



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Motivación laboral y Engagement en colaboradores de empresas  
industriales de San Juan de Lurigancho

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Marquez Lizano, Diana Carolina ([orcid.org/0000-0002-1334-3390](https://orcid.org/0000-0002-1334-3390))

**ASESOR:**

Dr. Concha Huarcaya, Manuel Alejandro ([orcid.org/0000-0002-8564-7537](https://orcid.org/0000-0002-8564-7537))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

La presente investigación va dirigida a mis padres, quienes me han apoyado y acompañado durante este camino profesional; enseñándome que cada esfuerzo tiene su recompensa.

## **Agradecimiento**

Agradezco primero a Dios quien ha sido mi guía durante este tiempo y no me ha desamparado; a mis padres quienes me brindaron la oportunidad de poder estudiar esta carrera universitaria y no dejarme sola en ningún momento; a mi asesor por haberme orientado en la elaboración de este trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>9</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2. Variables y operacionalización.....	9
3.3. Población, muestra y muestreo.....	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimientos.....	13
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos.....	15
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>17</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>22</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>26</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>27</b>
<b>REFERENCIA.....</b>	<b>28</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>34</b>

## Índice de Tablas

Tabla 1 Datos Sociodemográficos de la Muestra.....	18
Tabla 2 Confiabilidad de los instrumentos.....	22
Tabla 3 Prueba de Normalidad.....	24
Tabla 4 Correlación entre la Motivación Laboral y el Engagement.....	24
Tabla 5 Correlación entre la variable necesidad de logro y las dimensiones del Engagement.....	25
Tabla 6 Correlación entre la variable necesidad de poder y las dimensiones del Engagement.....	26
Tabla 7 Correlación entre la variable necesidad de afiliación y las dimensiones del Engagement.....	27
Tabla 8 Confiabilidad de los instrumentos para prueba piloto.....	40

## Resumen

El objetivo de la investigación fue establecer la relación positiva entre la motivación laboral y el engagement en colaboradores de empresas industriales de San Juan de Lurigancho, bajo un diseño básico, no experimental, en una muestra de 270 trabajadores de empresas privadas, quienes fueron evaluados con el cuestionario de Motivación Laboral y la Escala Utrecht Engagement en el trabajo. Se obtuvo como resultado una correlación positiva media ( $r_s = 0,404$ ), con un tamaño del efecto medio. Se concluye que, ante mayor presencia de motivación laboral, existirá mayor engagement, en los trabajadores de empresas industriales.

**Palabras clave:** Motivación laboral, engagement laboral, trabajadores, empresas industriales.

## **Abstract**

The purpose of the research was to establish the positive relationship between work motivation and engagement in collaborators of industrial companies in San Juan de Lurigancho, under a basic, non-experimental design, in a sample of 270 workers of private companies, who were evaluated with the Work Motivation Questionnaire and the Utrecht Engagement at Work Scale. The result was a mean positive correlation ( $r_s = 0.404$ ), with a medium effect size. It is concluded that the greater the presence of work motivation, the greater the engagement of workers in industrial companies.

**Keywords:** Work motivation, work engagement, workers, industrial companies.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Después de dos años de confinamiento debido al COVID – 19, las personas tuvieron que pasar por diversas situaciones, como lo son la pérdida de familiares, el desempleo y el cambio de trabajo a manera remota; esto llevó a que las personas que trabajaban en empresa disminuyeran su motivación al igual que su compromiso con las organizaciones. Sin embargo, hoy en día las actividades están regresando progresivamente, dando paso a que los trabajadores vuelvan a tener claro los objetivos y compromiso que las organizaciones tienen con ellos.

Por ello, Peña y Villón (2018), refieren a la motivación laboral como aquel vínculo que surge entre la persona y la actividad o tarea que realiza dentro de una empresa, logrando generar estímulos que incrementan y animan a la persona a alcanzar las metas propuestas por la organización.

Asimismo, en un estudio realizado en México, Rodríguez. et al (2020), logró encontrar que el 58.33% de los trabajadores, se encuentran en desacuerdo porque sienten que no reciben ningún tipo de motivación por parte de sus jefes; sin embargo, en forma general se evidenció que el 66.6% del personal se encuentra en un nivel medio al momento de motivarse para desarrollar sus actividades en la organización.

Por su parte, Nolzco (2021) en su investigación acerca de una empresa de servicio en Perú, observó que el personal se encuentra poco motivado con referencia al reconocimiento, los bonos de incentivos, el salario, entre otros; mientras que otro grupo se sentían motivados por cooperación entre las áreas, la unión con los jefes y pertenecer a un ambiente en confianza.

Salanova y Schaufeli (2004) señalan que el engagement es aquel sentimiento de felicidad del colaborador hacia su trabajo, asimismo indica que es aquel estado mental de absorción opuesto a la falta de eficacia profesional. En otras palabras, los autores dan a entender que el engagement es aquel empeño que tiene la persona hacia su centro de trabajo.

Por otro lado, la consultora Circular HR (2019), realizó una investigación acerca del engagement en Latinoamérica donde encontró como resultado que 82% de la población se encuentra en un término medio, lo que quiere decir que



normalmente los trabajadores sienten energías, motivación y capacidad de iniciativa para realizar sus actividades dentro de la empresa, mientras que un 18,3% de la población latinoamericana se encuentra en un nivel total de engagement; en otras palabras, este resultado da a entender que existe un porcentaje de personas que tienen mayor entusiasmo, desempeño y productividad dentro de la empresa.

Además, Contreras (2015), en su estudio realizado con trabajadores de una planta de producción petrolera en la ciudad de México encontró que el 50,8% de la muestra se encontraba en un alto grado de engagement, por otro lado, el 23% de la población se encontraba en un grado muy alto, indicando que en dicha planta petrolera y gas si se tiene en cuenta el engagement en los trabajadores.

Inclusive, Borda (2021), en su estudio realizado a dos empresas de turismo en el Perú, evidenció que, en una de las empresas, sólo el 56.5% de trabajadores presentan engagement laboral promedio, mientras que la segunda empresa de turismo receptivo o de entrada arrojaron un 62.5% a nivel promedio. En este caso, se puede observar que el porcentaje obtenido varió de acuerdo al tipo de turismo en el que se enfoca la empresa.

Con lo mencionado líneas arriba el tema propuesto ha de contribuir a futuros estudios a partir de sus resultados, debido a que la motivación laboral y el engagement no ha sido estudiado a profundidad en trabajadores de empresas privadas, tomando en cuenta que hoy en día el trabajo está retornando de manera progresiva a la presencialidad, y donde las incidencias nos explican que este problema se ha visto incrementado, indicando que los trabajadores de San Juan de Lurigancho no son la excepción.

Luego de encontrar resultados que permiten observar la problemática que presentan las variables a investigar, se formula la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el engagement en colaboradores de empresas industriales de San Juan de Lurigancho?

Asimismo, el presente acto investigativo socialmente se encuentra justificado, ya que permitirá a las empresas poder evaluar cómo se encuentran hoy en día la situación de estas variables estudiadas. A nivel teórico, los resultados

obtenidos permitirán contribuir a futuras exploraciones enfocadas en la línea de investigación de psicología acerca de estas dos variables. Por otro lado, el aporte práctico, es de suma importancia ya que será de utilidad al momento de efectuar estrategias beneficiosas para los trabajadores y empresas. Por último, a nivel metodológico, aporta a la estructura y utilidad del diseño correlacional como medio de investigación.

En efecto, el objetivo general para esta investigación, es establecer la relación entre la motivación laboral y el engagement en colaboradores de empresas industriales de San Juan de Lurigancho. Asimismo, se abordan los siguientes objetivos específicos: establecer la asociación entre la dimensión logro perteneciente a Motivación Laboral y las dimensiones del Engagement, determinar la vinculación entre la dimensión poder de la Motivación Laboral y las dimensiones del Engagement, determinar la relación entre la dimensión afiliación de la Motivación Laboral y las dimensiones del Engagement.

Respecto a la hipótesis general se trazó lo siguiente: Existe relación significativa entre la motivación laboral y el engagement en colaboradores de empresas industriales de San Juan de Lurigancho. Además, se propone como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la dimensión logro de Motivación Laboral y las dimensiones de Engagement, existe relación significativa entre la dimensión de poder perteneciente a la Motivación Laboral y las dimensiones de Engagement, existe relación significativa entre la dimensión de afiliación de motivación laboral y las dimensiones del Engagement.

## II. MARCO TEÓRICO

Ante lo mencionado líneas arriba se debe sustentar a través de antecedentes y teorías, es por ello que a continuación se presentan aquellos estudios realizados a nivel internacional y nacional.

A nivel internacional, Frías (2016), en su investigación de tipo cuantitativa correlacional, propuso como objetivo determinar el vínculo que presenta la motivación en los niveles del engagement en 46 colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad de Veracruz en México, a los cuales se les evaluó con el cuestionario de Engagement (UWES) y se realizó un instrumento de medición basándose en la tabla de operacionalización de las variables para el medir la motivación, hallando como resultado que no se evidenció correlación alguna en la motivación y los niveles de engagement en los empleados de dicha institución, llegando a la conclusión que no hay una afinidad entre las variables.

Por otro lado, Díaz (2016) desarrollo una investigación de modelo cuantitativo de diseño no experimental - descriptivo, se propuso a realizar un análisis a la relación existente entre la motivación y el engagement laboral en 230 millennials de las empresas de Gran Buenos Aires y CABA, a quienes se les evaluó con la Escala de Motivación en el Trabajo (MAWS -r) y con la Escala de Engagement (UWES), obteniendo como evidencia una correlación relevante y directa ( $\rho=0.787.$ ) entre la motivación intrínseca y la dimensión de engagement de dedicación; de igual manera se encuentra una importante asociación positiva de ( $\rho=0.631$ ) entre la motivación intrínseca y la dimensión de engagement de absorción; dando como conclusión que existen dicha asociación positiva entre ambas variables, pero se establece un mayor nivel de significancia entre la motivación intrínseca con el engagement.

Mientras que, a nivel nacional, Quiroz (2019), elaboró un estudio de naturaleza cuantitativa descriptivo-correlacional, se planteó como objetivo establecer la relación entre engagement y motivación laboral a 81 trabajadores de la Policía Nacional en Cajabamba, a quienes evaluaron con la Escala de Engagement (UWES - 17) y la Escala de Motivación Laboral (ML-ORG), donde se encontró que ambas variables guardan una relación positiva significativa ( $r=0,44$   $p <.01$ ). Asimismo, la variable de motivación laboral alcanzó un nivel alto de 76%,

mientras que la variable de engagement se encontró en nivel medio con un 71%; concluyendo que la motivación laboral interviene en el engagement con un 20%, lo que quiere decir que si los niveles de motivación aumentan el engagement igual subirá su nivel.

Por su parte, Vera (2018), en su trabajo descriptivo correlacional, a fin de determinar la relación que se refleja entre la motivación laboral y el engagement en 137 trabajadores de la empresa “Almacenes Populares SRL” de Trujillo , a dicha población se le evaluó con el Cuestionario de motivación laboral (ML - ORG) y el cuestionario (UWES - 17), en la que se halló un grado promedio de motivación laboral con un 97% y un grado medio de 79% en el engagement, ambas variables obtuvieron 0% en el grado alto dentro de sus resultados, concluyendo que dicha población muestra una correlación moderada positiva entre la motivación laboral con el engagement.

Asimismo, Chavarria, (2022), en su investigación correlacional, se presentó como objetivo identificar la relación entre motivación laboral y engagement a 106 colaboradores de una empresa de manufactura en San Juan de Lurigancho a los cuales se les evaluó con la escala de motivación en el trabajo (R-Maws), y la escala UWES-17, encontrando que no existe una correlación significativa ( $p > .05$ ;  $\rho = .178$ ) entre ambas variables, sin embargo se obtuvo una correlación positiva baja y significativa ( $P < .05$ ;  $\rho = .211$ ), concluyendo que ambas variables no se relacionan dentro de los participantes.

Para empezar, se explicará la variable de motivación laboral en la que existen diversas teorías que respaldan a dicha variable en el comportamiento de los trabajadores dentro de las empresas. Por ello, Peña y Villón (2018) mencionan que los inicios de la motivación en el ser humano surgen a partir de la necesidad generada por las actitudes imprescindibles y los objetivos propuestos que generen éxitos a futuro.

Además, Ceron (2015) comenta que un colaborador motivado tiene más probabilidades de aumentar la productividad en la organización, ya que se ha comprobado que muchas personas con éxito gestionan su tiempo de forma eficaz. La eficacia de la organización se refleja en la productividad, esto se debe a que

esta depende de dos factores claves; en primer lugar, la capacidad productiva de la maquinaria y en segundo factor es el capital humano.

Agregando a lo anterior, Acevedo (1983) comenta que la teoría de Maslow se basa en que las personas se proponen satisfacer una necesidad que siempre ha querido satisfacer y esto aumenta cuando no se logra cumplir; sin embargo, cuando dicha necesidad es satisfecha, la motivación disminuye. Para ello, Maslow propone la clasificación de las necesidades, en una pirámide de 5 niveles, compuesta por: el nivel de las necesidades Fisiológicas, incluyendo las necesidades que el cuerpo humano necesita, el segundo nivel es el de seguridad, el cual se basa en salud personal y seguridad, bienestar financiero, el tercer nivel es el área social integra necesidades actuales y familiar. El cuarto nivel es el de la Autoestima: refiere a la autoconfianza y respeto por los demás y el quinto nivel es el de la autorrealización: integra la intención de alcanzar metas.

Asimismo, Manso (2002) agrega que la teoría de Herzberg se basa en un estudio realizado con un conjunto de profesionales en ingeniería y contaduría, en el cual descubren que la motivación laboral es aquella derivada de dos grupos de características independientes y específicos; al primero se le denominó factor de higiene a aquellas condiciones físicas del trabajo, la supervisión, las relaciones interpersonales y remuneraciones. Del mismo modo, el segundo factor relacionado con las experiencias satisfactorias que los empleados experimentaron, denominado factores motivadores. Concluyendo que, estos factores contribuyen en el desempeño del empleado, aumentando su nivel de motivación.

Por otro lado, McClelland (1989) en su estudio de la motivación humana sostiene que las personas presentan tres motivadores o tres necesidades denominadas: necesidad de logro, poder y afiliación; las cuales se adquieren a través del aprendizaje, asimismo uno de estos motivadores será el dominante dependiendo de las costumbres y hábitos que la persona haya adquirido en su vida. Del mismo modo, esta teoría explica cómo estas tres necesidades repercuten en las funciones de las personas en el trabajo.

A continuación, se nombran las tres necesidades que McClelland identifica como motivadores:

**La necesidad del poder:** personas que tienen un fuerte deseo de poder para contar con influencia y control. Buscan posiciones de liderazgo, son enérgicos, extrovertidos, decididos, elocuentes y exigentes.

**La necesidad de afiliación:** personas con necesidades de ser amadas y de disfrutar de la compañía de los demás para no ser rechazadas por un grupo social al que pertenecen.

**La necesidad de Logro:** personas con una gran necesidad de logro tiene un fuerte deseo de triunfar y miedo al fracaso. Disfrutan de los retos, se fijan objetivos, son realistas en cuanto al riesgo, asumen la responsabilidad personal del trabajo de la organización, disfrutan recibiendo comentarios sobre su trabajo y son inflexibles.

Teniendo en cuenta dicho modelo teórico surge la Escala de Motivación Laboral, desarrollada por Steers y Braunstein (1976) la cual mide las necesidades de poder, afiliación y logro basadas en el comportamiento de la persona dentro de su ámbito laboral. Asimismo, Chang (2010), agrega que dicho instrumento determina el grado de la variable en los niveles alto, medio o bajo; permitiendo conocer cuál es la necesidad que predomina más.

Teniendo en cuenta investigaciones relacionadas con la segunda variable, las personas presentan un afecto positivo, buen rendimiento y entrega por realizar sus tareas dentro de su centro laboral (Salanova, Martinez y Llorens, 2014). Siendo así; como los trabajadores distinguen y manifiestan por sí mismo el agrado que expresan por su centro de trabajo, trayendo consigo un agradable trato entre compañeros y sintiéndose felices por el trabajo cumplido (Kahn, 1990).

Al referirnos a nuestra segunda variable, Vargas y Estrada (2016) hacen mención que el engagement impacta positivamente en determinadas variables como el rendimiento en actividades, el comportamiento innovador y el reducir la intención de abandono. Asimismo, menciona que su origen comienza a partir de un estudio basado en el Burnout.

Salanova y Schaufeli (2009), mencionan el origen del Engagement parte de la teoría de la Psicología positiva de Seligman, basándose en aquellas experiencias subjetivas como lo son el bienestar, la alegría y satisfacción, la esperanza y el optimismo, el flujo y la felicidad.

De lo mencionado anteriormente, Cárdenas y Jaik (2013) nos mencionan que la psicología positiva analiza los aspectos positivos del bienestar en el trabajo y su impacto en los individuos y las organizaciones para encontrar un enfoque holístico.

De este modo Salanova y Schaufeli (2004), al enfocarse en la variable del engagement, buscan obtener resultados para ampliar dicha teoría, para la que incluyen tres dimensiones mencionadas a continuación:

**Vigor:** refiere al grado enérgico y resistencia mental en el trabajo, el deseo de realizar más actividades laborales, de no cansarse fácilmente y de seguir adelante incluso ante los problemas y obstáculos.

**Dedicación:** consiste en el grado de importancia del trabajo para el colaborador, el entusiasmo y el orgullo por el trabajo realizado, el alto nivel de dificultad percibido y la motivación psicológica que se deriva de la actividad laboral.

**Absorción:** consiste en la sensación de bienestar al concentrarse en el trabajo y a la dificultad de dejarlo en estado placentero.

Para esto, Schaufeli y Bakker (2004) crearon la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES), la cual se encarga de medir las dimensiones vigor, dedicación y absorción, frente a la actitud que presentan los trabajadores al momento de realizar sus funciones en las empresas.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Para el acto investigativo en desarrollo se planteó usar la tipología básica, la cual consiste en aumentar los conocimientos científicos, pero no busca compararlos con innovaciones prácticas (Muntané, 2010).

Asimismo, el enfoque es cuantitativo caracterizado por el empleo de la técnica de recopilación de data estadística, Alan y Cortez (2018) mencionan que dicho enfoque se encarga de recopilar y analizar resultados a través de herramientas estadísticas.

El diseño es no experimental, pues según lo referido por López y Fachelli (2015) las variables no son manipuladas, sino observadas dentro del contexto donde se desarrollan. De corte transversal, porque busca analizar la asociación de dos o más variables en un momento propio (Cvetkovic et al, 2021).

Por último, la investigación es correlacional, ya que su finalidad es determinar el grado de relación que existe entre dos o más variables, es decir que el investigador aspira a plasmar la relación que existe entre determinadas variables pudiendo ser positiva o negativa (Rivas, 2017).

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Variable 1: Motivación laboral

**Definición Conceptual:** Para Peña (2015), sostiene que la motivación laboral es útil para indicar qué incentivos y factores dan energía y dirección al comportamiento de los empleados.

**Definición Operacional:** La medición de dicha variable es a través del Cuestionario sobre Motivación Laboral de Steers y Braunstein, adaptada por Ventura (2018) para poder medir la motivación en colaboradores operarios. Asimismo, el instrumento consta de 15 ítems, en los cuales se midió a través de la escala de Likert, donde los valores son Totalmente en desacuerdo (1) hasta Totalmente de acuerdo (5).



## **Indicadores**

El instrumento en medición contiene las siguientes dimensiones: Logro, poder y afiliación.

**Nivel de medición:** La escala de medición será nominal.

## **Variable 2: Engagement**

**Definición Conceptual:** Salanova y Schaufeli (2004) señala que el engagement es aquel sentimiento de felicidad del colaborador hacia su trabajo, asimismo indica que es aquel estado mental de absorción opuesto a la falta de eficacia profesional. En otras palabras, los autores dan a entender que el engagement es aquel empeño que tiene la persona hacia su centro de trabajo.

**Definición Operacional:** Dicha variable se mide midiendo a los puntajes obtenidos a través de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES) de Schaufeli y Bakker, adaptada por Flores et al. (2015) para medir el bienestar y trabajo en colaboradores del sector telecomunicaciones. Asimismo, el instrumento consta de 17 ítems, en los cuales se midió a través de la escala de Likert, donde los valores son Nunca (0) hasta siempre (6).

**Indicadores:** El instrumento en medición contiene las siguientes dimensiones: Vigor, dedicación y absorción.

**Nivel de medición:** La escala de medición será ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Una población se refiere a una serie de individuos, objetos o fenómenos que tienen características requeridas para la investigación (Ñaupas et al, 2018). A efectos de este estudio la población está representada por trabajadores de empresas privadas del distrito de San Juan de Lurigancho.

**Criterios de inclusión:** Personas de ambos sexos, que trabajan en empresas privadas, en el rubro textil pertenecientes al distrito de San Juan de

Lurigancho, del rango de edad de 20 a 45 años; asimismo, que deseen ser participantes de este estudio.

**Criterios de exclusión:** Aquellas personas que trabajen en empresas privadas pero que no residan en el distrito de San Juan de Lurigancho, asimismo que se encuentren fuera del rango de edad de los 20 a 45 años de edad. Por último, aquellos que no deseen participar en esta investigación.

### Muestra

Bernal (2016) señala que la muestra es parte de la población seleccionada para recoger la data necesaria para el estudio, a partir de la cual se investigan las variables de objeto de estudio. En este acto investigativo la muestra está representada por 270 colaboradores de empresas privadas.

**Tabla 1**

*Datos sociodemográficos de la muestra (n=270)*

		f	%
Sexo	Masculino	170	63.0
	Femenino	100	37.0
	<b>Total</b>	<b>270</b>	<b>100.0</b>
Edades	20-24	22	7.1
	25-29	52	19.5
	30-34	50	18.7
	35-39	53	19.9
	40-45	93	34.8
	<b>Total</b>	<b>270</b>	<b>100.0</b>

Nota: f=frecuencia, %=porcentaje; n= muestra

En la tabla 1, se observan los datos sociodemográficos recolectados de la muestra de 270 participantes; arrojando que el 63% pertenece al género masculino, mientras que el 37% son de sexo femenino. Por último, el mayor rango de edad que obtuvo 34.8% fue el de 40 a 45 años; por su lado el rango de 20 a 24 años obtuvo menor porcentaje de 7.1%.

## **Muestreo**

La técnica será no probabilística por conveniencia, Casal y Mateu (2003) definieron que este es empleado cuando se selecciona a los evaluados según la facilidad de acceso, y la disponibilidad, determinada por el investigador.

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

Se usó como técnica, la encuesta, según los autores Casas, et al. (2003), la cual se emplea para reunir datos destacados de todos los evaluados, así permitir la recolectar los datos.

Para adquirir los datos de la primera variable, se utilizará la Escala de Motivación Laboral de Steers y Braunstein (1976) adaptado al contexto peruano por Ventura (2018), y tiene por objetivo clasificar el grado de motivación para así conocer las necesidades que predomina (logro, poder o afiliación). El instrumento cuenta con 15 ítems, en la cual se midió a través de la escala de Likert, donde los valores van desde Totalmente en desacuerdo (1) hasta Totalmente de acuerdo (5).

## **Validez**

En el estudio realizado por Ventura (2018), se encontró en un primer estudio factorial confirmatorio, donde los datos son aceptables, sin embargo el SRMR es de .0884, el cual pertenece a un valor inaceptable, por lo que la autora tomó la decisión de realizar un segundo estudio retirando los ítems con baja carga factorial, obteniendo así un índice de bondad de ajuste de GFI de .962, CFI de .944 y SRMR de .0864, valores cuales según el autor Escobedo, et al (2016) estos se acercan más a rangos aceptables, asimismo el NFI de .940 y el PNFI de .747 alcanzó un estimado ajuste entre el marco teórico y la variable a medir. Así mismo las cargas factoriales fueron de .450 a .768 con una valoración de moderada a óptima.

## **Confiabilidad**

Por otro lado, su confiabilidad a través de la consistencia interna del coeficiente omega, arrojó que la necesidad de logro presenta un valor de .785, poder .613 y afiliación .657 (Ventura, 2018).

Asimismo, el segundo instrumento que se encarga de evaluar la variable es la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES) de Schaufeli y Bakker, la

cual se enfoca en medir el sentimiento de energía y afectividad de la persona con las actividades de su trabajo. Por otro lado, Flores et al. (2015) adaptó en el entorno peruano una versión corta de la escala de 9 ítems. Se midió a través de la escala de Likert, donde los valores van desde Nunca (0) hasta Siempre (6).

### **Validez**

Para el estudio de Flores et al. (2015), se evidencio que su correlación factorial fue de CFI= .956; RMSEA= .078 y SMSR= .092.

La investigación realizada por Schaufeli y Bakker (2004) a través del análisis factorial nos indica que la escala es confiable presentando un valor de CFI= 78 al 87; GFI= 84 al 91.

### **Confiabilidad**

En cuanto a la confiabilidad, Flores et al. (2015), nos menciona que la versión corta arroja para vigor un valor de .77; dedicación .74 y absorción .61. Mientras la confiabilidad de la versión corta original fluctúa entre .85 y .84, mientras que su índice de confiabilidad de toda la base de datos es de .90. (Schaufeli y Bakker, 2004).

### **Estudio piloto**

Mediante un estudio piloto se analizó la confiabilidad de ambos instrumentos para una muestra de 34 sujetos. Detallando que el índice de alfa de Cronbach de ambas variables fluctúa entre 0.89 a 0.93, considerándose entre aceptable y alta confiabilidad (Hernández et al. 2014). Por su parte el índice de omega de McDonald se encuentra entre 0.9 a 0.93 rangos considerados entre aceptable y alta confiabilidad (Campo-Arias & Oviedo, 2008).

## **3.5. Procedimientos**

Para dicho estudio se tomó en cuenta las variables de investigación de acuerdo a la realidad problemática teniendo en cuenta que las actividades están retornando de manera progresiva, por ello, la información expuesta y sustentada comprende nuestras dos variables de estudio que son la Motivación Laboral y Engagement en las empresas.

Para ello, se realizó una búsqueda de los instrumentos que se usarán para aplicar y medir las variables a estudiar. Seguidamente se enviará a los autores el permiso de uso del instrumento, el cual permitirá poner en uso las adaptaciones de la Escala de Motivación Laboral y Engagement en Perú.

Agregando a lo anterior, dichos instrumentos se presentarán a través de un formulario de Google Forms el cual se enviará a través de las redes sociales de manera remota a las personas que acepten de manera voluntaria participar en la investigación. Para finalizar, con dicho formato se podrá obtener una base de datos de los participantes que serán analizados.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se procedió a extraer la base de datos obtenida en el formulario Google, para pasarlo a analizar a través del software Microsoft Excel y descartar los datos considerados en los criterios de inclusión y exclusión. Asimismo, se empleó el programa estadístico SPSS 26 y Jamovi, el cual permitirá obtener los datos de la estadística descriptiva.

Seguido de ello, se aplicó el análisis de normalidad a través del Shapiro – Wilk, en el que si el valor es  $p < 0,05$  la hipótesis nula es falsa, mientras que el valor es  $p > 0,05$  la hipótesis nula es verdadera. Asimismo, para obtener la correlación de las variables se trabajó con el Rho de Spearman. Por otro lado, para validar la hipótesis se considerará el nivel significativo de  $P < 0.05$  mediante Rho de Spearman.

Por último, por medio de las tablas de frecuencia se consiguió la proporción de los participantes, mientras que el porcentaje permitirá reconocer el nivel que corresponde cada variable. (Anexo 3)

**Tabla 2***Confiabilidad de los instrumentos*

	<b><math>\alpha</math></b>	<b><math>\omega</math></b>
<b>Motivación Laboral</b>	0.828	0.836
Necesidad de Logro	0.802	0.803
Necesidad de Poder	0.725	0.738
Necesidad de Afiliación	0.764	0.771
<b>Engagement</b>	0.841	0.86
Vigor	0.792	0.797
Dedicación	0.648	0.67
Absorción	0.868	0.875

Nota:  $\alpha$  =coeficiente alfa de Cronbach,  $\omega$  =Omega de Mc Donald

En la Tabla 2, se presenta la confiabilidad de ambos instrumentos en una muestra mayor de 270 sujetos. Detallando que el índice de alfa de Cronbach de ambas variables fluctúa entre 0.64 a 0.86, considerándose entre aceptable y confiable (Hernández et al. 2014). Por su parte el índice de omega de McDonald se encuentra entre 0.67 a 0.87 rangos considerados entre aceptable y confiables (Campo-Arias & Oviedo, 2008).

### **3.7. Aspectos éticos**

Asimismo, el Colegio de Psicólogos del Perú (C.Ps.P., 2018), mencionó los siguientes principios en el código de ética y Deontología, los cuales se tomaron en cuenta para la presente investigación, el principio de no maleficencia, la privacidad y confidencialidad de la información que es facilitada por el sujeto partícipe en la investigación, el principio de autonomía mediante el consentimiento informado donde el sujeto puede decidir de manera voluntaria su participación en el estudio. El principio de beneficencia el cual tiene como propósito mejorar la condición laboral del trabajador, finalmente el principio de justicia, en cual se tiene en cuenta a los participantes sin ningún acto discriminatorio.

Por otro lado, el Código de Ética N° 0126 – 2017, nos menciona que toda investigación debe de afianzar el bienestar y la independencia de los participantes dentro del estudio; además los investigadores deben ser responsables y honestos en cuanto al proceso, la recolección y elaboración de la información. Resolución del Consejo Universitario (2017).

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad*

	<b>Logro</b>	<b>Poder</b>	<b>Afiliación</b>	<b>Vigor</b>	<b>Dedicación</b>	<b>Absorción</b>
W de Shapiro-Wilk	0.962	0.978	0.987	0.934	0.947	0.961
P de Shapiro-Wilk	< .001	< .001	0.016	< .001	< .001	< .001

En la tabla 3, se muestra la prueba de normalidad realizada por el test de Shapiro – Wilk, donde los valores alcanzados son  $< 0,05$ , denotando que los datos no tienen una distribución normal, por lo cual se determinó utilizar el estadístico no paramétrico Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.



**Tabla 4**

*Correlación entre la Motivación Laboral y el Engagement*

Variable		Engagement
Motivación Laboral	rs	0.404
	p-value	< .001
	r <sup>2</sup>	0.16

Nota: \*\*\*  $p < .001$ , rs=Rho de Spearman, p-value=nivel de significancia, r<sup>2</sup>= tamaño del efecto

En la tabla 4, se observa que existe una correlación positiva media (rs= 0,404) y estadísticamente significativa entre las variables Motivación laboral y Engagement (Mondragon, 2014), siendo su tamaño del efecto medio (r<sup>2</sup>= 0,16) (Cohen, 1992).

**Tabla 5**

*Correlación entre la variable logro y las dimensiones del Engagement.*

<b>Variable</b>		Vigor	Dedicación	Absorción
	rs	0.451	0.381	0.287
Necesidad de Logro	p-value	< .001	< .001	< .001
	r2	0.203	0.15	0.082

Nota: \*\*\*  $p < .001$ , rs=Rho de Spearman, p-value=nivel de significancia, r2= tamaño del efecto

En la tabla 5, se muestra que entre la dimensión necesidad de logro y las dimensiones de la variable engagement (vigor, dedicación, absorción) existe una correlación positiva media (rs= 0.451; 0,381; 0.287) y estadísticamente significativa (Mondragón, 2014). Siendo el tamaño del efecto de estas relaciones de magnitud pequeña a media (r2= 0.203; 0.15; 0.082) (Cohen, 1992).

**Tabla 6**

*Correlación entre la variable necesidad de poder y las dimensiones del Engagement*

<b>Variable</b>		<b>Vigor</b>	<b>Dedicación</b>	<b>Absorción</b>
	rs	0.21	0.246	0.281
Necesidad Poder	p-value	< .001	< .001	< .001
	r2	0.044	0.06	0.078

Nota: \*\*\*  $p < .001$ , rs=Rho de Spearman, p-value=nivel de significancia, r2= tamaño del efecto

En la tabla 6, se muestra que entre la dimensión necesidad de poder y las dimensiones de la variable engagement (vigor, dedicación, absorción) existe una correlación positiva media (rs= 0.21; 0,246; 0.281) y estadísticamente significativa (Mondragón, 2014). Siendo el tamaño del efecto de estas relaciones de magnitud pequeña a media (r2= 0.044; 0.06; 0.078) (Cohen, 1992).

**Tabla 7**

*Correlación entre la variable necesidad de afiliación y las dimensiones del Engagement.*

<b>Variable</b>		<b>Vigor</b>	<b>Dedicación</b>	<b>Absorción</b>
	rs	0.253	0.265	0.295
Necesidad Afiliación	p-value	< .001	< .001	< .001
	r2	0.064	0.702	0.087

Nota: \*\*\*  $p < .001$ , rs=Rho de Spearman, p-value=nivel de significancia, r2=tamaño del efecto

En la tabla 7, se muestra que entre la dimensión necesidad de afiliación y las dimensiones de la variable engagement (vigor, dedicación, absorción) existe una correlación positiva media (rs= 0.253; 0,265; 0.295) y estadísticamente significativa (Mondragón, 2014). Siendo el tamaño del efecto de estas relaciones de magnitud pequeña a media (r2= 0.064; 0.702; 0.087) (Cohen, 1992).

## V. DISCUSIÓN

Luego de dos años de haber experimentado un cambio en nuestros estilos de vida que incluyeron el ámbito laboral, llevó a que posteriormente el trabajo se desarrollara de forma remota; es que surgió el interés por conocer la existencia del tipo de relación entre la motivación laboral y el engagement en colaboradores de empresas industriales de San Juan de Lurigancho, ya que se tomaron decisiones rigurosas como los despidos y renuncias masivas, dejando afectadas a ambas variables.

Debido a ello se halla que, a inicios del 2020 en México, el 58.33% de los trabajadores se encontraban en desacuerdo, porque sentían que no percibían ningún tipo de motivación por parte de sus jefes; dando a entender que antes de la pandemia el personal ya se encontraba poco motivado por el trabajo. Asimismo, Nolazco (2021), descubre que en el Perú aquellos indicadores que disminuían la motivación en los colaboradores eran el reconocimiento, los bonos de incentivos, el salario, entre otros.

Del mismo modo, la consultora Circular Hr (2019), descubre que en Latinoamérica el 82% de la población ya presentaban un grado medio de compromiso laboral, coincidiendo con el estudio de Contreras (2015), el cual menciona que el 50.8% de la muestra presenta alto grado de engagement, al igual que Borda (2021) quien en Perú evidenció un grado promedio.

Ante lo expresado es que se pondrán en evidencia los resultados hallados en el presente estudio los cuales serán confrontados con estudios previos y con la fundamentación teórica que la sustente, a través de la discusión que se expone a continuación.

En este sentido el objetivo general propuesto buscó establecer la relación entre motivación laboral y engagement, donde se halló que existe correlación positiva media ( $r_s = 0,404$ ) y estadísticamente significativa, siendo su tamaño del efecto medio, con el 16% de presencia del fenómeno en la población estudiada. Esto quiere decir que a mayores experiencias de motivación laboral los trabajadores experimentarán mayor engagement en el desarrollo de sus

actividades. Este resultado concuerda con los estudios realizados por Díaz (2016) en trabajadores de Argentina, y a nivel nacional con Quiroz (2019) con trabajadores de Cajabamba, mientras que Vera (2018) realizó su estudio con trabajadores de Trujillo, por último, Chavarría (2022) con trabajadores del distrito de San Juan de Lurigancho-Lima.

Al respecto Hurtado (2017), manifiesta que las organizaciones deben centrarse en estimular a sus trabajadores de manera trascendente ya que, si solo se enfoca en las motivaciones intrínsecas, la relación con la empresa podría verse deteriorada. Asimismo, el compromiso de las personas se puede ver afectada ya que las situaciones en las que se encuentra el trabajador pueden determinar el grado de necesidad y motivaciones del mismo. De igual manera, Peralta, Santofimio y Segura (2007), indican que el personal presenta un vínculo de lealtad o compromiso laboral debido a su motivación implícita, la cual se basa en su relación de colaboración a situaciones ajenas.

En ese sentido McClelland en su teoría de la motivación, sostiene que las personas presentan tres motivadores o tres necesidades denominadas: necesidad de logro, poder y afiliación; las cuales se adquieren a través del aprendizaje, asimismo uno de estos motivadores será el dominante dependiendo de las costumbres y hábitos que la persona haya adquirido en su vida.

Por su parte Salanova y Schaufelli (2004) sostienen que los colaboradores presentan un sentimiento de felicidad hacia su trabajo, demostrando un mayor compromiso y desempeño dentro de la empresa y con las funciones que realizan. Coincidiendo con Vargas y Estrada (2016) quien menciona que el engagement impacta positivamente en determinadas variables como el rendimiento en actividades, el comportamiento innovador y el reducir la intención de abandono al trabajo.

Por consiguiente, como primer objetivo específico, se determinó que entre la dimensión necesidad de logro y las dimensiones de la variable engagement (vigor, dedicación, absorción) existe una correlación positiva media ( $r_s = 0.451; 0,381; 0.287$ ) y estadísticamente significativa; lo hallado da a entender que mientras las personas sientan que están alcanzando los objetivos o metas planteadas, su

estado de compromiso y satisfacción con la empresa aumentará, trayendo consigo la mejor predisposición para realizar sus actividades.

Esto se confirma con Frías (2016), quien indica que los colaboradores son capaces de asumir retos, hacerles frente a dificultades que se les presente y aceptar nuevas responsabilidades que la organización le imponga de manera entusiasta, segura y comprometida, ya que busca fijar sus objetivos previamente establecidos y el reconocimiento de los demás.

Por otra parte, el segundo objetivo específico buscó determinar la relación entre la dimensión necesidad de poder y las dimensiones de la variable engagement (vigor, dedicación, absorción) hallando que, existe una correlación positiva media ( $r_s = 0.21$ ;  $0,246$ ;  $0.281$ ) y estadísticamente significativa; lo que da a entender que los trabajadores al poner en práctica sus capacidades de persuasión y liderazgo frente a sus compañeros al momento de cumplir los objetivos del área, su aumentara con la empresa ya que, esto le permitirá ser reconocido y tener la oportunidad de asumir nuevos cargos a futuro.

Esto se verifica con Espinoza (2017), quien en su estudio valida la presencia de la relación significativa entre la necesidad de poder y las variables de engagement, asegurando que a mayor necesidad de poder que el trabajador presente, su engagement aumentara frente a la organización en la cual se encuentra involucrado.

Finalmente, como tercer objetivo específico se planteó determinar la relación de la variable necesidad de afiliación y las dimensiones del engagement obteniendo que existe una correlación positiva media ( $r_s = 0.253$ ;  $0,265$ ;  $0.295$ ) y estadísticamente significativa; esto puede indicar que las relaciones interpersonales que se forman dentro del centro de trabajo generan un ambiente laboral agradable, ocasionando que el personal pueda realizar sus actividades de manera voluntaria con una actitud positiva y con ganas de hacer frente a los retos que le impongan.

Asimismo, Kahn (1990), sostiene que los colaboradores dentro de una organización, manifiestan por sí mismo el agrado de trabajar en compañía de otras personas expresándolo y compartiendo momentos agradables dentro de su

entorno laboral; trayendo consigo la felicidad por culminar su trabajo y el agradable trato que se pueda formar entre compañeros.

Teniendo en cuenta lo mencionado líneas arribas, se observa como el estudio de ambas variables debe ser considerada en las empresas ya que, estas brindan beneficios positivos en sus objetivos planteados, como también un mejor desenvolvimiento en las tareas que realizan los trabajadores. Por ello se manifiesta que, al tener a los trabajadores motivados constantemente, su compromiso con su centro de trabajo aumentara.



## **VI. CONCLUSIONES**

**PRIMERA:** Se concluye que existe relación positiva media entre motivación laboral y engagement en los colaboradores de empresas industriales de San Juan de Lurigancho, lo cual indica que, a mayor motivación laboral en los trabajadores, su engagement será mejor al momento de desarrollar sus actividades.

**SEGUNDA:** Se deduce que existe una relación positiva media entre la dimensión Logro de la variable motivación laboral y las dimensiones del Engagement.

**TERCERA:** Se encontró una relación positiva media entre la dimensión Poder de la variable motivación laboral y las dimensiones del Engagement.

**CUARTA:** Se halló una relación positiva media entre la dimensión Afiliación de la variable motivación laboral y las dimensiones del Engagement.

## **VII. RECOMENDACIONES**

**PRIMERA:** Se recomienda a futuros estudios, establecer diferencias significativas entre las variables analizadas según factores sociodemográficos (ejemplo: edad y sexo).

**SEGUNDA:** Se recomienda realizar análisis de niveles de las variables según factores sociodemográficos.

**TERCERA:** Se recomienda realizar estudios con variables mediadoras o explicativas, como el estrés laboral, procrastinación entre otras.

**CUARTA:** Se les recomienda a las empresas implementar estrategias que le permite promover ambas variables en sus colaboradores.

## REFERENCIAS:

- Acevedo, V. (1983). Teorías de Motivación de Maslow y Herzbe. Investigación Administrativa. (50), 32 – 45. <https://www.escasto.ipn.mx/investigacion-administrativa/revistas-anteriores/ia-revista-50.html>
- Alan Neill, D y Cortez Suárez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Universidad Técnica de Machala. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>
- Bernal Torres, C. (2016). *Metodología de la investigación Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Universidad de la Sabana. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Borda, M. (2021). *Engagement laboral en dos empresas de turismo en el Perú*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio UNFV. [http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/5098/TESIS\\_BORDA\\_BERNA\\_MILAGROS\\_LISETTE\\_TITULO\\_PROFESIONAL\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/5098/TESIS_BORDA_BERNA_MILAGROS_LISETTE_TITULO_PROFESIONAL_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Campo-Arias, A y Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una escala: La consistencia interna. *Revista de Pública*. 10 (5), 831 - 839. <https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdfSalud>
- Cárdenas Aguilar, T y Jaik Dipp, A. (2013). Engagement (Ilusión por el trabajo) y los factores que lo integran. *Investigación Educativa Duranguense. Revista Dialnet*, (13). 93 – 97. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4743453>
- Casal, J y Mateu, E. (2003), Tipos de muestreo, *Revista Epidem. Med. Prev*, (1), 3-7. [http://mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(C%C3%B3mo%20dise%C3%B1ar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(C%C3%B3mo%20dise%C3%B1ar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- Casas, J; Repullo, J y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de

los datos. *Aten Primaria*. 31 (8). 527 - 38.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>

Ceron, J. (2015). *La importancia de la motivación en las empresas*. [Programa de Administración de Empresas, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio FAEDIS - UMNG.  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7316/JAIME%20ARMANDO%20CERON%20RUIZ.pdf;jsessionid=2A083E2F4644B4DE6CB679429DAA3954?sequence=1>

Chang, A. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio UNMSM  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2513/Chang\\_ya.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2513/Chang_ya.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chavarría, M. (2022). *Motivación laboral y engagement en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho – 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/80020>

Circular HR (2019). *Medición Engagement Latinoamérica 2019*. Fundación Chile.  
<https://fch.cl/wp-content/uploads/2020/06/estudio-engagement-2019-latam-circular-hr-com.pdf>

Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de Ética y Deontología*. Colegio de Psicólogos del Perú.  
[http://api.cpsp.io/public/documents/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)

Contreras Quevedo, C. (2015). *Determinación del Nivel de Engagement laboral en trabajadores de una Planta de Producción de Petróleo y Gas Costa Afuera tané, en México*. *Ciencia y Trabajo. Revista Scielo*, 17 (52), 37 – 42.  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492015000100008&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492015000100008&script=sci_abstract)

- Cohen, J. (1992). Una cartilla eléctrica. *Boletín Psicológico*, 112(1), 155-159. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>
- Cvetkovic Vega, A; Maguiña, J; Soto, A; Lama Valdivia, J y Correa López, L. (2021). Estudios transversales. *Revista de la facultad Humana de Medicina Humana*. 21(1), 179 - 185. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000100179&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000100179&script=sci_arttext)
- Diaz, N. (2016). *Motivación y Engagement laboral de los Millennials*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Argentina de la Empresa]. Repositorio UADE. <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/handle/123456789/8084>
- Frías, M. (2016). *Análisis del engagement y su relación con la motivación de los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana*. [Tesis de Maestría, Universidad Veracruzana]. Repositorio UV. <https://cdigital.uv.mx/handle/123456789/46941>
- Flore Jiménez, C.; Fernández Arata, M.; Juárez García, A.; Merino Soto, C. y Guiment Castro, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement) un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit, Revista Dialnet*, 21 (2), 195 – 206. [Entusiasmo por el trabajo \(engagement\): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú - Dialnet \(unirioja.es\)](#)
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias [Archivo PDF]. Recuperado de: [http://api.cpsp.io/public/documents/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Hurtado, M.(2017). *BASES CONCEPTUALES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL. UNA VISIÓN DE IMPLICACIÓN, SEGÚN MEYER Y ALLEN, Y SU MEDICIÓN EN DOS EMPRESAS DEL SECTOR RETAIL DE PIURA*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Piura]. Repositorio UDEP. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE\\_291.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1)

- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692– 724.
- López - Roldán, P., Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona. [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua\\_a2016\\_cap1-2.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf)
- Manso Pinto, J. (2002). El Legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*. (128), 79 – 86. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Narcea, S. A. de Ediciones. <https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98–104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Muntané Relat, J. (2010). Introducción a la investigación Básica. *RAPD ONLINE*, 33 (3), 221 - 227. [https://www.researchgate.net/publication/341343398\\_Introduccion\\_a\\_la\\_Investigacion\\_basica](https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica)
- Nolazco, F; Bustamante, E; Moreno, R y Carhuancho, I. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6 (1), 162 - 176. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1455>
- Ñaupas, H., Palacios, J., Valdivia, M., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis. 5a Edición*. Ediciones de la U. <https://edicionesdelau.com/producto/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-la-tesis-5a-edicion/>
- Peña, C. (2015). *La motivación Laboral como Herramienta de Gestión en las Organizaciones Empresariales*. [Tesis de Grado, Universidad Pontificia

<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/4152>

Peña Rivas, H y Villón Perero, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*.3 (7), 177 – 192.

[http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/181](http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181)

Peralta, M; Santofimio, A y Segura, V. EL COMPROMISO LABORAL: DISCURSOS EN LA ORGANIZACIÓN. *Revista desde el Caribe*. 19, 81 – 109. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pdc/n19/n19a05.pdf>

Quiroz, S. (2019). *Motivación laboral y engagement del personal de la policía nacional del Perú, Cajabamba 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS. [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6578/Quiroz%20Espinoza%2c%20Segundo%20Pedro\\_.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6578/Quiroz%20Espinoza%2c%20Segundo%20Pedro_.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rodriguez, A; Segura, X; Elizondo, M; Moreno, R. y Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, Mexico. *Revista Espacio*, 41 (43), 53 – 68. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>

Salanova, M; Martinez, I y Llorens, S. (2014). Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WoNT. *Papeles psicológicos*. 35 (1). 22 - 30. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77830184004.pdf>

Salanova, M y Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los Recursos Humanos. *Revista Research Gate*, (261), 109 – 138. [https://www.researchgate.net/publication/46650776\\_El\\_engagement\\_de\\_los\\_empleados\\_Un\\_reto\\_emergente\\_para\\_la\\_direccion\\_de\\_los\\_recursos\\_humanos](https://www.researchgate.net/publication/46650776_El_engagement_de_los_empleados_Un_reto_emergente_para_la_direccion_de_los_recursos_humanos)

- Salanova, M y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo, cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial.  
[https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009\\_Salanova-Schaufeli.pdf](https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf)
- Schaufeli, W y Bakker, A. (2004). Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary y Manual. (1).  
[https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_Espanol.pdf](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf)
- Steersy, R y Braunstein, D. (1976). A behaviorally-based measure of manifest needs in work settings. *Journal of Vocational Behavior*. 2 (9), 251 - 266.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/000187917690083X?via%3Dihub>
- Rivas, L. (2017). *Elaboración de Tesis. Estructura y metodología*. México: Editorial Trillas. [https://etrillas.mx/libro/elaboracion-de-tesis\\_11810](https://etrillas.mx/libro/elaboracion-de-tesis_11810)
- Vargas, L y Estrada, W. (2016). El engagement: teoría y nociones. *Revista Valor Agregado*, 3 (1). 35 – 46.  
[https://www.researchgate.net/publication/346362837\\_El\\_engagement\\_teor%C3%ADa\\_y\\_nociones](https://www.researchgate.net/publication/346362837_El_engagement_teor%C3%ADa_y_nociones)
- Ventura, S. (2018). *Evidencia de Validez de la Escala de Motivación en Colaboradores Operarios de la Ciudad de Trujillo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11378/ventura\\_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11378/ventura_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vera, D. (2018). *Relación entre la motivación laboral y el engagement en la empresa “Almacenes Populares SRL”, Trujillo, 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27348/vera\\_chd.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27348/vera_chd.pdf?sequence=1)



## ANEXO

### Anexo 1: Matriz de consistencia.

Título: Motivación laboral y Engagement en colaboradores de empresas de San Juan de Lurigancho

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	DIMENSIONES E INDICADORES	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el engagement en trabajadores de empresas de San Juan de Lurigancho?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Establecer la relación entre la motivación laboral y el engagement en colaboradores de empresas de San Juan de Lurigancho.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Establecer la asociación entre la dimensión de logro perteneciente a Motivación Laboral y las dimensiones del Engagement.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación significativa entre la motivación laboral y el engagement en colaboradores de empresas de San Juan de Lurigancho.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión logro de Motivación Laboral y las dimensiones de Engagement</p>	<p><b>V. 1.: MOTIVACIÓN LABORAL</b></p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Logro.</li> <li>-Poder.</li> <li>-Afiliación.</li> </ul> <p><b>INDICADORES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Totalmente en desacuerdo.</li> <li>-En desacuerdo.</li> <li>-Algunas veces.</li> <li>-De acuerdo.</li> <li>-Totalmente de acuerdo.</li> </ul>	<p><b>MOTIVACIÓN LABORAL:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Conceptualización</li> <li>-Clasificación de teorías.</li> <li>- Teoría de motivación laboral por Mc Clelland</li> <li>-Dimensiones</li> <li>-Instrumento</li> </ul> <p><b>ENGAGEMENT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Conceptualización</li> <li>-Origen de la variable</li> <li>-Dimensiones.</li> <li>-Instrumento.</li> </ul>	<p><b>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Cuantitativo</li> </ul> <p><b>TIPO DE ESTUDIO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Básica</li> </ul> <p><b>DISEÑO DE ESTUDIO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-No experimental, Correlacional y de corte transversal.</li> </ul> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Descriptivo.</li> </ul>

---

Determinar la vinculación entre la dimensión poder de la Motivación Laboral y las dimensiones del Engagement.

Determinar la relación entre la dimensión de afiliación de la Motivación Laboral y las dimensiones del Engagement.

Existe relación significativa entre la dimensión de poder perteneciente a la Motivación Laboral y las dimensiones de Engagement

Existe relación significativa entre la dimensión de afiliación de motivación laboral y las dimensiones del Engagement.

**V.2.:**  
**ENGAGEMENT**

**DIMENSIONES:**

- Vigor.
- Dedicación.
- Absorción.

**INDICADORES:**

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Regularmente
- Bastantes veces
- Casi siempre
- Siempre

Correlacional.

**TÉCNICAS DE ACOPIO DE DATOS:**

- Encuesta.
- Análisis Documental

**INSTRUMENTOS:**

- Cuestionarios
- Registro de base de datos

**POBLACIÓN DE ESTUDIO:**

Trabajadores de empresas privadas y públicas del distrito de San Juan de Lurigancho.

**MUESTRA:**

255 colaboradores de empresas privadas y públicas.

---

---

**ANÁLISIS DE DATOS:**

Se emplearán tablas de frecuencias relativas simples y para el contraste de hipótesis se empleará un estadígrafo elegido.

---

**Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable Motivación Laboral en trabajadores.**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Motivación Laboral	La motivación laboral es aquella que es útil en la medida que permite demostrar qué estímulos o elementos aportan energía y dirección al comportamiento del trabajador. (Peña, 2015)	La medición de dicha variable es a través del Cuestionario sobre Motivación Laboral se Steers y Braunstein, adaptada por Ventura (2018) para poder medir la motivación en colaboradores operarios.	Necesidad de Logro	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Algunas veces 4. De acuerdo	01, 04, 07, 10, 13.	Escala ordinal
			Necesidad de Poder	5. Totalmente de acuerdo	02, 05, 08, 11, 14.	
			Necesidad de Afiliación		03, 06, 09, 12, 15.	



---

que tiene la  
persona hacia su  
centro de trabajo.  
(Salanova y  
Schaufeli, 2004)

Absorción

---

---

6. Siempre

---

### Anexo 3: Confiabilidad de los instrumentos para prueba piloto

**Tabla 8**

*Confiabilidad de los instrumentos para prueba piloto (n=34)*

Variable/ Dimensiones	Ítems	$\alpha$	$\omega$
<b>Motivación Laboral</b>	<b>15</b>	0.895	0.9
Necesidad de Logro	5	0.901	0.902
Necesidad de poder	5	0.77	0.77
Necesidad de afiliación	5	0.867	0.868
<b>Engagement</b>	<b>9</b>	0.933	0.935
Vigor	3	0.864	0.866
Absorción	3	0.934	0.934
Dedicación	3	0.904	0.907

Nota:  $\alpha$  =coeficiente alfa de Cronbach,  $\omega$  =Omega de Mc Donald

#### Anexo 4: Instrumentos

### Cuestionario sobre Motivación Laboral

Apellidos y Nombres: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: M F

Estado Civil: \_\_\_\_\_ Cargo laboral: \_\_\_\_\_

Grado de Instrucción: \_\_\_\_\_

N°	Ítem	TD	D	AV	A	TA
1	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo					
2	Me gusta competir y ganar					
3	<b>A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo.</b>					
4	Me gustan los retos difíciles					
5	Me gusta llevar el mando					
6	Me gusta agradar a otros					
7	Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas					
8	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo.					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo					
10	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas					
11	Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo					
12	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones					
13	Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil.					
14	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor					
15	Me gusta más trabajar con otras personas que sólo.					



## Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES)

**Apellidos y Nombres:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_\_ **Edad:** \_\_\_\_\_ **Sexo:** M F

**Estado Civil:** \_\_\_\_\_ **Cargo laboral:** \_\_\_\_\_

**Grado de Instrucción:** \_\_\_\_\_

A continuación, hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provocan la escuela o su trabajo. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Regularmente	Bastantes Veces	Casi Siempre	Siempre

N°	Ítem	N	CN	AV	R	BV	CS	S
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.							
3	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades							
4	Mi trabajo me inspira							
5	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.							
6	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo							
7	Me «dejo llevar» por mi trabajo							
8	Estoy inmerso en mi trabajo							
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.							

## Anexo 5: Carta de autorización de uso de los instrumentos / respuesta.

### Motivación Laboral



San Juan de Lurigancho, 24 de Junio de 2022.

#### **CARTA N°40-2022-UCV-CCP/PSI**

SRA. VENTURA CUEVA, SANDY ILIANA

#### **Presente:**

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la estudiante:

DIANA MARQUEZ LIZANO | DNI: 72191207 | Código 7001151702

Alumnos de la cátedra de Proyecto de Investigación de la Escuela de Psicología de nuestra universidad, quienes realizarán un Proyecto de investigación titulado: "MOTIVACIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT EN COLABORADORES DE EMPRESAS EN SAN JUAN DE LURIGANCHO", el mismo que solo tiene fines académicos y no de lucro.

Agradeciendo por antelación le brinde las facilidades del caso autorizando el uso del instrumento:

#### **ESCALA DE MOTIVACIÓN**

Sea propicia la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y reconocer vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,

Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa  
Coordinadora del Programa Académico de Psicología  
Campus San Juan de Lurigancho

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



Trujillo, 20 de Julio del 2022

### **CARTA DE AUTORIZACIÓN**

Yo, Sandy Iliana Ventura Cueva, identificada con DNI. N° 74658562 de profesión, Psicóloga egresada de la Universidad César Vallejo de Trujillo, AUTORIZO a la estudiante de la Universidad Cesar Vallejo de San Juan Lurigancho Diana Marquez Lizano, identificada con DNI. N° 72191207, para que pueda utilizar la **ESCALA DE MOTIVACIÓN** que adapte en el año 2018 con el fin de que pueda continuar con su proceso de investigación.

Atentamente:

Lic. Ps. Sandy Ventura Cueva

DNI: 74658562

## Engagement



San Juan de Lurigancho, 24 de Junio de 2022.

### **CARTA N°39-2022-UCV-CCP/PSI**

Sres. *Schaufeli, W. B. y Bakker, A. B.*

#### **Presente:**

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la estudiante:

DIANA MARQUEZ LIZANO | DNI: 72191207 | Código 7001151702

Alumnos de la cátedra de Proyecto de Investigación de la Escuela de Psicología de nuestra universidad, quienes realizarán un Proyecto de investigación titulado: "MOTIVACIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT EN COLABORADORES DE EMPRESAS EN SAN JUAN DE LURIGANCHO", el mismo que solo tiene fines académicos y no de lucro.

Agradeciendo por antelación le brinde las facilidades del caso autorizando el uso del instrumento:

#### **ESCALA DE UTRECHT (UWES 9) - VERSIÓN ORIGINAL**

Sea propicia la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y reconocer vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa  
Coordinadora del Programa Académico de Psicología  
Campus San Juan de Lurigancho

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

San Juan de Lurigancho, 5 de Julio de 2022.

**CARTA N°48-2022-UCV-CCP/PSI**

*Cintha Flores Jiménez, Manuel Fernández Arata, Arturo Juárez García, César Merino Soto y Marisut Guimet Castro*

**Presente:**

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la estudiante:

Diana Marquez Lizano DNI: 72191207 / Código: 7001151702

Alumnos de la cátedra de Proyecto de Investigación de la Escuela de Psicología de nuestra universidad, quienes realizarán un Proyecto de investigación titulado:

*“MOTIVACIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT EN COLABORADORES DE EMPRESAS EN SAN JUAN DE LURIGANCHO”*, el mismo que solo tiene fines académicos y no de lucro.

Agradeciendo por antelación le brinde las facilidades del caso autorizando el uso del instrumento:

**ESCALA DE UTRECHT (UWES 9) - ADAPTACIÓN PERUANA**

Sea propicia la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y reconocer vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,



**Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa**  
Coordinadora del Programa Académico de Psicología  
Campus San Juan de Lurigancho

# Authorization to use the instrument

➔ Recibidos



**diana carolina marquez lizano** 9/7/2022

Good Morning Dr, Wilmar Schaufeli My name is Diana Marquez Lizano, I am a student at



**Schaufeli, W.B. (Wilm...** 2/8/2022

para mí ▾



Dear Diana,

Thank you very much for your interest in my work.

You may use the UWES free of charge, but only for non-commercial, academic research. In case of commercial use, we should draft a contract.

Please visit my website (address below) from which the UWES can be downloaded, as well as all my publications on the subject.

Good luck with your research.

With kind regards,

Wilmar Schaufeli

## Anexo 6: Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

---

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Diana Carolina Marquez Lizano**, Bachiller de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre; “Motivación Laboral y Engagement en colaboradores de empresas de San Juan de Lurigancho.”, y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: Escala de Motivación laboral y Escala Utrecht de Engagement en el trabajo.

De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte.

Diana Carolina Marquez  
Lizano

BACHILLER DE LA EP DE  
PSICOLOGÍA UNIVERSIDAD  
CÉSAR VALLEJO

---

Yo.....  
..... con número de DNI: ..... Acepto participar en la investigación:  
“Motivación Laboral y Engagement en colaboradores de empresas de San Juan de Lurigancho”, de la bachillera **Diana Carolina Marquez Lizano**.

Día:

...../...../.....

.

----- Firma

## **Anexo 8: Formulario Google**

### **Link del formulario**

<https://forms.gle/xeEpziKXtDBroxGSA>





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CONCHA HUARCAYA MANUEL ALEJANDRO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación laboral y Engagement en colaboradores de empresas industriales de San Juan de Lurigancho", cuyo autor es MARQUEZ LIZANO DIANA CAROLINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 30 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CONCHA HUARCAYA MANUEL ALEJANDRO <b>DNI:</b> 07285283 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8564-7537	Firmado electrónicamente por: MACONCHAC el 03- 02-2023 15:12:24

Código documento Trilce: TRI - 0529639