



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

La relación entre la motivación y el engagement en la
empresa Fundo Chiclín del Valle SAC- La Libertad, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORAS :

Sanchez Arbulu, Leidy Katherine (orcid.org/0000-0001-5488-5017)

Santisteban Sanchez, Diana Carolina (orcid.org/0000-0002-6445-1367)

ASESORES:

Mg. Cedrón Medina, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-4025-764X)

Dr. Sevilla Angelaths, Manuel Amadeo (orcid.org/0000-0001-6428-002X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO — PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedicado a mi madre Luz y mi hermana Gianella quienes me impulsan a seguir adelante para hacer realidad mis objetivos. Gracias por transmitirme su amor, apoyo y confianza que necesitaba para culminar con mi carrera, a Dios y a mi abuela Alicia en el cielo por guiarme y mantenerme firme en todo este camino largo.

Leidy Sánchez

A mis padres Sonia y Marcelo por haberme forjado como la persona que soy y apoyarme a lo largo de mi carrera a superar los obstáculos. A mi hijo Tiago por ser el motivo de seguir adelante y juntos luchar por un futuro mejor. A Dios por brindarme la salud y la sabiduría para continuar con este logro.

Diana Santisteban

AGRADECIMIENTO

El primer agradecimiento es a Dios quien nos guio y nos dio la fortaleza para seguir adelante todos estos años en nuestra carrera universitaria.

Nuestro agradecimiento también va dirigido a nuestro asesor de tesis el Mg. Cedrón Medina, Carlos por habernos brindado sus conocimientos, así como también nos tuvo toda la paciencia del mundo para guiarnos en todo el desarrollo de la tesis.

Finalmente, agradecemos al Gerente General de la empresa Fundó Chiclín Del Valle S.A.C., por haber aceptado que se realice dicha investigación dentro de la empresa.

Índice de contenidos

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Motivación de los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023.</i>	20
Tabla 2: <i>Engagement laboral en la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023.</i>	21
Tabla 3: <i>Relación entre la dimensión vigor y la motivación de los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023.</i>	22
Tabla 4: <i>Relación entre la dimensión dedicación y la motivación de los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023.</i>	23
Tabla 5: <i>Relación entre la dimensión absorción y la motivación de los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023.</i>	24
Tabla 6: <i>El engagement y la motivación de los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023.</i>	25

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la motivación y engagement en los trabajadores de la empresa Fondo Chiclín del Valle SAC-2023. La investigación fue de tipo aplicada, descriptiva y de diseño transversal no experimental. La población está conformada por 40 trabajadores de la empresa Fondo Chiclín del Valle SAC de la provincia de Ascope. La encuesta fue realizada de manera virtual a través de un cuestionario de 22 preguntas para la variable motivación y para engagement 18 preguntas. Los datos se procesaron mediante los softwares MS Excel y SPSS 26. El resultado principal fue determinar mediante la aplicación del Rho de Spearman, del cual se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,514, obteniéndose un valor de significancia de 0,000 menor al 0,05. Concluyendo que existe una relación directa entre la motivación y el Engagement en los trabajadores de la empresa Fondo Chiclín del Valle SAC-2023.

Palabras clave: Motivación, engagement, trabajadores.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between motivation and engagement in the workers of the company Fundo Chiclín del Valle SAC-2023. The research was applied, descriptive and of non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 40 workers of the company Fundo Chiclín del Valle SAC in the province of Ascope. The survey was conducted virtually through a 22-question questionnaire for the motivation variable and 18 questions for engagement. The data were processed using MS Excel and SPSS 26 software. The main result was determined through the application of Spearman's Rho, from which a correlation coefficient of 0.514 was obtained, obtaining a significance value of 0.000 less than 0.05. It is concluded that there is a direct relationship between motivation and engagement in the workers of the company Fundo Chiclín del Valle SAC-2023.

Keywords: Motivation, engagement, workers.

I. INTRODUCCIÓN

La conducta humana y como esta influye en las relaciones laborales se tomó como suprema importancia. (Ruiz Pejerrey, Santisteban Vargas, & Villanueva Calderón, 2020). La motivación y el engagement laboral eran factores sobre los cuales las organizaciones realizaron estudios para asegurar que sus metas y objetivos, puedan ser alcanzados, tomaron la información de estas variables con los cuales fueron desarrollando las mejores estrategias asegurando los desempeños laborales esperados. Es así como, las empresas se han reinventado y teniendo que renovarse logrando una sintonía con su entorno, a raíz de la pandemia COVID-19 o la crisis económica y social que esta pandemia causó a nivel mundial. Han tenido que diseñar estrategias competitivas que, siendo aplicadas en los trabajadores, se esperó lograr mayor eficiencia, las cuales llegaron a ser exitosas toda vez que su personal se encontró comprometido con los objetivos de la entidad. Benavides (2017) afirma, la motivación y el engagement revierten una gran importancia debido a que ayudaron a determinar los niveles de actividad laboral que se necesitó ser distribuido entre los trabajadores.

El aplicar motivación en el personal de una empresa debe hacer actuar a los líderes de una manera específica. Por ende, esta variable fue clave en la gestión empresarial. De igual manera, las entidades organizacionales necesitaron contar con equipos motivados y con mucho entusiasmo, pero sobre todo comprometidos con sus labores, cuyo esfuerzo acercó a la empresa a los objetivos fijados, todo ello mostrando altos niveles de desempeño. A pesar de lo anterior, una investigación realizada por Harvard Management Update, refiere que el motivar a los trabajadores se redujo en un 85 % aproximadamente después de medio año, y siguió disminuyendo en el tiempo (Gestión, 2019). Así, es un desafío que debieron asumir las empresas y sus jefes, el alentar y motivar a los trabajadores, logrando su compromiso y confianza en la gestión.

El compromiso laboral o engagement se convirtió en un problema de las organizaciones actualmente. Para Deloitte (2017), el 87% de los jefes de las empresas en el mundo, consideraron que los empleados no mostraron compromiso

con su trabajo este era el punto crítico que las empresas afrontaron y tendrán que seguir afrontando en la medida la empresa fue creciendo y desarrollándose. Igualmente, el 60% manifestaron que no poseen métodos que les permita medir, mejorar y monitorear el compromiso de sus trabajadores. Por esta razón es que comenzaron a usar el concepto de “engagement” en las empresas por considerar su incidencia en sus resultados, ya sea directa o indirectamente.

Diario Gestión (2019) en un artículo que publicó sobre el rubro minería señaló la necesidad que una entidad pueda comprender que hace sentir orgulloso y afinidad a sus trabajadores; así mismo precisó que los trabajadores motivados llegaron a desarrollar su competitividad, lo cual ayudó a la empresa a conseguir más rápido sus objetivos. Por ello las empresas deben hacer el esfuerzo para lograr que sus trabajadores se encontrasen siempre motivados y felices y así logren rendimientos sobresalientes en sus labores. Aguilar et al (2005) indico que en varias empresas agrícolas mejicanas existía un serio problema que debió cambiar a la brevedad, y es el hecho que no se reconoce el valor al recurso humano por parte de las gestiones empresariales. Teóricamente, se diría que muchos dueños en este rubro manifestaron que brindaron un trato adecuado a sus trabajadores. Sin embargo, la realidad fue otra. Solo el 25% al 30% aproximadamente son reconocidos como buenos patrones, por que desarrollan practicas humanistas y dentro del marco del apoyo al talento humano.

El problema sobre el cual se enfocó el estudio es sobre cómo, en qué sentido y que manera la motivación afecta el engagement de los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC. De acuerdo con lo observado, se ha pudo determinar que se presentaron algunos rasgos relevantes sobre esta problemática, como, por ejemplo, algunos trabajadores mostraron desinterés en las tareas rutinarias. Otros trabajadores manifestaron incomodidad ante las condiciones laborales actuales. En ocasiones los trabajadores comunicaron a sus jefes sus necesidades laborales, sin embargo, no fueron atendidas. Estas situaciones entre otras motivaron a realizar el siguiente estudio y proponer el siguiente problema de estudio: ¿Cuál es la relación entre la motivación y engagement laboral en los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC- 2023?

Se propuso como objetivo general determinar la relación existente entre la motivación y engagement en los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023. Por otro lado, como objetivos específicos se planteó analizar la motivación en la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023; analizar el engagement laboral en la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023; determinar la relación existente entre la motivación y las dimensiones del engagement laboral de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023.

El estudio se justificó según los conceptos de Hernández, Fernández y Baptista (2017, pp.40-41) teóricamente pues los datos que se consignaron pueden servir contratar diferentes teorías relacionas a las variables de la investigación, a su vez su comportamiento. Además, se justifica de manera práctica porque la empresa usó la información de la investigación para formular estrategias que mejoren la motivación y aumenten el compromiso laboral. Así mismo se justificó la investigación de manera social, por que ayuda a generar una mejor relación entre los trabajadores y la empresa, redundando este bienestar en sus familias y la comunidad. Finalmente se justificó de manera metodológica debido al aporte que hace el método de investigación aplicado a fin de comprender el comportamiento de los temas estudiados.

Como hipótesis de la investigación se precisó que existe relación directa y significativa entre la motivación y engagement laboral en los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a la Motivación, según estudios internacionales, Pang & Lu (2018) su estudio estuvo centrado en la motivación laboral y el desempeño y como estos afectaban a los trabajadores. La investigación se hizo aplicando técnicas empíricas usando un enfoque cualitativo-cuantitativo, transversal, no experimental. Se trabajo con una población conformada con 96 empleados en el área de transportes. Se observó en los datos resultantes que, de manera consistente, se presentaba un significativo vinculo positivo entre ambas variables investigadas en la entidad de transportes en Taiwán. Por tanto, la investigación concluye en que contar con la aplicación de factores motivaciones como incentivos monetarios y no monetarios hace que los colaboradores ayuden no solo a la mejora del desempeño en la empresa, sino también al desarrollo económico y social.

Por su parte, Reyes y Salgado (2021) hicieron un estudio enfocado a analizar la satisfacción laboral en una empresa de servicios dedicada a la prevención de siniestros desde el punto de vista de Herzberg, realizado en la ciudad de México, afirma que los trabajadores tienen un gran importancia para desarrollar la competitividad en las instituciones, por lo cual es necesario que la gerencia comprensa que debe reunir un equipo capaz de generar y manejar los factores necesarios para desarrollar la motivación y el engagement en el personal. El diseño del estudio fue cuantitativo, descriptivo, transversal. De los 117 estudiados, el 6.8 % tuvo accidentes de trabajo y más de la mitad (93.2%) manifestó no haber sufrido algún tipo de siniestro. Los colaboradores presentan una media en cuanto a su satisfacción, respecto a factores motivacionales tales como reconocimiento y crecimiento; un 80.3% tuvieron un resultado superior en la institución, así como de la misma labor, y la responsabilidad logro un resultado alto en satisfacción; un tercio de los colaboradores refiere que obtuvieron desempeños bajos en la empresa, es así que registra un nivel de poco satisfecho.

Castro (2017), en su estudio utilizó el método descriptivo correlacional, tipo de diseño transeccional, de enfoque cuantitativo; se aplicó un software denominado SPSS 19. La técnica con la cual se llegó a la recolección de los datos requeridos

para su estudio fue la encuesta, y como instrumento un cuestionario. En cuanto a la variable de valores se usó la escala de Arciniega y Gonzales (2000) que consta de dieciséis interrogantes y fue medido con la escala de motivación en el trabajo de REMAW. La conclusión fue que la motivación liderada por líderes con valores eleva sustancialmente la productividad de las PYMES.

En el contexto nacional, se desarrolló las siguientes investigaciones Burga & Wiese (2018) investigaron referente a la motivación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos tenía por finalidad ver qué relación hay entre ambas variables respecto a las personas pertenecientes al área administrativa de un ente agroindustrial perteneciente a la Región Lambayeque. Se desarrolló la investigación cuantitativa, descriptiva y transversal, fueron 17 los trabajadores que pertenecen al área administrativa a la empresa agroindustrial en Motupe, además de ello la muestra fue la población en su totalidad. Los resultados mostraron que hay una motivación favorable, que logra influir en el desempeño que tienen los colaboradores de administración. Se requiere implementar talleres sobre la gestión del desempeño dirigido a los colaboradores con el fin impulsar el crecimiento personal de ellos.

Quesquén (2016), en su investigación, estableció como propósito principal definir la dependencia que hay de la motivación con el nivel de desempeño laboral. El presente estudio fue de tipo aplicado, el marco muestral se consideró 80 trabajadores. Se observó el comportamiento las variables; se utilizó una encuesta; y como instrumento fue el cuestionario el cual contuvo 12 Ítems referente al tipo de motivación y 08 Ítems para el desempeño laboral. Las respuestas de dicho estudio pasaron la prueba de correlación de Spearman con un error estándar de 0.05 y se concluye de acuerdo que los efectos logrados en el presente estudio que si se halla interacción de dependencia entre las variables de la presente investigación.

Según Santivañez (2017), en su estudio tuvo como propósito establecer como la motivación laboral es predominante en la clase trabajadora de una pequeña y mediana empresa de metalmecánica. Para esto se usó el diseño descriptivo transeccional, cuantitativo, se trabajó con una población de 40

colaboradores como muestra no aleatoria. Como instrumento se empleó la escala de comportamiento organizacional ECO40, la cual contiene 36 interrogante y una valorización de cinco puntos de acuerdo con sus componentes; el producto encontrado según los factores considera un nivel bajo de motivación; el 46% de los trabajadores se identifican con la necesidad de afiliación, el 29% con la necesidad de poder y el 25% con la necesidad de logro; todo esto guarda coherencia con la teoría de necesidades de McClelland. Por lo cual el autor considera que existe un nivel bajo en las tres dimensiones y comparando con la teoría de Maslow; se determinó que tales factores se ubican en un nivel inferior de jerarquía de la pirámide de necesidades.

En el contexto local, Ramírez (2019), efectuó un estudio sobre la motivación y el desempeño laboral la misma que buscaba especificar como influye la motivación respecto al desempeño en trabajadores del área encargada de la cobranza del Banco Crédito del Perú – Trujillo. Aplicó un método inductivo-deductivo de diseño transversal, cualitativo y de tipo no experimental. La población que se selecciono fue de 102 trabajadores, y se utilizó su totalidad como muestra. Se obtuvo que la motivación logra influir directamente en el desempeño, existiendo una relación entre dichas variables, de igual forma un gran número de trabajadores manifestaron una opinión similar al respecto. Se pide que los programas de incentivos pasen por un rediseño y reestructura para que de esta forma se puedan potenciar y optimizar la motivación de los colaboradores.

Según, Roldan (2018), con su estudio acerca de la motivación y desempeño laboral. La investigación se realizó para determinar si la motivación llega a tener una influencia directa en la variable desempeño la cual se ve reflejada en los colaboradores que laboran en dicha empresa de transporte TRC en Trujillo, la tesis se elaboró con un diseño transversal-explicativo, además los métodos que usamos fueron el analíticos, sintético, inductivo y estadístico. La muestra fue de 20 trabajadores perteneciente a la empresa TRC. Los resultados señalaron que la motivación logra influir adecuadamente en la variable desempeño la cual influye directamente en los colaboradores pertenecientes a la organización, es por ello que se pudo indicar que la organización tiene un desempeño moderado entro los

colaboradores, esto 7 gracias a los distintos incentivos que se promueven en la organización para motivar. Se requiere seguir manteniendo dichos incentivos ya que resultan positivos en el desempeño.

Vera y Viñas (2019), en su investigación buscó conocer en qué forma tiene influencia motivación laboral en el clima organizacional en un centro comercial de la localidad. Aplicado la prueba chi cuadrado para asociación de variables, los resultados obtenidos determinaron el rechazo de la hipótesis nula (H_0), por la cual los autores aceptaron la hipótesis alternativa (H_1). Se demostró que la variable motivación incide en clima organizacional.

Respecto al Engagement, a nivel internacional, Lanier (2020), el propósito del estudio fue establecer el 9-1-1 compromiso organizacional del tele comunicador sustentado en las categorías de liderazgo del PSAP. El diseño metodológico fue un estudio no experimental, cuantitativa, descriptiva y correlacional, aplicado en 81 tele comunicadores, con una encuesta virtual. Se aplicaron cuestionarios para levantar datos de las variables. Los hallazgos tienen connotaciones de tipo social brindando información para que los líderes de PSAP mejoren la formación y criterios de selección de un futuro liderazgo. Su aplicación proporciona un aumento de líderes orientados a los recursos humanos.

Cerda y Parada (2018) en Chile, establecieron como finalidad de su investigación precisar el nivel de Engagement y Clima Laboral en una empresa privada. Se recogió una colección de 47 colaboradores aplicando los instrumentos correspondientes. Las respuestas a la investigación demandan que la empresa requiere elevar sus estándares de clima laboral, sobre todo en trabajadoras y en el departamento de administración. Las dimensiones de clima laboral con menores resultados son la motivación, la identidad, calidez y estructura. Respecto a Engagement, los colaboradores muestran estándares elevados en cuanto a vigor, dedicación y absorción, sin embargo, es susceptible de mejora en los colaboradores jóvenes o que se encuentran iniciando labores en la organización.

En el ámbito nacional, Delgado y Velásquez (2018), se propuso precisar el impacto del Engagement en la satisfacción laboral. La metodología aplicada fue descriptiva - correlacional transversal, se propuso determinar la relación de las variables. Se usó dos instrumentos: el primero UWES, para medir el engagement y el SPL para a precisar la satisfacción laboral. Se aplicó a 25 colaboradores representan la totalidad de los colaboradores de la oficina bancaria. Como principal conclusión obtuvo con un nivel alto de engagement habría un nivel alto de satisfacción laboral. Se recomienda que la entidad aplique planes que fomenten el incremento del engagement, de tal forma que aumente también la satisfacción laboral de la agencia estudiada.

Amorós y López (2019), tuvo como fin de estudio hallar la relación entre las variables Motivación y Compromiso. Cuyo diseño fue descriptivo- correlacional y de carácter no experimental. Se tomaron a 300 colaboradores como población, y un grupo muestral de 121. Como principales respuestas, 87% un alto nivel, 13% en nivel medio en la motivación laboral, sin algún colaborador en un bajo nivel. Además, respecto al compromiso organizacional, 70 % tiene un nivel alto y un 30% tiene un nivel medio, sin algún trabajador en el nivel bajo. Como conclusión después de que realizó el análisis descriptivo bivariado, se determinó el vínculo entre el compromiso afectivo y el factor motivacional, presentándose en baja intensidad el vínculo entre el compromiso de continuidad y el factor higiene.

Flores (2018) determinó que las Prácticas de RRHH son un elemento clave en las actividades en cuanto a elegir si continuar o retirarse de la entidad. De igual manera, el Compromiso Organizacional (CO) mostró una mayor predictibilidad en la Intención de Rotación (IR), aún más elevada que la Satisfacción Laboral (SL). En cuanto a las prácticas que más inciden en el CO se determinó en cuanto a la Supervisión, Entrenamiento y Desarrollo y Selección y Onboarding vienen a ser aquellas que tienen mayor incidencia dentro del Compromiso Afectivo. Compensación y Diseño del Trabajo y Medidas de Equidad y Justicia aquellas que tienen mayor impacto en el Compromiso de Continuidad; y Entrenamiento y Desarrollo, es aquella que cuenta con mayor influencia en el Compromiso Normativo.

Vásquez (2018) efectuó un estudio sobre la influencia que hay en cuanto al salario emocional y compromiso laboral. La metodología utilizada fue del tipo correlacional, no experimental, transversal. La población fue de 160 trabajadores. La técnica aplicada fue la encuesta. Se aplicó un cuestionario. Se concluyó que las variables muestran correlación de Rho Spearman de 0.423 lo cual significa que hay una relación directa; positiva moderada; Esto significa que si aumenta el salario emocional ocurre lo mismo sobre la variable compromiso laboral y viceversa.

Fernández y Guarniz (2018) en su investigación se buscó establecer el vínculo entre los tipos de compromiso organizacional y el desempeño laboral con el talento humano. El estudio fue hecho en los trabajadores de la organización, tanto operativo (30) como administrativo (5). Fue de tipo correlacional; la técnica usada fue la encuesta y el instrumento de recolección fue el cuestionario. La recolección de la data se hizo aplicando cuestionarios. El proceso de las respuestas fue usando el software SPSS V.25. Se aplicó el coeficiente de Rho Spearman. Como resultado se obtuvo que, se presenta una relación con una alta significancia entre las variables, encontrándose un coeficiente de correlación $Rho = 0,809$, y nivel de significancia 0,000 por lo que evidencia una fuerte relación entre las variables elevada.

Dado el análisis teórico conceptual de la variable motivación, Rubio (2017) refiere que objetivo es la motivación interna de cada empleado que tiene como lograr la predisposición que permita a todos los individuos dentro de la organización alcanzar sus metas y desarrollar sus labores, teniendo como finalidad el logro de las metas institucionales. Los empleados motivados no solo logran sus objetivos personales, sino que además podrán lograr los objetivos grupales. El principal factor de motivación en el trabajo es el salario, ya que los empleados bien pagados están más predispuestos a trabajar. Es así que las comisiones en el trabajo también juegan un papel importante, porque si los trabajadores ganan más, pueden superar sus metas diarias. Se comprende, así, que cada colaborador trata de cubrir sus propias necesidades, en busca de mejores resultados para sí mismo y para la entidad.

Por otro lado, Kanfer, Frese & Johnson (2017), establecen que la motivación psicológicamente se constituye en una fuerza que genera acciones y pensamientos complejos, dirigidos a las metas. El número de actividades que surgen desde la raíz en este contexto son propios del individuo y, relacionado con las condiciones del entorno ya sean externas y subyacentes las mismas que establecen cual es el rumbo que se debe tomar, la tenacidad y la pasión del individuo en cuanto a la forma que logrará el objetivo propuesto. En este sentido, la organización se debe a las metas alcanzadas por sus empleados.

Según Markiz (2017), los colaboradores de una empresa, especialmente los gerentes, deben tener habilidades de liderazgo, ya que cada empleado debe ser valorado como persona, no solo como un recurso que cambia con el tiempo. De manera similar, Mazzei, Lee y Nam-Kimg (2018) agregan que el trabajo del gerente es controlar los niveles de motivación de los empleados para mantenerlos contentos. Porque esto conduce a resultados más positivos y eficientes.

Komal (2018), describe la teoría de la expectativa de Vroom como una fuerza que imparte motivación, afirmando que la conducta se basa en tres aspectos: valencia, instrumentalidad y expectativa. Con respecto a las expectativas, se entiende que este dado por acciones que ayuden a lograr el resultado deseado. Respecto a la instrumentalidad es el resultado producido a base del esfuerzo o desempeño adecuado. Por último, la valencia está definida como aquella sensación del trabajador que está satisfecho ante un resultado propuesto en función de la meta.

Sawoka, Hughes & Ambady (2017), señalan que el poder brinda una gran posibilidad para desarrollar hábitos lo suficientemente profundos como para considerarse miembro de una entidad. Estas conductas tendrán consistencia al momento que son practicadas grupalmente, debido a que es necesario cumplir dos requisitos básicos para el desarrollo: liderazgo y empatía. Así mismo, lo que se conoce como motivación de poder se basa profundamente en la capacidad de mantener la estabilidad y el equilibrio emocional, utilizando esto para poder

potenciar la seguridad y la firmeza a la hora de identificar soluciones a los problemas. Esto nos facilitará lograr una influencia sostenida y consistente que permita superar los distintos contratiempos que puedan ocurrir en la rutina laboral o en la vida en general.

Respecto a los postulados del Engagement, el Modelo de Demerouti se destaca y se integra. De igual manera esta teoría indica cómo funciona el proceso de Engagement con relación a dos maneras de condiciones laborales: recursos de trabajo y las demandas. El estudio toma la hipótesis de Karasek, que engloba el efecto que el sobreesfuerzo puede tener en el plan de compensación general la misma que lleva a un cansancio físico y mental (Fragoso, et al., 2018).

El vínculo entre el cansancio y el entorno laboral riesgoso. Un trabajador de bajo estrés debe equilibrar la protección de las metas ocupacionales (beneficios) con el cansancio mental (costos) necesario para lograr esas metas. (Álvarez et al., 2018). Cuando se requieren mayores posiciones laborales, es necesario consolidar los aspectos normativos para hacer cumplir las mayores demandas manteniendo el nivel de desempeño. Por tanto, un mayor despliegue físico y mental está asociado con costos físicos y psicológicos, generándose cansancio y estrés laboral (Chan, 2021).

El compromiso está sustentado en tres aspectos de acuerdo a lo manifestado por Schaufeli y Bakker (2020), los cuales se encuentran altamente vinculados y representan un enfoque de múltiples escalas. El vigor es representa una necesidad enorme de un nivel elevado de energía y flexibilidad a lo largo de las horas laborales, motivada por la necesidad de aportar y perseverar en el trabajo encomendado a los empleados, así sea en momentos críticos y estresantes. También se muestra el propósito de laborar duro en el lugar de solamente trabajar para completar las tareas asignadas. Es parte de la práctica de la acción participativa (Basinka y Daderman, 2019). La dedicación hace que las relaciones laborales de los trabajadores sean desafiantes en sí mismas (Hidalgo, et al., 2019). Por ello se debe definir lo que se percibe como apasionado, desafiante y significativo. Es la esencia del engagement Kiema (2020). La absorción, por otro

lado, significa que los empleados se sumergen profundamente en el quehacer cotidiano, tanto así que el colaborador percibe que está perjudicándose dada las emociones causadas por diferentes acciones (Vera, 2020). Asimismo, sus rasgos resaltantes son focalizar la atención, contar con una clara mentalidad, la unidad mental, la concentración del esfuerzo, el control total de la situación, el tiempo y el placer en el ambiente laboral. De igual forma, sugiere que el tiempo está pasando rápidamente, indicando el sentido de urgencia del empleado para realizar la actividad (Ivanovic, 2020).

Referente a la psicología del bienestar, se ha desarrollado mucha investigación sobre el capital intelectual para identificar rasgos o habilidades específicas que los trabajadores saludables necesitan para funcionar, es en la actualidad donde se está tomando conciencia de la gran importancia dentro de las organizaciones el bienestar emocional de los colaboradores de la organización. Algunos de estos rasgos, se reconoce el trabajo duro y la dedicación, lo que se traduce en una mayor eficiencia y un mejor desempeño organizacional (Tong, 2020).

La relevancia del engagement incluyó las condiciones profesionales y organizacionales del empleado, la satisfacción laboral, la motivación organizacional, el desempeño laboral y diferentes ocasiones para abandonar la organización, calma y disminuye la tensión y las situaciones estresantes. Los trabajadores altamente comprometidos suelen ser más leales que los trabajadores menos comprometidos. Esto se debe a sus fuertes lazos con la institución. Es decir, participar está estrechamente vinculada con el desempeño laboral (Oñativia, 2018). De igual manera, los motivadores extras que se otorgan no son tan importantes para ellos, porque sienten que no estaría usando sus ingresos mensuales o aprovechamientos para ellos y sus familias (Gómez y Gundín, 2016). Como tales, los buenos colaboradores que son críticos con sus aportes y beneficios no consideran cambiar de organización y aceptar ofertas de beneficios monetarios o emocionales de otras entidades. (Kaur, et al., 2020).

El engagement ha sido definido por muchos estudiosos, quienes proponen modelos los mismos que evolucionan secuencialmente a lo largo de varias etapas. A pesar ello, existen dos corrientes básicas de estudios o tendencias principales (Taris, et al., 2017). La primera se vincula con las acciones relacionadas con la participación, la seguridad y disponibilidad y la segunda surge de investigaciones efectuadas acerca del síndrome del quemado (Salmela-Aro, et al., 2019). Por tanto, el engagement se relaciona con un modelo cíclico ya que implica elevados índices de confort y satisfacción (engagement y preocupación) y activación (vitalidad) (Appel-Meulenbroek, et al., 2020). El cansancio, por el contrario, supone un nivel más bajo de bienestar y alerta. Es importante precisar que el engagement se diferencia de la satisfacción laboral debido a los diferentes niveles de utilidad y satisfacción, por tal razón se habla de que esta es práctica por requerir de acciones (De Francisco, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El estudio fue de tipo aplicada ya que se aportó soluciones en base a los resultados del estudio. Para Zorrilla, S. (1985). La investigación aplicada es aquella que prioriza el conocimiento por encima de la práctica; es decir primero hay que conocer para luego hacer. Este conocimiento se adquiere por intermedio de la investigación. Se evidencia que primero es la teoría luego la práctica, es decir que el conocimiento es antes que la práctica.

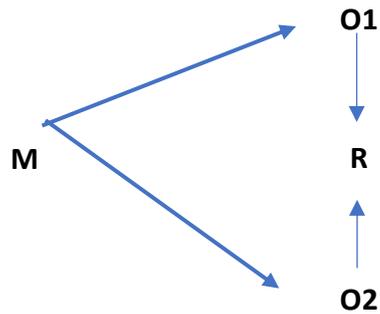
3.1.2 Diseño de investigación

Grajales, T. (2000) define como un estudio no experimental al diseño de investigación, porque no se manipula ningunas variables y el indagador se delimita a observar los acontecimientos sin participar en los mismos. El diseño, fue no experimental, debido a que no se modificará el entorno mismo donde ocurren las variables, de igual manera solo se conseguirán información necesaria para su análisis. Hernández, Fernández y Baptista (2014), una correlación propone definir la existencia de alguna relación entre las variables, ante un hecho específico.

Fue transversal porque se dará en un momento y tiempo definido. Es decir, se medirá únicamente en una sola ocasión las variables de estudio y de los resultados obtenidos se hará la evaluación correspondiente. (Hernández & Mendoza, 2018).

Es Cuantitativa; debido a que recopilará data usando herramientas estadísticas y aplicando el muestreo para tal fin, la misma que posteriormente serán estudiadas.

Como resultado se propone el esquema gráfico de la investigación el mismo que se representa así:



Dónde:

M = Muestra

O₁ = Motivación

O₂ = Engagement Laboral

r = Relación

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación

- **Definición conceptual:** La motivación, se define como el impulso interno que tiene cada empleado que él o ella maneja para permitir que cada individuo dentro de una organización logre sus metas y las actividades que conducen a lograr esas metas. Este temperamento ayuda a las personas a lograr sus objetivos anhelados a nivel laboral, profesional y organizacional cuando efectúan cada tarea asignada por sus superiores con mayor entusiasmo, dedicación y esfuerzo (Rubio, 2017).
- **Definición operacional:** Se define en base a sus indicadores, y su medición también se realiza a través de un cuestionario de escala Likert de 21 ítems que incluye cada una de sus dimensiones e indicadores. Esto nos permite obtener información útil para realizar evaluaciones y obtener puntajes para el estudio de la variable.

- **Indicadores:** Niveles de crecimiento, responsabilidad, conocimiento, aptitud hacia la organización, salario, calidad de atención.
- **Escala de medición:** La escala de medición utilizada fue ordinal

Variable 2: Engagement

- **Definición conceptual:** Es una ética de trabajo constructiva y satisfactoria caracterizada por el impulso, la dedicación y la inmersión. Así que estos tres factores determinan el compromiso (Schaufeli y Bakker, 2003, citados en Liu, 2018).
- **Definición operacional:** se define en base a la evaluación y valoraciones definidas en los reactivos tridimensionales de fuerza, compromiso y receptividad de la UWES, versión 9 ítems, tal como lo mencionan Schaufeli & Bakker (2003).
- **Indicadores:** Niveles de energía, persistencia, animo, entusiasmo, inspiración, motivación para retos, satisfacción, concentración y conexión.
- **Escala de medición:** La escala de medición fue ordinal.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población:

El grupo estuvo conformado por 40 colaboradores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC en la zona de Paiján del departamento de La Libertad.

Criterios de inclusión

Trabajadores con más de 3 meses trabajando en la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC.

Trabajadores que asistan de manera regular a su trabajo.

Criterios de exclusión

Trabajadores que no accedan a participar de manera voluntaria del estudio

3.3.2 Muestra:

Se tomó el total de los 40 elementos de la población de la investigación.

3.3.3 Muestreo:

Por haberse tomado la totalidad de la población no se ha utilizado ninguna técnica de muestro.

3.3.4 Unidad de análisis

Cada colaborador de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC en la zona de Paiján del departamento de La Libertad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se aplicó la técnica de la encuesta; pues es referente al momento de desarrollar estudios de carácter cuantitativo. Es decir, se considerará un grupo de interrogantes a un grupo de trabajadores de la organización, quienes procederán a emitir las respuestas que consideren convenientes (Weathington et al., 2012,).

Instrumentos

Como instrumento para la variable motivación, se usará el cuestionario para efectuar la colección de datos, el cual fue extraído de una tesis de maestría para la motivación. El cuestionario constará de 21 preguntas. Las respuestas se registrarán según la escala de Likert como sigue: Muy de acuerdo (5); De acuerdo (4); Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3); En desacuerdo (2); Muy en desacuerdo (1). El puntaje más alto será 105 y la mínima 21. Los rangos son:

- Nivel muy alto: 90 – 105 puntos.
- Nivel alto: 75 – 89 puntos.
- Nivel medio: 50 – 74 puntos.
- Nivel baja: 35 – 49 puntos.

- Nivel muy baja: 21 - 34 puntos.

El segundo instrumento fue la Escala Utrecht de Engagement (UWES-9), de Schaufeli y Bakker elaborada en el 2003, en Holanda. Se compone de 18 ítems, concordante a tres factores: Vigor (ítems 1-6), dedicación (ítems 7-12), absorción (ítems 13-18) con escala Likert. Por otro lado, las escalas interpretativas son: Bajo (0-21), medio (22-42) y alto (43-63). Tomado de la investigación de Yncio (2020).

Validez

Los instrumentos de la variable motivación y engagement, al ser recopilados de distintas investigaciones, fueron analizados y validados por el juicio de 3 expertos. Con las observaciones obtenidas de los expertos, aportaron a la mejora de los instrumentos.

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos a utilizar en la presente investigación, se han tomado de lo consignado en las investigaciones que sirven como referencia en cuanto a uso de instrumentos. Por ello se tiene el factor de confiabilidad Alfa de Cronbach de la variable Motivación es de **0.88**. De igual manera, el factor de confiabilidad Alfa de Cronbach de la variable Engagement es de **0.902**.

3.5. Procedimientos

Primero, se revisó estudios similares sobre las variables de estudio (por ejemplo, motivación y compromiso). Con este fin, se buscó varios repositorios de investigación a través de libros virtuales y sitios web autorizados para ayudar a desarrollar introducciones, marcos teóricos y metodologías. Luego se aplica una herramienta

para recolectar datos de los trabajadores del Fundo Chiclín del Valle SAC. Finalmente, la información recopilada se procedió a través del software Microsoft Excel y se agrega en gráficos estadísticos. Esto permitió realizar un análisis exhaustivo de los datos adquiridos de forma rápida y sencilla donde se analizó la información, donde se obtuvieron las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizaron los programas Microsoft Excel y SPSS. A partir de la estadística descriptiva, se aplicó medidas absolutas simples de frecuencia y porcentaje para identificar el nivel de cada variable y su dimensión. A partir de la estadística de inferencial, primero se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para determinar cómo se comportó la distribución de los datos recolectados. Como se encontró normal, se aplicó el coeficiente de Pearson, y si se encontró no normal, se aplicó el Rho de Spearman para asegurar los objetivos de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se basa en los 11 principios del Código de Ética de la Universidad César Vallejo:

- a) Integridad intelectual en todas las situaciones que engloben el presente estudio.
- b) Honestidad intelectual en todas las situaciones que engloben el presente estudio.
- c) Objetividad e imparcialidad tanto laboral como profesionalmente.
- d) Veracidad, justicia y responsabilidad en la realización del estudio y la exposición de los hallazgos.
- e) Transparencia: Actuar sin conflictos de interés y explicar y gestionar los conflictos de la misma índole.

- f) Autonomía: Las personas involucradas en una investigación la capacidad y libertad para colaborar con su participación o no, y poder dejar el estudio cuando lo consideren conveniente.
- g) Protección del entorno y su diversidad: El estudio debe resguardar la protección de la naturaleza y promover el cuidado por los organismos vivos y sus ambientes.
- h) Integridad humana: Los seres humanos prevalecen sobre cualquier objetivo científico, y se encuentran por encima de cualquier criterio, clase social, género, etc.
- i) Equidad: Tratar a los participantes del estudio por igual, sin necesidad de rechazarlo, a fin de contribuir a su crecimiento.
- j) Respeto a los derechos de propiedad intelectual: El personal investigador debe tener muy presente de no tomar por ningún motivo la propiedad intelectual de otros investigadores mucho menos hacer suya otras ideas o conceptos, por tanto, que debe evitarse el plagio en todo momento y de toda índole que afecte a otros autores o investigadores.
- k) Privacidad: La información captada en el estudio será almacenada con la seguridad y control pertinente, por parte de los investigadores
- l) Independencia: La investigación científica es autónoma y no está sujeta a subordinación o conflicto de interés

IV. RESULTADOS

Objetivo Específico 1: Analizar la motivación en la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023.

En la tabla 1 se realizó el análisis descriptivo de la motivación de los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023.

Tabla 1

Motivación de los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023.

Variable	Nivel	fi	%
Motivación	Medio	9	22.50%
	Alto	31	77.50%
	Bajo	0	0.00%
Total		40	100.00%

Nota: Información recolectada en el mes de abril del 2023 a una muestra de 40 colaboradores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC

Interpretación:

La motivación de los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC, alcanzo un nivel alto: 77,5% así como se puede observar en la tabla 1 por tanto, de acuerdo con la teoría Robbins, et al. (2014), la motivación es uno de los factores sobre los cuales las organizaciones realizaron estudios para asegurar que sus metas y objetivos, puedan ser alcanzados, los trabajadores se encuentran motivados al realizar sus actividades laborales.

Objetivo Específico 2:

Analizar el engagement laboral en la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023.

En la tabla 2 se realizó el análisis descriptivo del engagement laboral en la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023.

Tabla 2

Engagement laboral en la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023

Variable	Nivel	fi	%
Engagement	Medio	11	27.50%
	Alto	29	72.50%
	Bajo	0	0.00%
	Total	40	100.00%

Nota: Información recolectada en el mes de abril del 2023 a una muestra de 40 colaboradores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC

Interpretación:

El Engagement laboral de los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC, alcanzo un nivel alto: 72,5% así como se puede observar en la tabla 2; por tanto, es así como Robbins, et al. (2014), afirma que el engagement es uno de los factores sobre los cuales las organizaciones realizaron estudios para asegurar que sus metas y objetivos, puedan ser alcanzados, según lo evidenciado los trabajadores cuentan con alto nivel de engagement laboral.

Objetivo Específico 3:

Determinar la relación existente entre la motivación y las dimensiones del Engagement laboral de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023.

En la tabla 3 se realizó el análisis descriptivo del engagement laboral en la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023.

Tabla 3

Relación entre la dimensión vigor y la motivación de los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023

		Motivación	Dimensión 1: Vigor
Rho de Spearman	Motivación	1,000	,726**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40
Rho de Spearman	Dimensión 1: Vigor	,726**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

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

Interpretación:

La tabla 3 da a conocer el resultado obtenido mediante el coeficiente de correlación de Spearman mostrando un valor $Rho=0,726$, expresando una relación positiva considerable, y un valor $p \leq 0,05$. Afirmando que existe una significancia alta y directa entre la dimensión vigor y la motivación de los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023.

Tabla 4

Relación entre la dimensión dedicación y la motivación de los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023

		Motivación	Dimensión 2: Dedicación
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	Motivación	Sig. (bilateral)	,541**
		N	.
			40
	Dimensión 2: Dedicación	Coeficiente de correlación	40
		Sig. (bilateral)	,000
		40	40

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

Interpretación:

La tabla 4 presenta el resultado obtenido por medio del coeficiente de correlación de Spearman, hallando un valor $Rho=0,541$, expresando una relación positiva media con un nivel $p \leq 0,05$ estableciendo una significancia alta y directa entre la dimensión dedicación y la motivación de los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023.

Tabla 5

Relación entre la dimensión absorción y la motivación de los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023

		Motivación	Dimensión 3: Absorción
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	Motivación	Sig. (bilateral)	,638**
		N	.
			40
	Dimensión 3: Absorción	Coeficiente de correlación	,006
		Sig. (bilateral)	1,000
		40	40

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

Interpretación:

La tabla 5 presenta el resultado obtenido por medio del coeficiente de correlación de Spearman, hallando un valor $Rho=0,638$, expresando una relación positiva media con un nivel $p \leq 0,05$ estableciendo una significancia media alta y directa entre la dimensión absorción y la motivación de los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023.

Objetivo general:

Determinar la relación existente entre la motivación y Engagement en los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023.

En la tabla 6 se aprecia el análisis correlacional para determinar la relación existente entre la motivación y Engagement en los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023.

Tabla 6

Relación entre el Engagement y la motivación de los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023

		Variable 1: Engagement	Variable 2: Motivación
Rho de Spearman	Variable 1: Engagement	1,000	,514**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40
	Variable 2: Motivación	,514**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
		40	40

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

Interpretación:

La tabla 6 se muestra el resultado hallado mediante el coeficiente de correlación de Spearman, alcanzando un valor $Rho=0,514$, obteniendo una relación positiva media, y un valor $p \leq 0,05$ permitiendo afirmar que existe una significancia alta y

directa entre el engagement y la motivación de los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023.

Contrastación de hipótesis:

Se tuvo como hipótesis de la investigación que existe relación directa y significativa entre la motivación y engagement laboral en los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023; habiendo obtenido como resultado un coeficiente de correlación de Spearman, $Rho=0,514$, con una relación positiva media, y un valor $p<=0,05$, por tanto, si acepta la existencia de una relación directa entre las variables que se estudió, es así como, se aceptó la hipótesis de investigación.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo específico 1: los resultados determinaron que, los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC -2023, alcanzaron un alto nivel de motivación llegando a un 77,5%, debido a que las dimensiones intrínseca y extrínseca han tenido la mayoría de los encuestados. Refiriendo estar de acuerdo con lo que reciben por parte de la empresa, teniendo una mayor prevalencia con un 70% de nivel alto y un 30% en nivel medio en la dimensión intrínseca, dentro de ella considerando el nivel de crecimiento al que hacen referencia los colaboradores de la empresa estar más de acuerdo, además en su mayoría están de acuerdo que la empresa les brinda las facilidades requeridas para la realización adecuada de sus actividades laborales brindándoles los recursos, materiales y EPPs que necesitan, asimismo la empresa respeta sus horarios laborales y no les hace trabajar más de la hora acordada. Este resultado tiene relación con el estudio de Pang & Lu (2018) su estudio estuvo centrado en la motivación laboral y el desempeño y como estos afectaban a los trabajadores, la investigación concluyó que al contar con la aplicación de factores motivaciones como incentivos monetarios y no monetarios hace que los colaboradores ayuden no solo a la mejora del desempeño en la empresa, sino también al desarrollo económico y social. También se relaciona con el estudio de Ramírez (2019), efectuó un estudio sobre la motivación y el desempeño laboral la misma que buscaba especificar como influye la motivación respecto al desempeño en trabajadores del área encargada de la cobranza del Banco Crédito del Perú – Trujillo. Aplicó un método inductivo-deductivo de diseño transversal, cualitativo y de tipo no experimental, Se obtuvo que la motivación logra influir directamente en el desempeño de los trabajadores. En tal sentido podemos afirmar que la empresa Fundo Chiclín del valle SAC brinda las condiciones necesarias a sus colaboradores para su crecimiento laboral e indicaron que se sienten satisfechos al ser constantemente capacitados por la empresa, que al adquirir ellos más conocimientos sienten que su trabajo es más especializado, además refieren

que la empresa si cumple con el pago de sus salarios y bonos de reconocimiento a su trabajo.

Respecto al objetivo específico 2: los resultados determinaron que, los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023, alcanzaron un nivel alto del Engagement laboral, habiendo un 72,5%, teniendo mayor prevalencia en la dimensión Absorción en la cual en un 75% resultó con un nivel alto, evidenciando que los trabajadores de la empresa se encuentran laborando con altos niveles de satisfacción, concentración y conexión, haciendo adecuadamente sus actividades. En tal sentido este resultado guarda relación con el estudio de los autores: Ruiz Pejerrey, Santisteban Vargas, & Villanueva Calderón, (2020), quienes afirman que el Engagement es uno de los principales factores en cual las organizaciones llegaran a sus metas haciendo de estas más alcanzables, según lo evidenciado en su estudio los trabajadores contaron con alto nivel de Engagement laboral. Así mismo guarda relación con el estudio de Delgado y Velásquez (2018), quienes propusieron determinar el impacto del Engagement en la satisfacción laboral, aplicó el estudio a 25 colaboradores representan la totalidad de los colaboradores de la oficina bancaria. Como principal conclusión obtuvo que a mayor Engagement mayor satisfacción laboral. Por ello, hacemos referencia que dentro de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC los trabajadores se encuentran satisfechos con el trabajo que realizan, de esa forma llegan a tener una buena coordinación entre los colaboradores de la empresa.

Con respecto al objetivo específico 3: los resultados de la relación existente entre la motivación y cada una de las dimensiones del Engagement de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023; mediante los resultados obtenidos; la relación que se obtuvo en la variable motivación con la dimensión de Vigor fue de un 0,726 expresando una relación positiva considerable afirmando que existe una significancia alta y directa, la relación que se obtuvo con la dimensión Dedicación fue de un 0,541 expresando una relación positiva media estableciendo una significancia alta y directa y entre la dimensión Absorción fue de un 0,638 expresando una relación

positiva media estableciendo una significancia media alta; Se indica que efectivamente hay una relación entre las dimensiones de engagement y la variable motivación, a su vez que en todos los casos dio una significancia menos la del 5% haciendo que esta relación sea significativa y al valorar estos hallazgos indican que los trabajadores se sienten motivados debido a la concentración, satisfacción y esto se refleja en los resultados. Estos hallazgos tienen relación con los estudios de Komal (2018), el cual describió la teoría de la expectativa de Vroom el cual afirma que el vigor es como una fuerza que imparte motivación, afirmando que la conducta se basa en tres aspectos: valencia, instrumentalidad y expectativa. A su vez, Basinka y Daderman, (2019), indicaron tras su estudio que la dedicación hace que las relaciones laborales de los trabajadores sean desafiantes en sí mismas y que la absorción, por otro lado, significa que los empleados se sumergen profundamente en el trabajo realizado lo cual implica una relación directa en la actividad laboral. Afirmamos que esto se debe al buen manejo entre las dimensiones intrínsecas y extrínsecas con las dimensiones vigor, dedicación y absorción; en tal sentido los trabajadores de la empresa Fondo Chiclín del Valle SAC brindan la adecuada dedicación en sus actividades laborales debido al sentir de los mismos que la empresa si les retribuye adecuadamente.

Respecto al objetivo general: los hallazgos obtenidos con un coeficiente de correlación Spearman determinaron un $Rho=0,514$ y un valor $p\leq 0,05$ lo cual permitió afirmar que existe una significancia media alta y directa entre el Engagement y la motivación de los trabajadores de la empresa Fondo Chiclín del Valle SAC-2023, tales hallazgos nos muestran que en ambos casos se resultó altos niveles de la variables y a su vez entre estas se relacionan de manera significativa y media; estas dos variables que a la vez dependen entre sí vienen a ser las que directamente inciden en el desempeño del colaborador así como también va a ayudar a fortalecer el trabajo que ellos realizan dentro de la empresa por tal motivo de los resultados obtenidos podemos indicar de que tanto la dimensión vigor, absorción, dedicación vienen siendo relacionadas directamente con las

dimensiones intrínsecas y extrínsecas de la motivación, lo cual viene a indicarse el buen actuar laboral de los trabajadores de la empresa. Este resultado guarda relación con el estudio de Delgado y Velásquez (2018), se propuso precisar el impacto del Engagement en la satisfacción laboral. La metodología aplicada fue de tipo descriptivo - correlacional transversal, se propuso determinar la relación de las variables, se usó dos instrumentos: el primero UWES, para medir el Engagement y el SPL para precisar la satisfacción laboral, se aplicó a 25 colaboradores que representan la totalidad de los colaboradores de la oficina bancaria, llegando a la conclusión que a mayor Engagement mayor satisfacción laboral. A su vez coincide con el estudio de Cerda y Parada (2018) en Chile, quienes establecieron como finalidad de su investigación precisar el nivel de Engagement y Clima Laboral en una empresa privada. Con una muestra de 47 colaboradores aplicando su encuesta, llegando a concluir que en la empresa los trabajadores cuentan con un nivel de Engagement alto, los colaboradores muestran estándares elevados en cuanto a vigor, dedicación y absorción. Con esto podemos afirmar que en la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC los trabajadores se sienten motivados a contribuir con su talento y el esfuerzo que favorece a la empresa.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto a los resultados del objetivo específico 1, se concluye que, al haber analizado la motivación de los trabajadores en la empresa, el 77,5% de ellos se encuentran motivados en sus actividades laborales debido a que las dimensiones intrínseca y extrínseca tienen un alto nivel
2. De acuerdo con los resultados del objetivo específico 2, se concluye que, al haber analizado el Engagement laboral el 72,5% de los trabajadores cuentan con un alto nivel mostrando fuerza, dedicación y concentración en sus actividades laborales.
3. Referente a los resultados del objetivo específico 3, se determinó que la relación existente entre la motivación y cada una de las dimensiones del engagement. En la primera dimensión vigor se halló un coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0,726$ siendo un resultado positivo considerable, con la dimensión dedicación se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0,541$ expresando una relación positiva media, por último, con la dimensión absorción se muestra un coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0,638$ expresando una relación positiva media; con una significancia bilateral en todas las relaciones de $p \leq 0,05$.
4. Es así como, los resultados del objetivo general concluyeron que la relación que existe entre la motivación y Engagement en los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023, es positiva media y significativa con un valor $Rho = 0,514$, y un $p \leq 0,05$. Por consiguiente, respecto a la pregunta de investigación se puede determinar que existe una relación directa entre la motivación y el Engagement en los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC-2023.
5. Por último, se concluye que la hipótesis de investigación tiene una relación directa y significativa entre la motivación y Engagement laboral en los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC, esta es aceptada y validada por los resultados obtenidos dentro del presente estudio.

VII. RECOMENDACIONES

1. Recomendamos al jefe de Recursos Humanos de la empresa Fondo Chiclín del Valle SAC, implementar un plan de reconocimiento haciendo méritos al trabajador del mes reconociéndolo frente a su equipo de trabajo, de esta manera actividad laboral realizada por los trabajadores de la empresa se verían realizadas más efectivas y se fortalecería la motivación intrínseca.
2. Se recomienda al jefe de Recursos Humanos de la empresa Fondo Chiclín del Valle SAC empleen el liderazgo transformacional reforzando el trabajo en equipo para optimizar el rendimiento de sus trabajadores bajo presión, así verá reforzado el vigor y la absorción dentro del Engagement laboral.
3. Se recomienda a recursos humanos de la empresa Fondo Chiclín del Valle SAC realicen eventos de integración dentro del área laboral para fomentar la interrelación entre los jefes fomentando el entusiasmo laboral, se sientan inspirados mediante una estrecha relación con sus jefes y a su vez se motiven fortaleciendo la dedicación en el engagement laboral.
4. Se recomienda a la Gerencia General de la empresa Fondo Chiclín del Valle SAC continuar brindando su plan de incentivos salariales, pero que estos vayan de acuerdo con los reconocimientos que se les hace a sus trabajadores aplicando estrategias del empleado del mes, el más puntual y el que maneja bien las normas de la empresa, de esta manera se seguirá fortaleciendo la relación entre el engagement y la motivación laboral dentro de sus trabajadores

REFERENCIAS

- Apaza.B.(2019). Tesis Influencia de la motivación sobre el desempeño laboral en colaboradores del Banco de Crédito del Perú BCP – Juliaca 2019. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3482/Rosmery_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Burga. G. & Wiese.S.(2018). Tesis Motivación y Desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque. Chiclayo – Perú.2 http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1108/TM_Burga_VasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cerda & Parada (2018) Clima laboral y engagement aplicado en la Empresa COOPELAN Ltda. <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/3313>
- Chango, M. & Zambrano, I. (2018). Las curvas de aprendizaje. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE,Ecuador. <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/13749/1/978-9942-765-12-3%20LAS%20CURVAS%20DE%20APRENDIZAJE.pdf>
- Concytec (2018) Reglamento Renacyt. Portal Concytec, Perú.https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(spe4), 00030. Epub 20 de septiembre de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2782>
- Enríquez, P. (2016) “Motivación Y Desempeño Laboral De Los Empleados Del Instituto De La Visión En México”. México, Universidad de Morelos.<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/99/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Economics and Business, Brawijaya University, Indonesia. RJOAS, 5 (65), 168-180.
DOI <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-05.23>
- Fernández & Guarniz (2018). Los tipos de compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de calzado Gestión. (2021, marzo 17). ¿Cómo motivar a los empleados durante la pandemia? <https://gestion.pe/videos/comomotivar-a-los-empleados-durante-la-pandemia-noticia/?ref=gesr>
- Jagannathan, A. (2014), "Determinants of employee engagement and their impact on employee performance", International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 63 No. 3, pp. 308-323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Jaguar SAC, en la ciudad de Trujillo, en el año 2018. Universidad Privada Antenor Orrego. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/4311>
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. Journal of Applied Psychology, 102(3), 338–355. <https://doi.org/10.1037/apl0000133>
- Khaltumi, S. G. (2020). The Impact of Motivation on Employee's Performance in some Public and Private Schools in Talata Mafara: International Journal of Applied Research in Management and Economics, 4. <https://doi.org/10.33422/ijarme.v3i1.279>
- Komal, C. (2018) " Vroom's expectancy theory to motivate academic library users in India using grounded theory approach", Global knowledge, memory, and communication. <https://doi.org/10.1108/GKMC-09-2018-0079>
- Lee, Y. Mazzei, A. Nam-Kimg, J. (2018). Looking for motivational routes for employee generated innovation: Employees' scouting behavior. Journal of Business Research, 91, 286-294. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.06.0>

Maldonado S. (2017). "Influencia de la Motivación para mejorar el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco

Herrera". https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/9516/maldonadosanchez_adaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Markiz, Y. (2017). The influences of leadership styles, organizational communication, and job satisfaction toward employees' job performance in doing construction jobs: a study on three construction companies in jakarta. Faculty of Economics and Business, Brawijaya University, Indonesia. RJOAS, 5 (65), 168-180. DOI <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-05.23>

Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. Universidad y Sociedad, 11(5), 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

MINSA (2016) Convenios, Directivas y Acuerdos del Ministerio de Salud. Perú. Minsa. http://www.minsa.gob.pe/Recursos/OTRANS/01InformacionInst/archivoleg_al_digital/Directiva2008/RM626-2008.pdf

Morgan, A. (2016). La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura. <https://ufidelitas.ac.cr/assets/es/revista-fidelitas/se-2-ciencia-5-morganjesus.pdf>

Manene, L. (2013). Eficacia, eficiencia y efectividad en el desempeño del trabajo. <http://actualidadempresa.com/eficacia-eficiencia-y-efectividad-en-el-desempeno-deltrabajo/>

Matos, F. (2013). Evaluación del Desempeño Laboral. <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-del-desempeno-laboral/>

Medina, S. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morales, F. (2019). 3 evaluaciones para medir el desempeño de tus colaboradores. <https://blog.acsendo.com/evaluaciones-medir-el-desempeno-laboral/>

Oluwayomi A., & Ayo B. (2018). The Impact of Motivation on Employee Performance in Selected Insurance Companies in Nigeria. International Journal of African Development. <https://scholarworks.wmich.edu/ijad/vol5/iss1/5/>

Pang, K., & Lu, C.-S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance. Maritime Business Review, 3(1), 36–52. <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>

Plasencia, F & Viñas, R. (2019). La motivación laboral y su influencia en el clima organizacional del Comercial Converse del Mall Plaza en la ciudad de Trujillo año 2018. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5757>

Petsri, C. (2014), " The follower characteristics and organizational climate influencing operational efficiency of employees: A case study of the information and communications technology business group", Sathirathai, Vol. 28 No. 85, pp. 145-160.

Pérez, J., & Merino, M. (2017). Definición de Desempeño. Obtenido de Definición. <https://definicion.de/desempeno/>

Ríos, I., & Herminia, Y., (2018) "La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017". Perú, Universidad Nacional De San Martín. <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3278/ADMINISTRACION%20%20Isa%C3%AD%20R%C3%ADos%20Becerra%20%26%20Yuriko%20Kruskaya%20Herminia%20Vigo%20Guevara.pdf?sequence=1&isAllowed>

Roldan M. (2018) "Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa de transportes TRC Express S.A.C. Trujillo 2018". Perú, Universidad Nacional De Trujillo.
https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11689/roldandelacruz_marco.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reyes, & Salgado. (2021). Factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa para la prevención de accidentes desde la perspectiva de Herzberg

Ramírez D. (2019) "Influencia De La Motivación para Mejorar el Desempeño Laboral del Personal Administrativo De La Municipalidad Distrital De Víctor Larco Herrera". Perú, Universidad Nacional de Trujillo.
https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13701/ramireznarva_ez_diana.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Ramírez M. (2017) "Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM – Estelí), en el año 2015". Nicaragua, Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua. <https://repositorio.unan.edu.ni/2723/1/17458.pdf>

Reynaga Y. (2017) "Motivación Y Desempeño Laboral Del Personal En El Hospital Hugo Pesce Pescetto De Andahuaylas, 2015". Perú, Universidad Nacional José María Arguedas.
https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ríos, I., & Herminia, Y., (2018) "La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017". Perú, Universidad Nacional De San Martín.
<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3278/ADMINISTRACION%20%20Isa%C3%AD%20R%C3%ADos%20Becerra%20%26%20Yuriko%20Kruskaya%20Herminia%20Vigo%20Guevara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Robbins, Stephen P.y Judge, Timothy A (2017) Comportamiento Organizacional. (17.ª ed.) México: Pearson Educación

- Roldan M. (2018) "Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa de transportes TRC Express S.A.C. Trujillo 2018". Perú, Universidad Nacional De Trujillo.
https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11689/roldandelacruz_marco.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rubio, T. (2017). Recursos Humanos, Dirección y gestión de personas en las organizaciones. Octaedro
- Ruiz Pejerrey, L. E., Santisteban Vargas, L. R., & Villanueva Calderón, J. A. (2020). EL PROCESO DE ENGAGEMENT Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS-MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS . *revistas.uss.edu.pe*, <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1449>
- Sawaoka T, Hughes B & Ambady N (2017). Power heightens sensitivity to unfairness against the self. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 41, 1023-1035.
<https://doi.org/10.1177/0146167215588755>
- Swati Dhir, Archana Shukla, (2019) "The role of organizational image in employee engagement and performance", *Benchmarking: An International Journal*,
<https://doi.org/10.1108/BIJ-04-2018-0094>
- Sánchez, H. et al. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoria (Vol. 32): *Pensamiento & Gestión*. http://www.redalyc.org*articulo.oa?id#64623932004114
- Valderrama, (2017). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima: San Marcos, 2014, 495 pp.
- Vásquez (2018) Salario Emocional Y Compromiso Laboral En La Empresa Sodimac Perú S.A. Sucursal Open Plaza Trujillo, 2018. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33715>
- Valdéz, C. (2020). Qué es la motivación, su importancia y sus principales teorías. <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y->

[teoriasprincipales/#:~:text=%E2%80%9CMotivaci%C3%B3n%20es%20la%20voluntad%20para,para%20satisfacer%20alguna%20necesidad%20personal%E2%80%9D.](#)

Wardiah, R. Muhammad, K. (2018). The influence of director supervision and Motivation of achievement in effective teachers. International journal of scientific & technology research, 7 (6), 44-49.
https://www.researchgate.net/profile/Dessy-Wardiah/2/publication/341879212_The_Influence_Of_Headmaster%27s_Supervisi_on_And_Achievement_Motivation_On_Effective_Teachers/links/5ed7caf45851529452af995/The-Influence-Of-Headmasters-Supervision-And-Achievement-Motivation-On-Effective-Teachers.pdf

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de operacionalización de la variable motivación

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación	Menciona que la motivación es el impulso interior de cada uno de los colaboradores que logra dar una predisposición a que cada uno de los individuos en la organización pueda lograr cumplir con sus metas y actividades, orientada al logro de los objetivos. (Rubio, 2016)	Activación, dirección y persistencia de la conducta de los colaboradores, para la realización de las funciones y el logro de las metas. Se medirá a partir de la encuesta, mediante un cuestionario de 21 ítems, basado en sus 2 dimensiones en escala Likert, las cuales nos logran proporcionar la información necesaria para la evaluación de la motivación.	Intrínseca	Nivel de crecimiento	Ordinal
				Nivel de conocimiento	
				Nivel de responsabilidad	
			Extrínseca	Nivel de salario	
				Nivel de condiciones físicas de la empresa	
				Nivel de calidad de supervisión	

Nota: Las dimensiones e indicadores de Motivación son en base a lo que propone el autor Rubio (2016)

Anexo 03. Instrumento de recolección de la variable Motivación

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN

Consentimiento autorizado

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: **La relación entre la motivación y el engagement en la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC- La Libertad, 2023**

Investigador principal, Autores: **Sánchez Arbulú, Leidy Katherine, Santisteban Sánchez, Diana Carolina**

Asesor: **Mg. Cedrón Medina, Carlos Alberto**

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: **La relación entre la motivación y el engagement en la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC- La Libertad, 2023**, cuyo propósito es **[Determinar cuál es la relación existente entre la motivación y compromiso laboral en los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC, 2023]**. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución **[Fundo Chiclín del Valle SAC]**)

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted ~~edad~~, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.

2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente [12] minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos

de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor [Cedron Medina, Carlos Alberto] al correo electrónico ccedronm@ucvvirtual.edu.pe o al correo del Comité de Ética de la escuela profesional: ética-administración@ucv.edu.pe , o al correo de la escuela profesional.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación

INDICACIONES

Marque con una X la respuesta que considere correcta de acuerdo con la pregunta.:

1. Muy en desacuerdo; 2. En desacuerdo; 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4. De acuerdo; 5. Muy de acuerdo

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
NIVEL DE CRECIMIENTO (INTRÍNSECA)						
1	Siento que la empresa tiene un bueno plan de línea de carrera.					
2	El trabajo que realizo me permite adquirir nuevos conocimientos y progresar.					
3	La empresa me capacita para desarrollar mejor mi trabajo.					
4	Me siento con la capacidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía.					
NIVEL DE RECONOCIMIENTO						
5	El trabajo que realizo tiene un alto nivel de importancia.					
6	Mis ideas y sugerencias son tomadas en cuenta.					
7	La empresa me permite actuar con autonomía y libertad.					
8	Recibo críticas constructivas sobre mi trabajo para mejorar.					
NIVEL DE RESPONSABILIDAD						
9	Cumplo con horario establecido y demuestro puntualidad en mi trabajo.					
10	Me siento motivado por los resultados que logró en mi trabajo.					
11	Me brindan la facilidad de realizar mi trabajo de acuerdo a mi criterio.					
NIVEL DE SALARIO (EXTRÍNSECA)						
12	Considero que la remuneración que recibo está de acuerdo al trabajo que realizo.					
13	Recibo premios y/o incentivos por parte de la empresa.					
14	Me siento recompensando económicamente por mi rendimiento en el trabajo.					
15	El sueldo que recibo cubre mis necesidades familiares y personales.					
NIVEL DE CONDICIONES FÍSICAS EN LA EMPRESA						
16	Considero que la empresa me proporciona los recursos y materiales necesarios para la ejecución de mi trabajo.					
17	La empresa presta condiciones de seguridad para realizar mi trabajo.					
18	La distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómodo y eficientemente.					
NIVEL DE CALIDAD DE SUPERVISIÓN						
19	Me motiva que mi jefe me felicite por realizar de manera correcta mi trabajo.					
20	Me encuentro satisfecho por el apoyo que recibo de parte de mi jefe, cuando se presentan problemas en mi trabajo.					
21	Mi jefe hace un buen trabajo en la asignación de mis funciones y coordinación con los colaboradores.					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 04: INSTRUMENTO PARA RECOLECTAR LOS DATOS DE LA VARIABLE ENGAGEMENT

ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO (UWES-9) Consentimiento informado

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: **La relación entre la motivación y el engagement en la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC- La Libertad, 2023** Investigador principal, Autores: **Sánchez Arbulú, Leidy Katherine, Santisteban Sánchez, Diana Carolina**

Asesor: **Mg. Cedrón Medina, Carlos Alberto**

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: **La relación entre la motivación y el engagement en la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC- La Libertad, 2023**, cuyo propósito es **[Determinar cuál es la relación existente entre la motivación y compromiso laboral en los trabajadores de la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC, 2023]**. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución **[Fundo Chiclín del Valle SAC]**)

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.

2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente [12] minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos

de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor [Cedron Medina, Carlos Alberto] al correo electrónico ccedronm@ucvvirtual.edu.pe o al correo del Comité de Ética de la escuela profesional: ética-administración@ucv.edu.pe , o al correo de la escuela profesional.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación

INSTRUMENTO PARA RECOLECTAR LOS DATOS DE LA VARIABLE ENGAGEMENT

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

N°	ÍTEM	0	1	2	3	4	5	6
NIVEL DE ENERGÍA								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía							
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
NIVEL DE PERSISTENCIA								
3	Cuando me levanto en las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							
4	Soy muy persistente en mi trabajo							
NIVEL DE ÁNIMO								
5	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo							
6	Soy fuerte y activo en mi trabajo							
NIVEL DE ENTUSIASMO								
7	Estoy entusiasmado con mi trabajo							
8	Mi trabajo está lleno de significado y propósito							
NIVEL DE INSPIRACIÓN								
9	Mi trabajo me inspira							
10	Estoy orgulloso de mi trabajo que hago							
NIVEL DE MOTIVACIÓN PARA RETOS								
11	Mi trabajo es retador							
12	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando							
NIVEL DE SATISFACCIÓN								
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi							
14	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							
NIVEL DE CONCENTRACIÓN								
15	Estoy inmerso en mi trabajo							
16	Doy el 100% en mi trabajo							
NIVEL DE CONEXIÓN								
17	El tiempo vuela cuando estoy trabajando							
18	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo							

ANEXO 05: AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20477511873
FUNDO CHICLIN DEL VALLE SAC	
Nombre del Titular o Representante legal:	LUIS CHACON RUIZ
Nombres y Apellidos LUIS CHACON RUIZ	DNI: 18837431

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"LA RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL ENGAGEMENT EN LA EMPRESA FUNDO CHICLIN DEL VALLE SAC- LA LIBERTAD, 2022"	
Nombre del Programa Académico:	
Autor: Nombres y Apellidos Sánchez Arbulú, Leidy Katherine Santisteban Sánchez, Diana Carolina	DNI: 73662775 75102712

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 03/10/2022

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO 06: Matriz de evaluación por juicios de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La relación entre la motivación y el Engagement en la empresa Fundo Chichín del Valle SAC- La Libertad, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.



→ Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Segundo Martel Vergara Castillo	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor (+)
Área de formación académica:	Clinica + (+) Educativa (X)	Social + (+) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Consultor de empresas y Catedrático Universitario de pre y posgrado en Administración	
Institución donde labora:	Kaizen Consultores – UCV – UNT – UPN – UTP	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (+)	Más de 5 años (+ X)



2. → Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. → Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autoras:	Sánchez Arbulú, Leidy Katherine Santibañán Sánchez, Diana Carolina
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Fundo Chichín del Valle SAC
Significación:	Está compuesta por dos variables: → La primera variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 21... ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. → La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18... ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

Variable del instrumento: ENGAGEMENT

- Primera dimensión: VIGOR

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
NIVEL DE ENERGÍA	1-2	4	4	4	Ninguna
NIVEL DE PERSISTENCIA	3-4	4	4	4	Ninguna
NIVEL DE ÁNIMO	5-6	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: DEDICACIÓN

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
NIVEL DE ENTUSIASMO	7-8	4	4	4	Ninguna
NIVEL DE INSPIRACIÓN	9-10	4	4	4	Ninguna
NIVEL DE MOTIVACION PARA RETOS	11-12	4	4	4	Ninguna

- Tercera dimensión: ABSORCIÓN

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
NIVEL DE SATISFACCIÓN	13-14	4	4	4	Ninguna
NIVEL DE CONCENTRACIÓN	15-16	4	4	4	Ninguna
NIVEL DE CONEXIÓN	17-18	4	4	4	Ninguna




 Segundo Martel Vergara Castillo
 GERENTE GENERAL
 KAIZEN CONSULTORES

Mg. Segundo Martel Vergara Castillo
 DNI N° 18130585

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La relación entre la motivación y el engagement en la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC- La Libertad, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Cecilia Siancos Ascoy	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autoras:	Sánchez Arbulú, Leidy Katherine Santisteban Sánchez, Diana Carolina
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Fundo Chiclín del Valle SAC
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 21... Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18... Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



Variable del instrumento: MOTIVACION

Primera dimensión: Intrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
NIVEL DE CRECIMIENTO	1-4	4	3	4	
NIVEL DE RECONOCIMIENTO	5-8	4	3	3	
Nivel de responsabilidad	9-11	4	4	4	

• Segunda dimensión: Extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
NIVEL DE SALARIO	12-15	4	4	4	
NIVEL DE CONDICIONES FISICAS DE LA EMPRESA	16-18	3	3	3	
NIVEL DE CALIDAD DE SUPERVISION	19-21	4	4	4	

Variable del instrumento: ENGAGEMENT

• Primera dimensión: VIGOR

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
NIVEL DE ENERGÍA	1-2	4	4	4	
NIVEL DE PERSISTENCIA	3-4	3	4	3	
NIVEL DE ÁNIMO	5-6	4	4	3	

• Segunda dimensión: DEDICACIÓN

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
NIVEL DE ENTUSIASMO	7-8	3	3	3	
NIVEL DE INSPIRACIÓN	9-10	4	4	4	
NIVEL DE MOTIVACION PARA RETOS	11-12	4	3	4	

• Tercera dimensión: ABSORCIÓN

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
NIVEL DE SATISFACCIÓN	13-14	4	3	4	
NIVEL DE CONCENTRACIÓN	15-16	3	4	4	
NIVEL DE CONEXIÓN	17-18	4	4	4	





[Handwritten signature]

(Grado, Nombres y Apellidos del juez)

DNI N° *40732588*

Mg Cecilia Sianes Ascoy

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La relación entre la motivación y el engagement en la empresa Fundo Chiclin del Valle SAC- La Libertad, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	GUISELLA B. MOSQUEIRA RODRIGUEZ	
Grado profesional:	Maestría (<input type="checkbox"/>)	Doctor (X <input checked="" type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input type="checkbox"/>)	Social (<input type="checkbox"/>) Organizacional (X <input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (X <input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autoras:	Sánchez Arbulú, Leidy Katherine Santisteban Sánchez, Diana Carolina
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Fundo Chiclin del Valle SAC
Significación:	Está compuesta por dos variables: -> La primera variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 21... ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. -> La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18... ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



ANEXO 9: BASE DE DATOS REAL

Motivación

	N°	N.CRECIMIENTO				TOTAL	N.RECONOCIMIENTO				TOTAL	N.RESPONS				TOTAL	N. SALARIO				TOTAL	N.CONDIC. FISICA				TOTAL	N.CALID. SUPERV				TOTAL
1	3	4	4	4	5	16	3	4	4	2	13	2	2	4	8	2	4	1	4	11	5	2	3	10	3	4	5	12			
2	4	5	5	4	18	4	4	4	4	16	5	5	4	14	3	3	3	2	11	4	4	4	12	3	4	4	11				
3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	14	4	4	5	4	17	4	4	4	12	4	5	4	13				
4	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	4	3	4	11	4	3	4	4	15	4	4	4	12	4	4	4	12				
5	4	5	4	4	17	4	4	4	5	17	4	4	4	12	4	4	4	3	15	3	4	4	11	4	4	4	12				
6	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	2	14	3	4	3	10	4	4	4	12				
7	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16	5	5	5	15	5	4	5	4	18	4	5	5	14	4	4	5	13				
8	4	4	4	3	15	4	3	3	3	13	5	5	3	13	4	3	4	3	14	3	4	4	11	4	4	4	12				
9	5	5	4	5	19	5	5	4	3	17	5	4	4	13	3	5	4	4	16	5	4	4	13	5	4	4	13				
10	5	5	5	4	19	3	5	4	5	17	5	4	5	14	4	5	4	4	17	4	5	5	14	5	5	5	15				
11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	4	14	4	3	3	4	14	4	4	4	12	4	4	4	12				
12	3	4	5	3	15	3	3	4	5	15	3	3	4	10	4	3	3	5	15	4	4	5	13	4	3	3	10				
13	4	3	4	5	16	5	3	4	4	16	3	4	4	11	3	5	4	5	17	4	5	4	13	3	4	5	12				
14	3	2	4	4	13	3	3	4	4	14	5	4	3	12	3	4	4	4	15	4	5	5	14	2	3	2	7				
15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	4	5	4	4	17	5	5	5	15	5	5	5	15				
16	4	5	4	4	17	2	4	5	3	14	5	4	4	13	4	3	2	5	14	4	4	5	13	3	4	5	12				
17	4	2	4	3	13	4	3	5	3	15	4	5	3	12	4	5	4	2	15	3	5	4	12	5	3	3	11				
18	4	4	5	3	16	3	5	5	4	17	5	4	4	13	4	3	4	4	15	5	4	4	13	5	4	5	14				
19	4	5	4	4	17	4	5	4	5	18	4	3	4	11	3	2	1	1	7	4	3	4	11	4	5	3	12				
20	4	5	4	2	15	4	4	4	3	15	5	4	4	13	3	4	5	4	16	3	5	4	12	4	5	5	14				
21	4	3	5	5	17	3	2	1	1	7	1	2	4	7	5	3	4	2	14	1	3	3	7	4	5	4	13				
22	5	4	4	3	16	3	2	2	2	9	3	3	2	8	4	4	5	4	17	5	4	5	14	3	3	4	10				
23	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12				
24	4	4	5	4	17	4	5	4	3	16	5	4	5	14	5	4	5	5	19	4	4	4	12	4	4	4	12				
25	4	4	5	4	17	5	5	5	4	19	5	5	5	15	4	4	5	4	17	4	5	4	13	5	5	5	15				
26	5	4	3	4	16	5	3	4	5	17	3	3	4	10	4	5	3	3	15	4	5	3	12	2	4	2	8				
27	4	4	4	3	15	2	5	5	4	16	4	5	4	13	3	4	5	4	16	3	3	4	10	4	5	3	12				
28	5	3	4	4	16	5	5	4	4	18	3	4	5	12	4	3	5	4	16	5	4	4	13	5	4	5	14				
29	4	5	4	5	18	4	4	2	2	12	2	4	4	10	5	2	2	2	11	5	3	3	11	4	4	5	13				
30	4	4	4	3	15	3	3	3	4	13	4	3	3	10	3	4	4	3	14	4	3	4	11	5	5	4	14				
31	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14	5	4	4	13	4	4	3	4	15	4	4	4	12	4	4	4	12				
32	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12	4	4	3	11	4	3	4	4	15	4	4	4	12	4	4	4	12				
33	4	3	4	5	16	4	3	5	3	15	4	4	4	12	4	3	2	1	10	2	4	5	11	4	4	4	12				
34	4	3	2	3	12	4	3	5	4	16	3	4	5	12	4	5	4	4	17	2	3	3	8	4	4	5	13				
35	3	4	5	4	16	4	5	5	4	18	3	5	4	12	4	4	5	4	17	3	5	2	10	4	5	4	13				
36	4	5	4	5	18	4	4	5	5	18	4	4	5	13	4	5	5	4	18	4	5	4	13	4	4	3	11				
37	4	5	4	4	17	5	4	4	5	18	3	4	3	10	4	5	4	4	17	4	4	5	13	5	4	4	13				
38	4	5	4	5	18	4	4	5	4	17	4	5	4	13	5	4	5	4	18	3	5	4	12	5	4	3	12				
39	4	4	3	5	16	4	4	4	5	17	4	5	4	13	4	5	2	3	14	5	4	3	12	4	5	4	13				
40	5	4	4	4	17	3	2	2	3	10	3	4	5	12	3	4	5	4	16	4	5	5	14	4	4	3	11				

Engagement

N°	VIGOR					TOTAL	DEDICACIÓN					TOTAL	ABSORCION					TOTAL			
1	4	6	3	4	4	5	26	6	5	4	4	3	5	27	4	6	4	5	4	5	28
2	3	4	3	5	2	4	21	3	3	4	3	4	3	20	2	4	2	3	1	2	14
3	6	6	6	6	6	6	36	6	5	5	6	6	6	34	5	5	5	6	6	6	33
4	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
5	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	6	36	6	4	4	6	5	6	31
6	4	4	2	5	4	5	24	5	5	3	4	5	5	27	5	5	5	5	5	5	30
7	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	6	36
8	6	5	3	6	3	6	29	3	6	5	5	5	6	30	6	5	6	6	6	5	34
9	6	5	6	5	5	6	33	6	6	6	5	6	6	35	6	6	6	6	6	5	35
10	4	4	5	6	5	5	29	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	6	5	5	29
11	5	4	5	5	4	5	28	5	6	5	5	4	5	30	5	4	4	5	6	3	27
12	3	2	4	3	4	5	21	4	2	4	6	3	4	23	4	5	4	5	5	5	28
13	5	4	5	4	5	5	28	4	3	4	5	6	5	27	5	3	5	5	4	5	27
14	2	2	3	4	5	2	18	3	4	3	4	5	6	25	4	6	4	3	4	4	25
15	5	4	5	4	4	5	27	5	5	5	5	4	4	28	4	4	5	5	5	4	27
16	1	3	4	5	2	3	18	4	3	5	4	3	5	24	5	6	2	4	2	1	20
17	4	3	6	4	5	3	25	4	3	6	4	5	4	26	6	3	5	3	4	4	25
18	4	5	5	5	6	6	31	5	4	5	5	5	5	29	5	5	6	5	5	5	31
19	2	3	4	6	5	4	24	3	5	1	1	4	1	15	1	3	5	4	5	5	23
20	4	5	6	5	4	6	30	4	3	6	5	6	5	29	3	4	2	3	4	4	20
21	4	5	3	5	3	6	26	4	5	3	6	5	4	27	3	4	6	2	3	4	22
22	4	3	5	4	4	3	23	4	6	6	5	6	5	32	5	5	6	5	3	3	27
23	5	4	4	5	5	4	27	4	5	4	4	4	5	26	4	4	3	5	4	5	25
24	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	6	36
25	5	5	6	6	6	6	34	6	6	6	6	6	5	35	4	4	4	6	6	2	26
26	3	2	4	3	5	6	23	4	6	6	6	4	4	30	3	5	6	5	5	4	28
27	4	5	3	4	4	5	25	6	6	5	4	5	6	32	4	5	5	6	6	6	32
28	5	6	5	5	4	4	29	4	5	5	6	6	5	31	4	4	5	6	5	6	30
29	5	4	6	4	5	4	28	5	5	6	4	5	5	30	4	4	6	5	5	6	30
30	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	3	3	3	21	3	3	4	5	4	4	23
31	5	5	4	4	2	3	23	4	4	4	4	3	3	22	3	4	3	6	5	5	26
32	4	5	4	4	2	3	22	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	5	5	4	26
33	3	5	5	6	5	6	30	4	4	5	3	5	4	25	4	5	6	4	5	3	27
34	4	5	5	4	5	6	29	2	4	4	4	6	4	24	4						

ANEXO 11: PRUEBAS DE NORMALIDAD DE DATOS

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	0.291	100	0.000	0.706	100	0.000
Engagement	0.188	100	0.000	0.938	100	0.000
a. Corrección de significación de Lilliefors						
se usa la prueba de Shapiro-Wilk						
como la significancia = p y este es menor a 0,05						
los datos no tienen una distribución normal						
se utilizó pruebas no paramétricas						



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARLOS ALBERTO CEDRON MEDINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "La relación entre la motivación y el engagement en la empresa Fundo Chiclín del Valle SAC- La Libertad, 2023", cuyos autores son SANCHEZ ARBULU LEIDY KATHERINE, SANTISTEBAN SANCHEZ DIANA CAROLINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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.

TRUJILLO, 01 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARLOS ALBERTO CEDRON MEDINA DNI: 18070929 ORCID: 0000-0002-4025-764X	Firmado electrónicamente por: CCEDRONM el 06- 07-2023 09:56:33

Código documento Trilce: TRI - 0562462