, Colaborar, Trabajo en equipo, Compartir conocimientos)							
¿Usted debate con sus compañeros sobre cómo mejorar el trabajo que realizan?	X		X		X		
¿Sus compañeros colaboran con usted cuando lo solicita?	X		X		X		
¿Te sientes a gusto trabajando en equipo con tus compañeros?	X		X		X		



Lic. Adm. Graziel Luis Escriba Najarro
CLAD Nº 10637

Firma

Luis Escriba Najarro

DNI Nº 43332366

Anexo 8: Hoja de tabulación

Datos generales

Preguntas	Respuestas	Tabulación	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Género	Masculino	IIIIII-II	7	78.00
	Femenino	II	2	22.00
Edad	Entre 18 y 29 años	IIIIII-II	7	78.00
	Entre 30 y 49 años	II	2	22.00
	Más de 50 años	-	0	0.00

Características de engagement intelectual en las micro y pequeñas empresas del rubro plásticos: caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020.

Preguntas	Respuestas	Tabulación	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Mejorar el trabajo que realiza dentro de Bruno Plastic	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	-	0	0.00
	A veces	I	1	11.00
	Casi siempre	III	3	33.00
	Siempre	IIII	5	56.00
Adelantarse a las situaciones en su trabajo	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	-	0	0.00
	A veces	IIII-II	7	78.00
	Casi siempre	II	2	22.00
	Siempre	-	0	0.00
Es creativo cuando realiza sus labores	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	-	0	0.00
	A veces	II	2	23.00
	Casi siempre	IIII	4	44.00
	Siempre	III	3	33.00
Dar un esfuerzo extra cuando la organización lo necesita	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	-	0	0.00
	A veces	I	1	11.00
	Casi siempre	II	2	22.00
	Siempre	IIII-I	6	67.00

Características de engagement afectivo en las micro y pequeñas empresas del rubro plásticos: caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020

Preguntas	Respuestas	Tabulación	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Disfruta del trabajo que realiza	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	-	0	0.00
	A veces	II	2	23.00
	Casi siempre	III	3	33.00
	Siempre	IIII	4	44.00
Se siente feliz por trabajar en Bruno Plastic	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	-	0	0.00
	A veces	I	1	11.00
	Casi siempre	-	0	0.00
	Siempre	IIII-III	8	89.00
Se siente satisfecho consigo mismo	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	-	0	0.00
	A veces	IIII-II	7	78.00
	Casi siempre	I	1	11.00
	Siempre	I	1	11.00
Disfruta del trabajo que realiza	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	-	0	0.00
	A veces	-	0	0.00
	Casi siempre	IIII-I	6	67.00
	Siempre	III	3	33.00

Características de engagement social en las micro y pequeñas empresas del rubro plásticos: caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020.

Preguntas	Respuestas	Tabulación	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Debatir con sus compañeros	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	-	0	0.00
	A veces	-	0	0.00
	Casi siempre	IIII-I	6	67.00
	Siempre	III	3	33.00
Sus compañeros son colaborativos	Nunca	III	3	33.00
	Casi nunca	IIII	5	56.00
	A veces	I	1	11.00
	Casi siempre	-	0	0.00
	Siempre	-	0	0.00
Trabajar en equipo con los compañeros	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	-	0	0.00
	A veces	II	2	22.00
	Casi siempre	IIII-II	7	78.00
	Siempre	-	0	0.00

Anexo 9: Figuras

1. Respecto a los datos generales

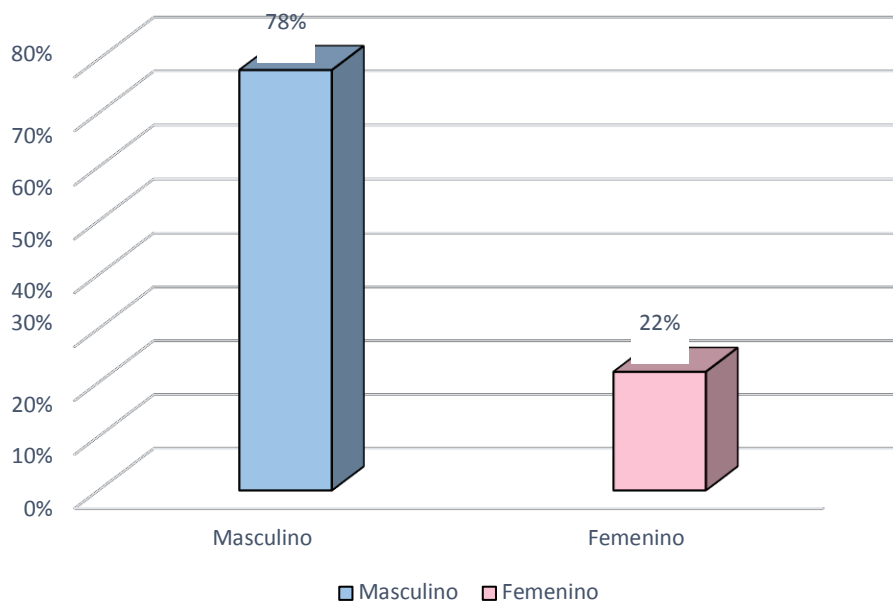


Figura 1: Género

Fuente. Tabla 1.

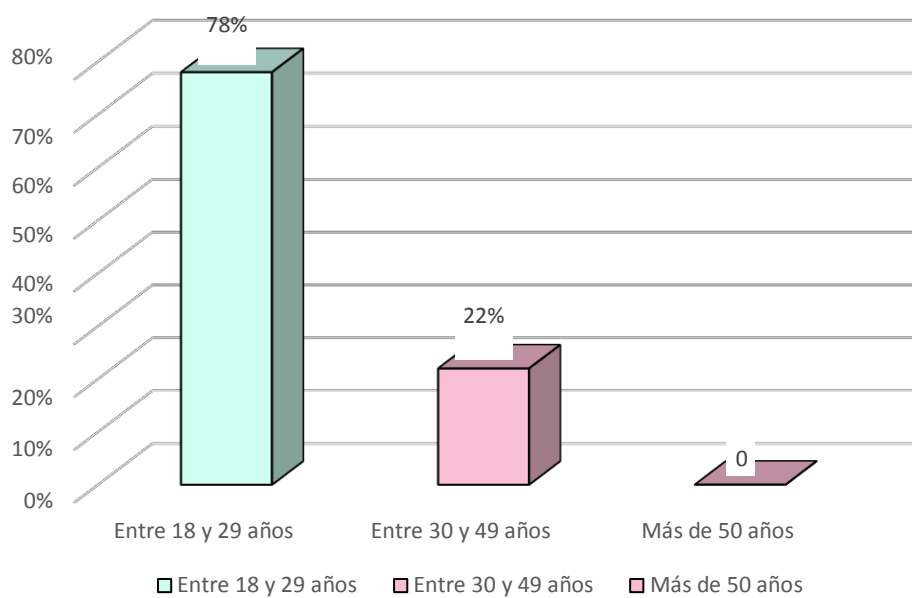


Figura 2: Edad

Fuente. Tabla 1.

Características de engagement intelectual en las micro y pequeñas empresas del rubro plásticos: caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020

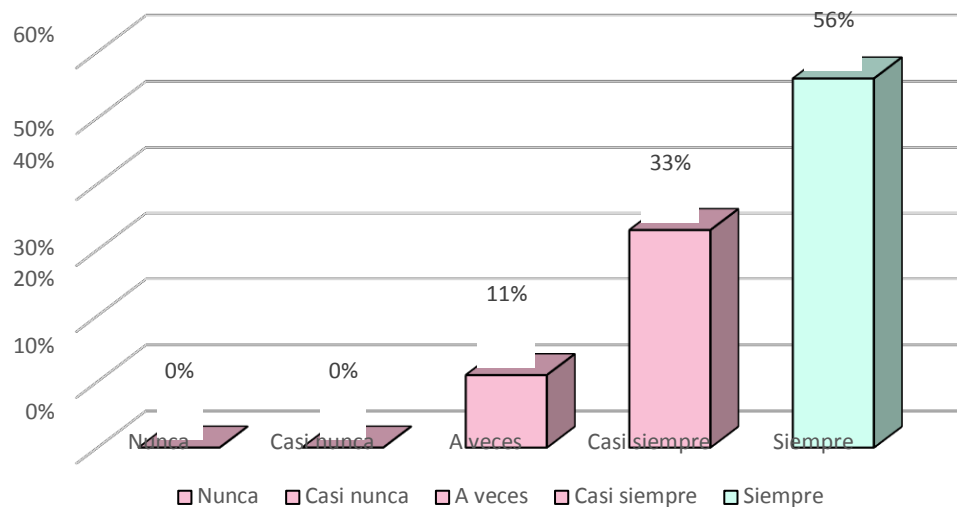


Figura 3: El colaborador se preocupa por el trabajo que realiza

Fuente. Tabla 2.

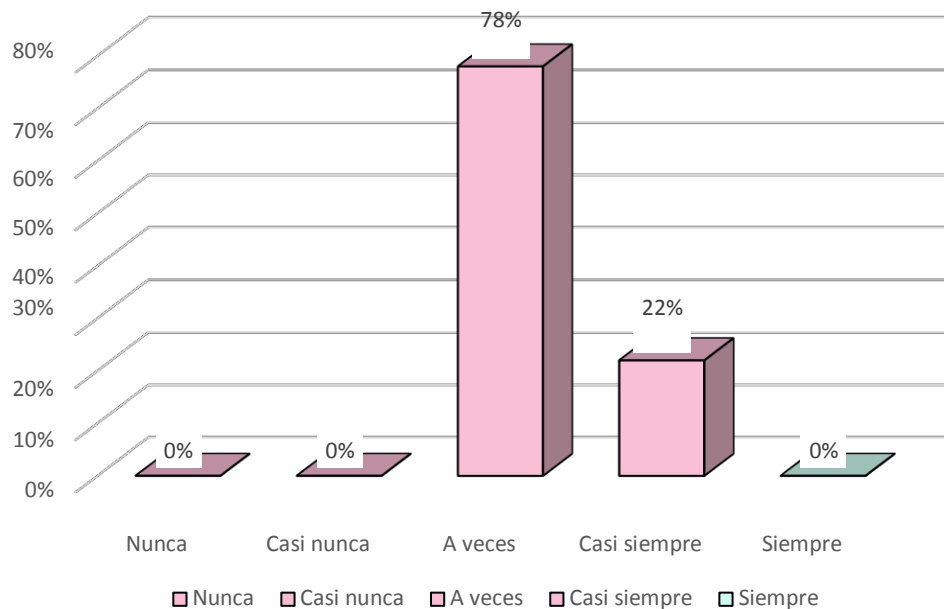


Figura 4: Le gusta adelantarse a las situaciones en su trabajo

Fuente. Tabla 2.

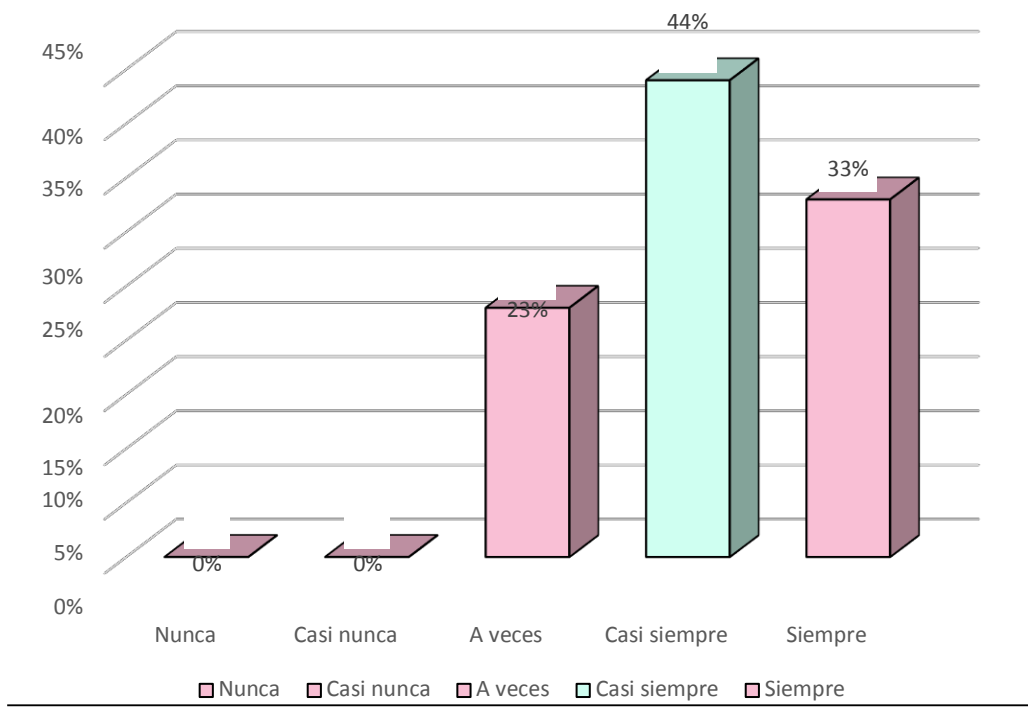


Figura 5: Es creativo cuando realiza sus labores

Fuente. Tabla 2.

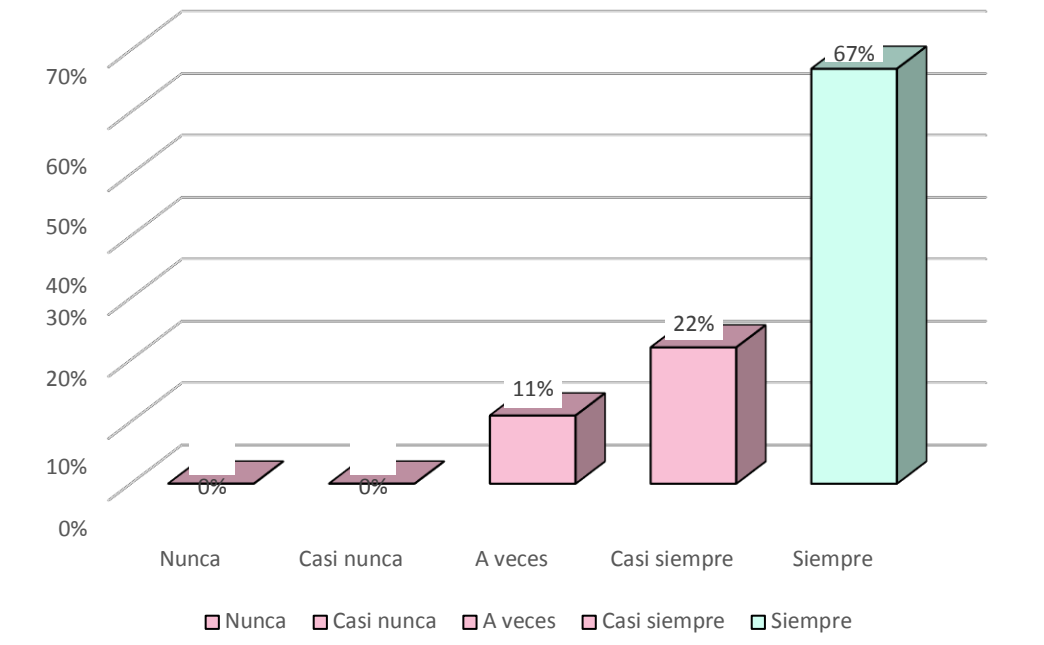


Figura 6: Está dispuesto a dar un esfuerzo extra

Fuente. Tabla 2.

Características de engagement afectivo en las micro y pequeñas empresas del rubro plásticos: caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020.

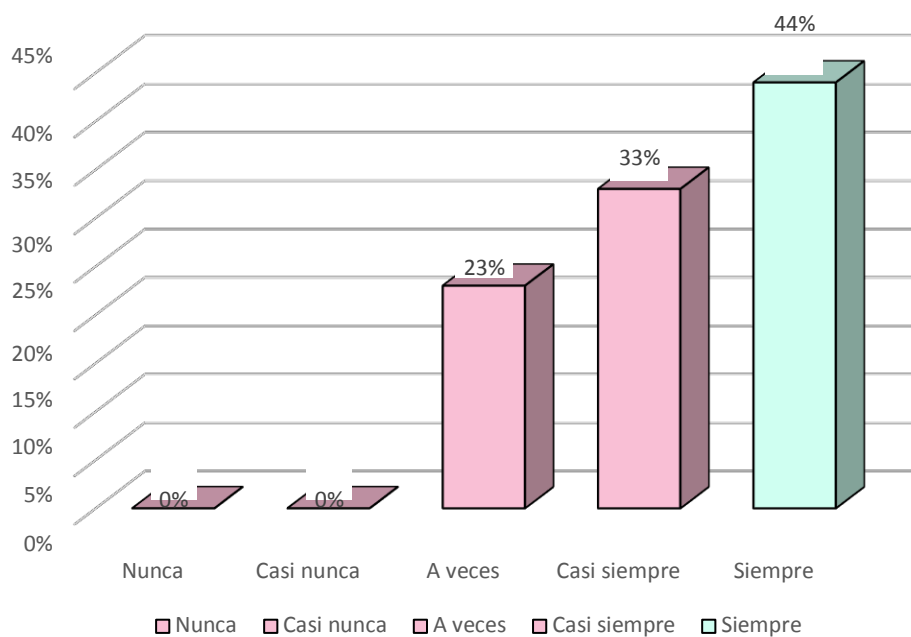


Figura 7: Disfruta del trabajo que realiza

Fuente. Tabla 3.

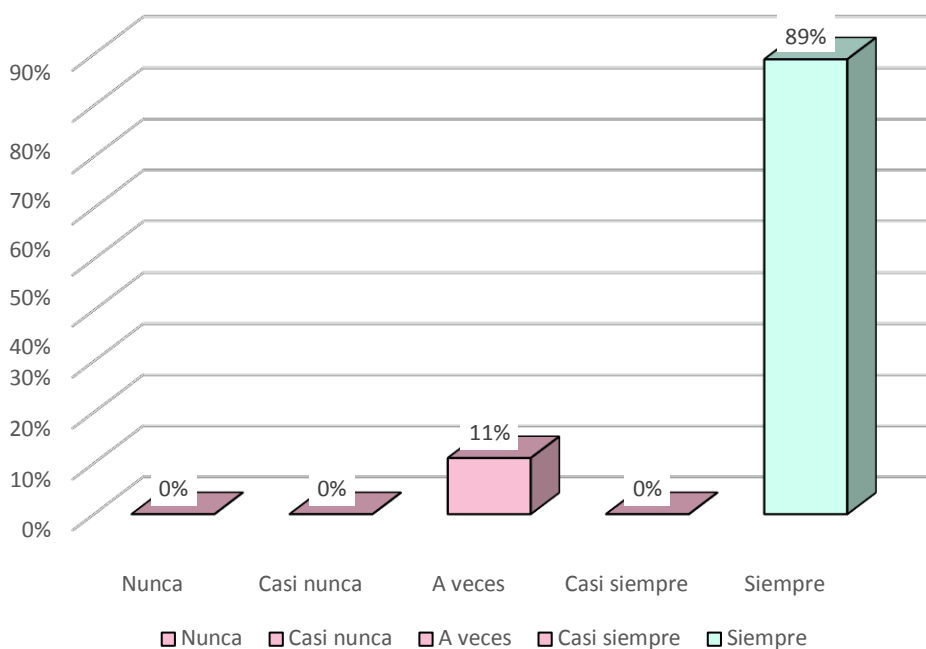


Figura 8: Se siente feliz por trabajar en Bruno Plastic

Fuente. Tabla 3.

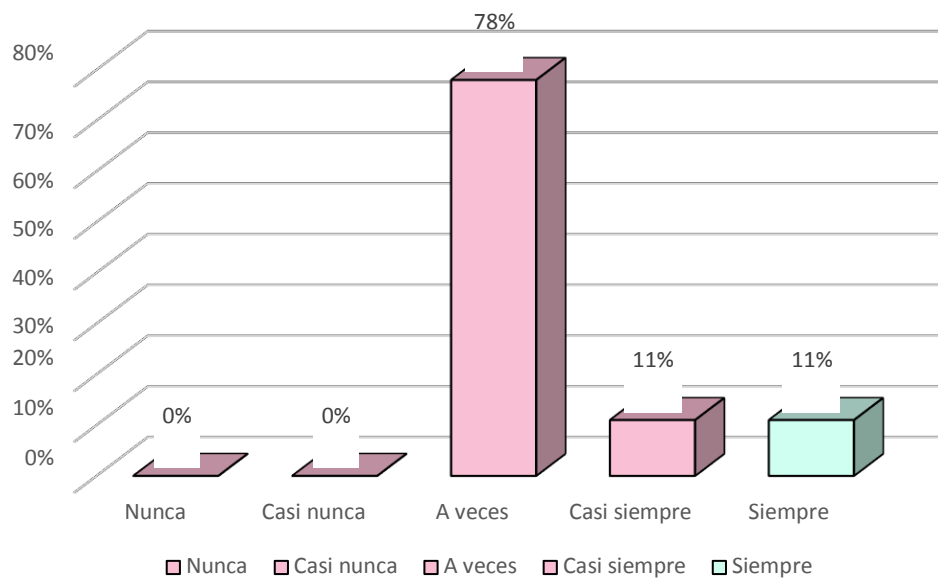


Figura 9: Se siente satisfecho consigo mismo

Fuente. Tabla 3.

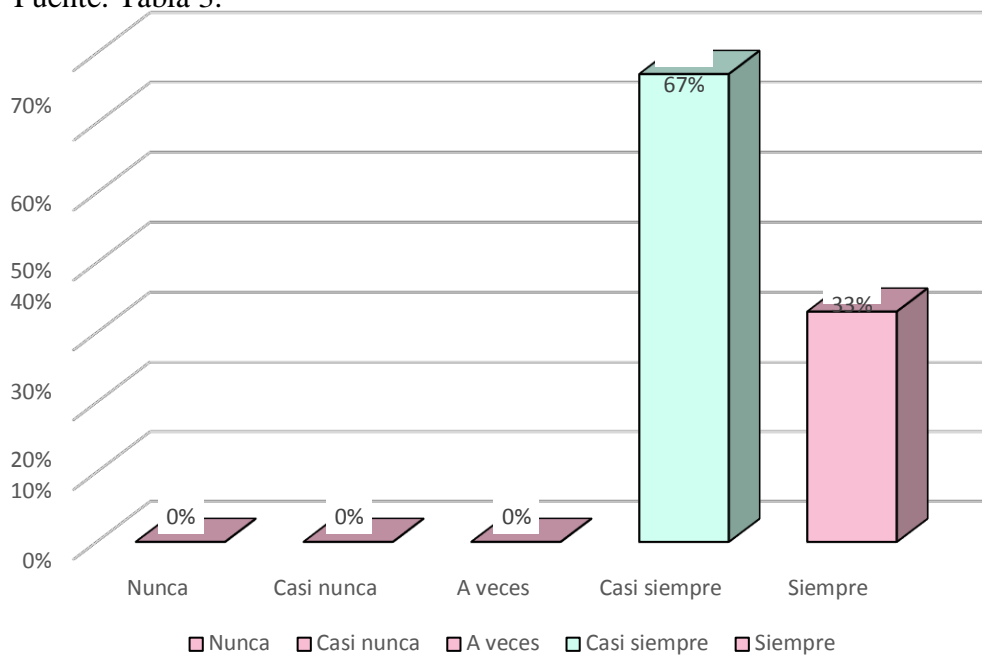


Figura 10: Disfruta del trabajo que realiza

Fuente. Tabla 3.

Características de engagement social en las micro y pequeñas empresas del rubro plásticos: caso Bruno Plastic del distrito de Ayacucho, 2020.

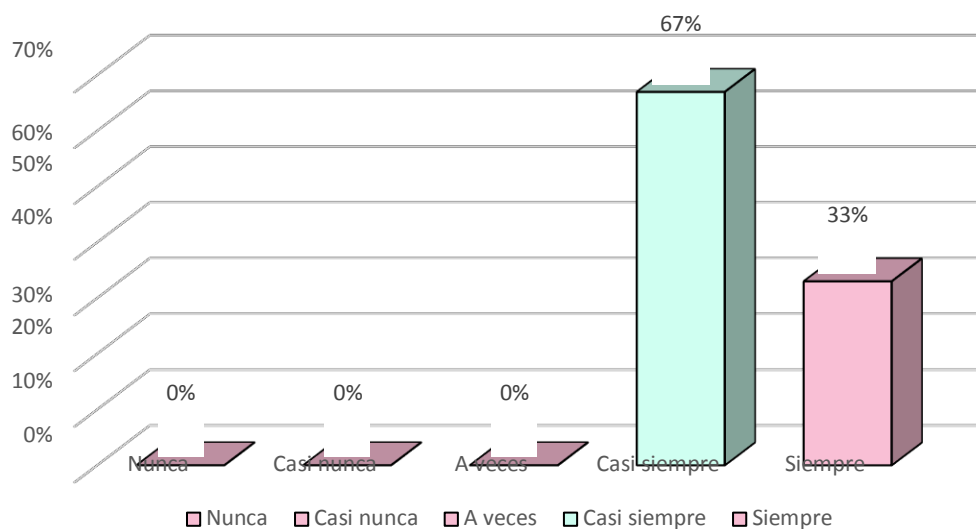


Figura 11: Debate con sus compañeros sobre cómo mejorar el trabajo

Fuente. Tabla 4.

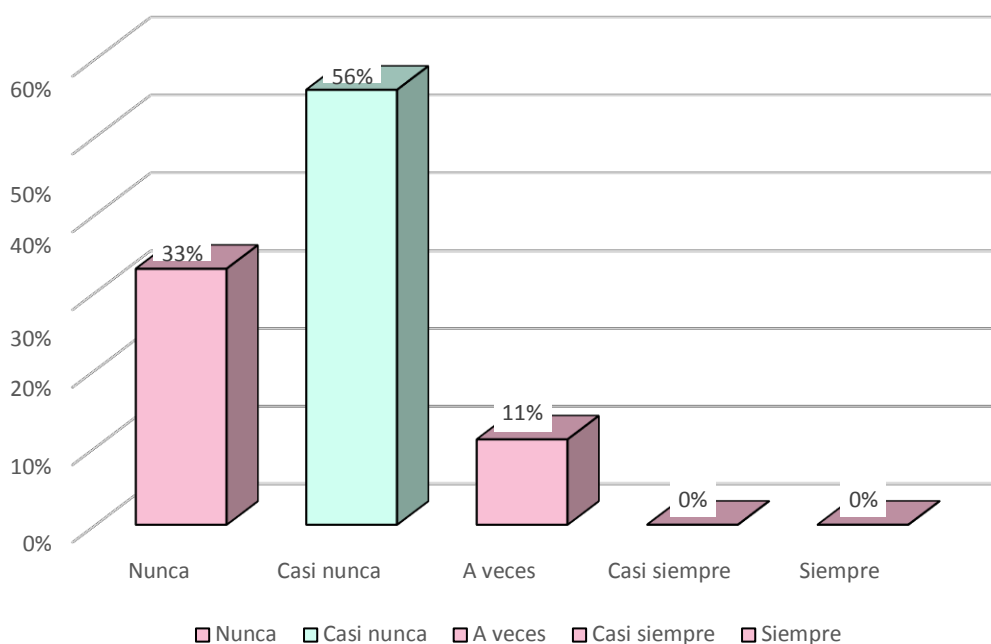


Figura 12: Sus compañeros son colaborativos

Fuente. Tabla 4.

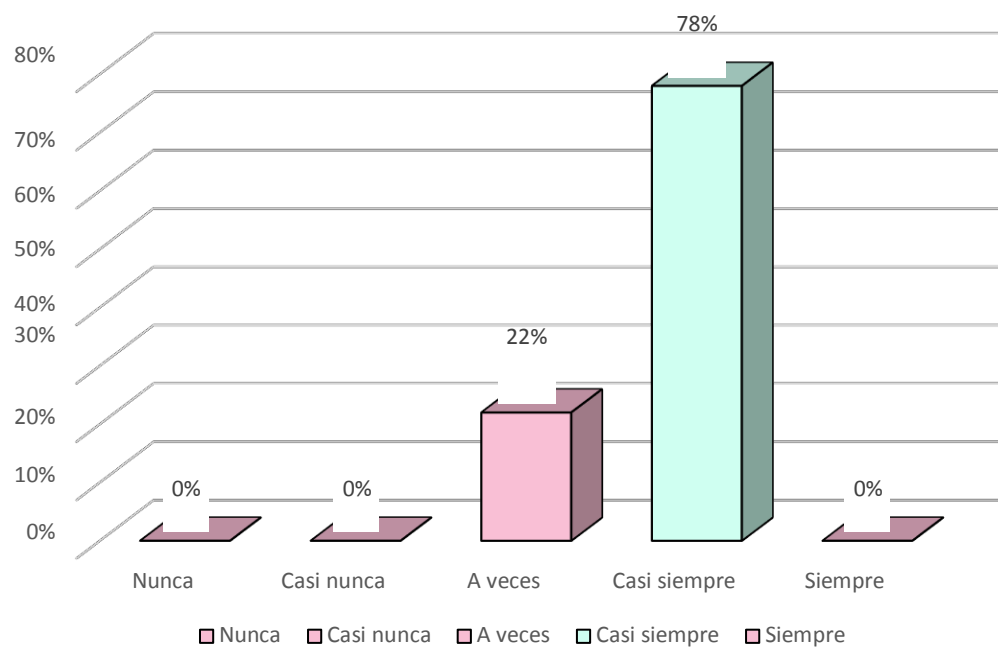


Figura 13: Trabajar en equipo con los compañeros

Fuente. Tabla 4.

Anexo 9: Evidencias fotográficas de la encuesta

