



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

**Engagement y motivación laboral en los colaboradores de una  
empresa del sector automotriz en Chiclayo**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de Negocios – MBA**

**AUTORA:**

De Los Santos Portero, Olga Victoria ([orcid.org/0000-0001-9772-9321](https://orcid.org/0000-0001-9772-9321))

**ASESORES:**

Mg. Pisfil Benites, Nilthon Ivan ([orcid.org/0000-0002-2275-7106](https://orcid.org/0000-0002-2275-7106))

Dr. Dios Castillo, Christian Abraham ([orcid.org/0000-0002-2469-9237](https://orcid.org/0000-0002-2469-9237))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gerencias Funcionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

CHICLAYO — PERÚ

2023

## DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación con todo mi amor, a mis dos pequeños hijos Jose Maria e Ian Rafael, por ser ellos mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme día a día.

A mis padres Marleny y Walter, quienes fueron los principales cimientos para la construcción de mi vida profesional, centraron en mis las bases de responsabilidad y deseos de superación.

A mis hermanas Estrella y Nieves, a quienes amo inmensamente.

Olga Victoria De Los Santos Portero.

## AGRADECIMIENTO

A Dios, y a mis padres por ser los primeros promotores de todos mis sueños, por siempre anhelar y desear lo mejor para mi vida, gracias por cada consejo y palabra.

Gracias a mi universidad por haber permitido formarme, a los docentes y también a todas las personas que fueron partícipe de este proyecto de investigación.

La Autora

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO... ..	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS .....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización .....	13
3.3. Población, muestra y muestreo .....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos... ..	15
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES .....	30
VIII. PROPUESTA.....	31
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	40

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Resultados descriptivos de la variable engagement.....	17
Tabla 2	Resultados descriptivos de la variable motivación laboral .....	18
Tabla 3	Prueba de normalidad.....	18
Tabla 4	Correlación entre el engagement y la motivación externa .....	19
Tabla 5	Correlación entre el engagement y la motivación interna .....	20
Tabla 6	Correlación entre el engagement y el compromiso.....	21
Tabla 7	Correlación entre el engagement y la motivación laboral .....	22

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Diseño de investigación.....	12
Figura 2	Flujo de la propuesta de mejora .....	33

## RESUMEN

La gestión de recursos humanos es hoy una función estratégica dentro de todas las organizaciones de trabajo y constituye una actividad compleja que implica importantes retos para los líderes de la gestión humana, esto debido a los procesos de cambio que se viven de forma constante en todo tipo de empresa. Es por ello que la investigación propuso como objetivo general analizar la relación entre engagement y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa del sector automotriz en Chiclayo. Con un estudio de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, se tomó a los sesenta trabajadores a quienes se les aplicó dos tipos de cuestionario, que fueron previamente validados. Los resultados mostraron que la hipótesis planteada es aceptada, es decir, que existe correlación entre engagement y la motivación laboral con un coeficiente de valor obtenido de  $r=0,472$  existiendo una correlación moderada entre ambas variables. Se concluye que la motivación es un elemento voluntario para el logro de actividades y que el engagement permite que las personas mejoren sus labores y cumplan las metas personales y organizacionales.

**Palabras clave:** Engagement, motivación laboral, trabajadores, sector automotriz

## ABSTRACT

Human resources management is today a strategic function within all work organizations and constitutes a complex activity that implies important challenges for human management leaders, this due to the change processes that are constantly experienced in all kinds of the company. That is why the research proposed as a general objective to analyze the relationship between engagement and work motivation in the collaborators of a company in the automotive sector in Chiclayo. With a study with a quantitative approach, at a correlational level, the sixty workers were taken to whom two types of questionnaires were applied, which were previously validated. The results showed that the proposed hypothesis is accepted, that is, that there is a correlation between work engagement and motivation with a value coefficient of  $r=0.472$ , with a moderate correlation between both variables. It is concluded that motivation is a voluntary element for the achievement of activities and that engagement allows people to improve their work and meet personal and organizational goals.

**Keywords:** engagement, work motivation, workers, automotive sector

## I. INTRODUCCIÓN

Jara et al. (2018) refieren que las organizaciones consideradas como competitivas en la actualidad son aquellas que demuestran un interés por el comportamiento del talento humano como parte del desarrollo de la empresa, preocupándose por el factor motivacional como un conductor del compromiso, conocido como el “*engagement*” de los integrantes de forma que estimulen de forma positiva, el sentido de retención y cohesión, buscando recursos para el rendimiento óptimo y resiliente de cada uno de ellos. A razón que las organizaciones están en procesos constantes de cambio, así como las exigencias del entorno, requiere que la organización se ajuste para mantener su productividad y competitividad, estas implicancias exigen una gestión del cambio y un mejor desempeño de los trabajadores (García et al., 2018).

Es por ello, que los aspectos que implican al engagement, parten de un estado donde los colaboradores de la empresa deberían sentirse energizados, dedicados e involucrados para el cumplimiento de sus labores; la organización automotriz cumple con integrar a las personas dentro de ella, mediante una estructura y funcionalidad, pero en los últimos tiempos, muchos procesos de cambios han acentuado a los productos complejas y rápidas transformaciones en lo político, económico y social dentro de la región; es así, que hay una persistencia en la organización para encontrar fórmulas y se generen recursos humanos más competitivos, persistentes e intensos para cumplir sus metas (Kanfer et al., 2018).

Las empresas competitivas actualmente desarrollan prácticas socialmente responsables guiados por el cambio organizacional, se basan en medios humanos, económicos y materiales, para ello, centran su atención en el contexto de mercado donde se desarrollan, esta afirmación sustenta que los elementos humanos como una función estratégica en la empresa que constituye una compleja actividad, donde el compromiso (engagement) busca cambios constantes debido a las exigencias que provienen de las transformaciones propias del entorno y que deben ajustarse a los cambios en la producción y competencia de la solícita actual en los mercados que condicionan el cambio y el compromiso con el desempeño de los trabajadores (Bidis, 2020).

Por lo tanto, el contexto demanda hoy organizaciones que tengan empleados con actitudes que sumen a los logros, que contribuyan a los conocimientos y que el cambio organizacional no debería representar problema alguno, sino por el contrario, la suma



de aportes fortalezca de manera estratégica a la organización, debido a que cambiar se entiende desde distintos panoramas organizacionales, sea del sujeto, del grupo y/o de la empresa; entonces los colaboradores generan iniciativa de cambio, siendo muy probable que se aumente el beneficio, se respalde el logro y se impulse el proceso de compromiso (Vesga et al., 2021).

La realidad de las empresas en Perú ha mostrado que, debido a las tendencias globales, los colaboradores están siendo preparados para no solo ser competitivos, sino que también, comprometidos con la organización en todo sentido, este cambio del paradigma organizacional ha traído resultados positivos y negativos, se ha encontrado personas dispuestas y adaptadas al entorno del mercado, así como también, trabajadores que no han logrado relacionarse con la idea de la empresa, con pérdida de vigor en sus actividades, bajos niveles de dedicación y absorbidas por las actividades inherentes a sus propios quehaceres (Saénz, 2020).

La empresa en estudio se encuentra dentro de la comercialización automotriz y la post venta (que incluye el servicio en taller mecánico y la venta de repuestos), forma parte de la red de concesionarios de Automotores Nissan Perú y General Motors (Chevrolet e Isuzu). Se enfoca en brindar calidad en todos los productos y servicios en sus diversas estaciones, sucursales y establecimientos, con tal de lograr satisfacción eficientemente cada necesidad de los clientes. Ha pasado por muchos procesos de cambio, encontrando dificultades en el camino, luego de la pandemia se han tenido que tomar nuevo personal, en algunos casos han podido adaptarse al nuevo sistema de trabajo por las metas que lograr, esto ha traído consigo bajos niveles de compromiso, así como de falta de motivación en el entorno laboral; en un diagnóstico realizado en el año 2022, el 65% prefería seguir en la modalidad remota, mientras que el 47% pensaba en renunciar debido al mercado afectado por pandemia y más del 50% esperaban la empresa no los despidiera por las metas altas; se ha tenido que reforzar estrategias para que el equipo de trabajo en general no se afecte ante tantas situaciones.

A raíz del planteamiento contextual, el estudio consideró la siguiente formulación del problema ¿Existe relación entre engagement y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa del sector automotriz en Chiclayo? Así mismo, los problemas específicos planteados fueron: ¿Existe relación entre el engagement y la

motivación interna?, ¿Existe relación entre el engagement y la motivación externa?; y, ¿Existe relación entre el engagement y el compromiso?

Para ello, la investigación encontró su justificación desde el contexto económico, el cual se fundamentó en que el análisis del problema va permitir entregar un mejor entendimiento al problema, y este, consolidar a la empresa desde la organización de recursos humanos con la intención de que pueda ser mucho más competitiva y adaptable al entorno. Así mismo, la justificación metodológica expuso la necesidad de la aplicación de métodos y uso de instrumentos debidamente validados, que sigan procedimientos y procesos científicos para la consecución de los objetivos de investigación. Finalmente, la justificación teórica, aportó información sobre la realidad del engagement y el cambio organizacional comparados a la situación de la empresa, haciendo un análisis bastante concienzudo de los postulados teóricos y conceptuales, aportando información relevante para el sector empresarial.

Así mismo, se propuso como objetivo general analizar la relación entre engagement y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa del sector automotriz en Chiclayo. Sumado a esto, los objetivos específicos planteados fueron: i) Determinar la relación entre el engagement y la motivación externa, ii) Determinar la relación entre el engagement y la motivación interna. iii) Determinar la relación entre el engagement y compromiso; y, proponer un modelo para la mejora del engagement y la motivación laboral para una empresa del sector automotriz. Finalmente, la hipótesis general que se consideró fue, H: Existe relación entre engagement y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa del sector automotriz en Chiclayo.

## II. MARCO TEÓRICO

En el estudio, se exponen las posiciones teóricas y conceptuales que sostienen la investigación.

Para Ortiz y García (2021) tuvieron como propósito analizar el engagement desde lo laboral dentro de un grupo de trabajadores mexicanos, se empleó un estudio de nivel correlacional mediante el análisis de regresión con el cuestionario Utrecht Work y UWES para analizar las 292 respuestas obtenidas. Los resultados mostraron una correlación de Spearman significativa pero débil entre la dimensión del apoyo organizacional y dos de los elementos de las dimensiones del engagement, vigor y dedicación. Concluyendo así, que no hay una relación importante en un valor  $r=0,85$  entre ambas variables a diferencia de los otros hallazgos; por tanto, se concluye que deben de ahondar en la investigación para establecer métricas entre el apoyo organizacional y el engagement como punto de partida al cambio en la organización. Según la posición de Parra et al. (2019), el estudio buscó determinar la relación entre la comunicación y actitud de los colaboradores frente al cambio organizacional debido a una serie de procesos de adaptación que se han ido dando en el entorno de negocios. El estudio fue experimental y se aplicó una escala para medir a los 174 participantes basados en dos grupos aleatorios, tomando aspectos de comunicación, compromiso y cambio organizacional. Los resultados encontrados confirmaron que los empleados mostraron menos resistencia cuando la calidad de la comunicación aumenta ( $r=0,79$ ), y si no se comunica bien, la resistencia frena las intenciones de mejora, según ello la relación mostró un valor de ( $r=0,88$ ). Concluyendo así, que el cambio organizacional requiere más allá del engagement, excelentes niveles de comunicación.

De acuerdo a Salgado et al. (2018) en su análisis definió como objetivo estimar la relación entre la actitud motivacional y resistencia al cambio y engagement organizacional en un grupo de trabajadores, para ello, emplearon una estrategia asociativa de tipo transversal donde se emplearon escalas de resistencia al cambio, donde participaron 251 trabajadores. Lo hallado mostró que hay una actitud positiva hacia el cambio organizacional ( $r=0,89$ ) y un nivel moderado de resistencia ( $r=0,66$ ), se respeta la jerarquía laboral y hay factores de responsabilidad, pero también cinismo al cambio, siendo las personas mayores las que más resaltaron. Se concluye que los factores que conducen a la aceptación prevalecen por el lado demográfico, toman en

cuenta a los trabajadores sin necesidad de sesgarlos por la edad u otra condición que pueda poner en riesgo las operaciones de la empresa.

Así mismo, (Juyumaya, 2018) propuso en su estudio determinar la relación del work engagement con la satisfacción laboral y el cambio, empleó una encuesta (basado en el modelo de Salanova) tomando a 255 personas para desarrollar un análisis cuantitativo y transversal. Se encontró que la satisfacción y el compromiso se relacionan positivamente con el cambio y las acciones de cumplimiento de las tareas, esto quedó demostrado con el análisis estadístico empleado y que arrojó un valor de correlación de  $r=0,90$ , concluyendo que hay una influencia positiva ente el engagement y la satisfacción de los trabajadores.

Por su parte, LLanos (2021) analizó en su investigación el objetivo de determinar la teoría del engagement de los empleados a partir de la relación con la autoeficacia en la organización. Este estudio se da por la necesidad de ver el comportamiento de las personas que salieron del trabajo en casa y se tuvieron que adaptar nuevamente a la empresa. Se tomaron para ello 216 trabajadores y mediante el uso de ecuaciones estructurales se determinó las relaciones causales, sienten los principales, que los trabajadores que estaban en este cambio perdieron su autoeficacia ( $r=0,70$ ) porque nuevamente retornan a oficina, sin embargo, se comprobó que se incrementó el engagement ( $r=0,83$ ). Se concluye que las acciones de monitoreo y mejora de la eficiencia son importantes para el entrenamiento de los trabajadores.

En la realidad peruana, un estudio de Saéñz (2019) contextualiza la situación y al tendencia del recurso humano, presenta su objetivo de estudio para estudiar y proponer un programa de engagement para el cambio organizacional corporativo, para ello toma a 60 trabajadores de una empresa comercializadora y de ventas de repuestos mecánicos a nivel nacional, se les aplica dos cuestionarios que miden el compromiso y el cambio así como la adaptación. Los resultados encontrados muestran que los colaboradores se adaptan de manera más fácil cuando existe de por medio elementos motivacionales, así como recursos y herramientas para su trabajo, haciendo que su compromiso aumente.

Dentro del desarrollo de las variables de estudio, se inicia explicando sobre el significado del **Engagement**, una variable que es de mucho interés para las organizaciones así como los responsables de la empresa, debido a que puede influir en el ámbito no sólo laboral sino que también personal. El término Engagement es usado

como un sustantivo y adjetivo, que tiene su raíz en el idioma inglés; considerado además como un estado emocional positivo que se relaciona con el trabajo y que persiste como objeto de una situación particular (Rubio, 2018).

Otros autores, como Kim y Park (2017), consideran que el engagement es un estado emocional que toda persona tiene con su trabajo, por eso siente un bienestar emocional porque se vincula trabajador-trabajo, beneficiando a la organización donde se desempeña porque propicia la productividad y fortalece con los clientes la relación. Por otro lado, de acuerdo a (Juárez, 2015) la considera como un aspecto psicológico mental que no toma situaciones especiales, sino se comprende más como un tipo de relación feliz con el empleo que desempeña, mejora su estado mental y las personas alrededor se sienten energizadas y dispuestas para sus labores.

Es así que, la posición de las teorías de Schaufeli diferencian al engagement de otras variables ligadas a la motivación, como por ejemplo la felicidad y la satisfacción, sentimientos que son temporales pero que reúnen características que activan al sujeto y lo estimulan de tal manera que le generan energía como parte de una sensación de actividad constante (Juárez, 2015).

Existen algunas posiciones teóricas sobre el engagement, una de ellas es la teoría de recursos y demandas laborales, que nace a partir del pronóstico del bienestar y el rendimiento laboral, esto se explica sobre las demandas y recursos con posterior extensión a agrupar aspectos cognitivos de las personas; aquí nacen elementos como la autonomía, el apoyo a los compañeros, los entornos laborales igualitarios y respetuosos, además de la conciliación de la vida personal y laboral (Salanova y Schaufeli, 2009).

Por otro lado, está la teoría de los recursos personales, que se considera como un complemento al postulado anterior para explicar los recursos traducidos en el engagement, pueden ser abordados de manera satisfactoria para controlar e influir en el entorno. Se toman como elementos personales motivadores, las funciones de protección de amenazas y sus costes psicológicos y fisiológicos asociados a la estimulación para el desarrollo y crecimiento personal; por tanto, el único rol es el de mitigar el impacto negativo de los elementos estresores que se orientan hacia el engagement (Bakker y Demerouti, 2013).

Así también, se considera a la teoría de la autoeficacia, que es la percepción individual sobre la capacidad que tiene el individuo de cumplir con una amplia gama de demandas que no solo ve capacidades, sino que también ve competencias para realizar las labores con sumo éxito; así mismo, existe un sentimiento personal para cambiar las situaciones adversas en los entornos que se generan a partir del engagement. Por es motivo, es que muchas personas cuando laboran toman en cuenta el comportamiento que tiene el empleado como respuesta a las demandas del empleador (Garrosa y Carmona, 2011).

De lo planteado conceptualmente, hay una concordancia que los recursos consideran al engagement como lograble, además que reconoce que es un estado positivo mental que se anexa con el trabajo y beneficia a las personas de la organización. Entonces, se cuantifica en tres dimensiones, la conductual que se trata del vigor, la afectiva que es la dedicación y la cognitiva que es la absorción (Rodríguez et al., 2014).

La primera dimensión se desarrolla cuando la persona tiene labores y los exterioriza con energía, presenta resiliencia mental al poner todo su esfuerzo para el cumplimiento de las tareas; es así que, se hace referencia a una implicancia que toma como valiosa el entusiasmo porque se produce como un continuo involucramiento que compromete el desarrollo; se vincula también con los sentimientos de inspiración y entusiasmo que se dan en el sujeto al asumir retos en sus labores (Bakker y Demerouti, 2017).

Por otro lado, la absorción focaliza los recursos que la persona pone en el trabajo buscando satisfacción en la ejecución de sus labores, usa recursos con intensidad y los asimila (Medrano et al., 2018). Además, el engagement pone atención a la psicología positiva porque estudia modelos de demandas y recursos para nuevos procesos motivacionales que conducen a niveles elevados de compromiso (Schiefele, 2017).

Esta variable es además estudiada desde la psicología con el modelo sociocognitivo, encargada de establecer una cultura de desempeño que la persona tiene en la empresa y que se relaciona con la autoeficacia dentro del entorno laboral. Desde el modelo humanista, se busca establecer a la persona como el centro de la organización, y así fortalecer el autoconcepto y autoconocimiento, es por ello que el modelo clásico considera variables como la reducción del estrés por medio de

estrategias que tiene el esfuerzo sobre la recompensa laboral que tiene el engagement en los colaboradores (Spontón et al., 2018).

Por su parte en el estudio desarrollado por Pourtoussi et al. (2018) develó que el engagement es un predictor significativo de la satisfacción y la motivación en el trabajo; así mismo, la relación positiva que nace con la confianza y el desarrollo del compromiso por parte del personal, toma evidencia que se puede facilitar la conducta de compartir el saber entre el personal de la organización de forma innovadora.

Por otro lado, la **motivación laboral** se conceptualiza como la fase de elementos que impactan en las personas bajo la dirección y persistencia (Robbins y Judge, 2009) y es una fuerza del organismo que le impulsa a actuar y seguir determinados fines; o sea, la motivación es un proceso que produce definido comportamiento o que modifica uno ya que existe. La motivación es, además, un fenómeno natural que muestra el máximo potencial humano, que tiene una base biológica y surge de la libre elección o decisión de cada individuo, produciendo una especie de sentimiento (Deci y Ryan, 2000).

Hay distintas teorías de la motivación, desde la postura de la Jerarquía de necesidades de Maslow que refiere la pirámide de cinco niveles, que determina la necesidad de saciar éstas dando origen a la posibilidad del hombre para resguardar cada etapa y seguir una tras otra hasta conseguir un círculo de repetición. Koontz (1997) confirmó que lo opuesto a la satisfacción no es la insatisfacción, sino que existen características insatisfactorias de un trabajo, propuso la existencia de un doble continuo: lo contrario de "satisfacción" es "insatisfacción", y lo contrario de "insatisfacción" es "no insatisfacción".

Según la teoría de las necesidades adquiridas desarrollada por David McClelland explicaba que las personas tienen necesidades que operan a nivel inconsciente que son adquiridos a lo largo de su vida por medio del aprendizaje, intervienen en simultáneo y tienen una tendencia hacia el logro de cumplir las necesidades de logro o realización, las de poder y las necesidades de afiliación o social entre los grupos de personas. Es así que se toman en cuenta aspectos relevantes que tienen implicancia en la empresa u organización con el fin de lograr el cumplimiento de las tareas (Arnold y Randall, 2012).

La teoría de los dos factores conocido también como los factores de higiene y la propia motivación fue postulada por Frederick Herzberg, donde se determinó las labores que se ejecutaban basado en situaciones que provocan la satisfacción laboral y que, según los factores internos y el contexto laboral, influyen en la motivación de los trabajadores. Así mismo, estos factores determinan la satisfacción del individuo en las labores que realiza, y que los elementos internos y externos derivan en el comportamiento del trabajador de acuerdo a sus necesidades y expectativas (Hellriegel, 2014).

Así mismo, está la teoría de la equidad y justicia organizacional, fue desarrollada por Stacey Adams, este punto supone que los trabajadores comparan lo que aportan a sus labores como esfuerzo, educación, experiencia, competencia, entre otros; ante esto, ellos obtienen un salario, aumentos y el reconocimiento de otras personas. Esto implica tener resultados en relación a lo que se aporta, generando un pensamiento colectivo monetario, es por ello que los trabajadores consideran recibir lo que merecen (Chiavenato, 2009).

Por otro lado, la teoría de las expectativas o planteamiento VIE (valencia, instrumentalidad y expectativa) fue propuesta por Víctor Vroom, indica que las personas están más motivadas cuando la probabilidad es alta sobre el esfuerzo que realiza en su trabajo y que le sirve para satisfacer sus metas personales. Entonces, el esfuerzo y el desempeño se basan en probabilidades, el empleado antes de emprender cualquier acción, piensa en que tan probable sea los beneficios que va obtener como horas extras, ascensos, premios, pagos extras, entre otros que logre satisfacer su deseo de permanecer más tiempo en la empresa (Robbins y Judge, 2009).

Finalmente, la teoría del reforzamiento desarrollada por Frederic Skinner presenta un comportamiento con resultados agradables donde existen probabilidades que se repita, debido a que la personas se comportan según aspectos agradables y/o desagradables; según esta postura, el comportamiento motivacional está regido por la intuición para experimentar y desarrollar el condicionamiento de reforzar el conductismo, tal cual lo denomina la psicología. Esta posición explica el comportamiento humano consuetudinario basado en la motivación por razones ambientales



o del entorno, castigos o premios para crear una situación de razonamiento simple (Leiva, 2005).

La mayor parte de dichos teóricos piensan a la motivación humana como la manera en que el comportamiento se inicia, se energiza, se sostiene, se dirige y se detiene, así como a una clase compleja de impulsos, anhelos, necesidades y fuerzas semejantes, hechas internamente en las personas. Una vez que sostienen que la motivación impulsa, lidera y conserva la conducta humana, si bien la motivación general hace referencia al esfuerzo de cualquier meta, en el plano gremial se relaciona con el esfuerzo por conseguir las metas organizacionales luego de haber alcanzado saciar sus necesidades particulares (Chaurasia y Shukla, 2014).

Respecto a la motivación laboral, es considerada como el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que los empleados elijan cursos de acción y se comporten de determinada manera, se puede dividir en motivación intrínseca y motivación extrínseca. Primero, las personas están motivadas porque disfrutan haciendo ciertas tareas y porque se sienten realizadas cuando completan ciertos desafíos. Por el contrario, en la motivación extrínseca, las personas actúan por la recompensa o el beneficio que reciben de la acción. Los niveles de motivación varían de persona a persona, e incluso de la misma persona en diferentes momentos.

Las teorías de la motivación presentan explicaciones distintas sobre el comportamiento laboral, se analizan conductas que se diseñan de acuerdo con los rasgos innatos de la personalidad del individuo, están determinadas de acuerdo a las circunstancias organizacionales como la naturaleza del trabajo, los sistemas de recompensa y castigos, el clima organizacional, la cultura, entre otras (Suddart, 1988). La persona en una organización está viva, trabaja y regula su comportamiento adaptándose a esta forma, se motiva por el clima que encuentra en la organización y busca la calidez humana, encontrando una cultura corporativa que sea creado previamente (Bakioğlu y Güner, 2016).

Por tanto, la motivación laboral incluye contenido, contexto y cambio en sí mismo, representa una comprensión de las estructuras mentales de la persona que dirige a tomar acción, siendo el contexto cultural, sociológico y de desarrollo el que trata el cambio como un proceso dinámico que ocurre a lo largo del tiempo y afecta los

aspectos internos, externos y de compromiso, que son hoy, los componentes de esta variable (Erol, 2021). Es así que se definen los tres dimensiones para la investigación:

En primer lugar, la motivación externa o extrínseca refiere a las acciones que llevan a la persona a realizar un trabajo que está sujeto a contingencias, se requieren de incentivos o refuerzos tanto positivos como negativos, y que buscan la obtención de reconocimiento bajo una recompensa por labor desarrollada; mientras mayores cosas se consiguen, mayor es el nivel de motivación de la persona. Luego, está la motivación interna o intrínseca, definida como el interés y el disfrute que tiene la persona por una actividad en sí misma, donde las sensaciones de dominio, eficacia y autonomía son inherentes; hay un interés espontáneo y esencial al desarrollo cognitivo y social, donde se representa por el gozo y vitalidad y las acciones son controladas inicialmente por los aspectos externos que se regulan por eventos internos y que ocurre por varias etapas. Mientras que el compromiso se refiere al grado de identificación que tiene la persona sobre sus actividades que desarrolla para con su trabajo, el sentimiento de pertenencia y la relación para que todo funcione correctamente y las tareas se cumplan con cabalidad (Ato et al., 2021).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Se define como tipo básico porque busca la generación del conocimiento dentro de la profundidad del estudio de las dos variables, tanto para el engagement como para la motivación laboral (Bernal, 2015).

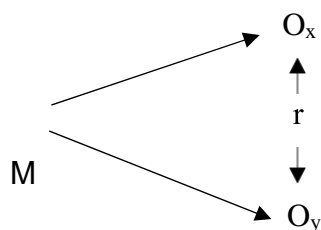
Fue bajo un enfoque cuantitativo porque medirá las variables de forma que pueda explicarse el fenómeno de estudio y se recolecte información numérica que permita estimar el resultado en un cálculo basado en las estadísticas (Hernández et al., 2018). Además, fue de nivel correlacional ya que buscó asociar las variables de estudio. Ante esto, se ejecutó la prueba estadística respectiva como define (Bernal, 2010), las correlaciones permiten encontrar el nexo de lo estudiado.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental porque no se condicionó a ningún sujeto dentro del análisis; así mismo, fue transversal porque la información se va tomar en una línea de tiempo, siendo solo una vez durante todo el estudio (Bernal A. , 2015). El diseño planteado es el siguiente:

**Figura 1**

*Diseño de la investigación no experimental*



*Nota.* M: Muestra; Ox: Engagement; Oy: Motivación Laboral; R: Relación

### 3.2. Variables y operacionalización

#### **Variable 1: Engagement**

**Definición conceptual:** Grado en el cual los trabajadores se involucran y se comprometen al máximo con su trabajo y con la organización (Vesga y otros, 2018)

**Definición operacional:** Escala que mide el compromiso de las personas desde los aspectos de vigor a las actividades, dedicación al trabajo y absorción sobre el trabajo que realizan.

**Indicadores:** Dimensión Vigor (Energía, Fortaleza, Voluntad, Continuidad, Persistencia y Empeño); Dimensión Dedicación (Significado, Entusiasmo, Inspiración, Orgullo y Retos); Dimensión Absorción (Animosidad, Entrega, Absorto, Inmersión, Pasividad y Desconexión)

**Escala de medición:** Ordinal

#### **Variable 2: Motivación laboral**

**Definición conceptual:** Se define como las fuerzas que propician el surgimiento de conductas en los individuos y las que influyen en la persona para exhibir sus propios comportamientos con el fin de ser beneficioso para la organización (Ato, 2021).

**Definición operacional:** Se aplica el cuestionario basado en una escala de Likert para medir cada una de las dimensiones e indicadores del estudio.

**Indicadores:** Motivación externa (Valor, Felicidad, Reputación y poder, Habilidades sociales, Calidad de vida, Ascensos); Motivación interna (Agrado, Instrucciones, Trabajo y personalidad, Imagen); Compromiso (Pertenenencia al trabajo, Profesión, Felicidad, Desarrollo, Metas).

**Escala de medición:** Ordinal

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### **Población**

La población es definida como el conjunto de elementos, cosas o personas que se encuentran en una determinada zona conjunta y que se caracterizan por tener un espacio geográfico o algún limitante (Bernal, 2015); entonces, para el estudio fueron

los colaboradores de una empresa del sector automotriz en la ciudad de Chiclayo, que suman para el presente periodo un total de 60 colaboradores.

#### **Criterios de inclusión**

- Colaboradores que tengan 06 meses como mínimo laborando y contrato a la fecha
- Que pertenezca al grupo del sector automotriz (alguna empresa del grupo)
- Laboren en la oficina de Chiclayo

#### **Criterios de exclusión**

- Personal recién contratado o menor de seis meses laborando
- Personal que labore en otra ciudad

#### **Unidad de análisis**

- Trabajadores de una empresa del sector automotriz

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

#### **Técnica:**

Se aplicó la encuesta como técnica, que es la forma de recolección de datos que se emplea a través de una serie de métricas mediante escalas con la intención de mostrar resultados objetivos (Ñaupas et al., 2018).

#### **Instrumento:**

El instrumento de recolección de datos es el cuestionario, que es una herramienta de investigación que consiste en una serie de preguntas e indicadores con el propósito de obtener información que pueda analizarse de forma estadística (Ñaupas et al., 2018). El instrumento consta de 17 ítems para la primera variable y de 15 ítems para la segunda variable; en ambos casos se mide con la escala cualitativa ordinal.

#### **Validez del constructo**

Respecto a la validez de constructo, se ejecutó la revisión por parte de tres profesionales expertos en el tema analizado y que cuentan con el grado de Maestría para este caso. Se busca que la evidencia acumulada termine plasmada en un instrumento que se justifica a partir de la interpretación de la misma. Para ello, se tomarán en cuenta tres aspectos importantes del instrumento: la relevancia, la coherencia y la pertinencia de las preguntas (Ver anexo 3).

## **Confiabilidad**

La confiabilidad para el instrumento se produce cuando los resultados son consistentes y fiables, por ende, se requirió de realizar una prueba piloto con 20 trabajadores para que, una vez obtenida la respuesta, se organice una base de datos con la finalidad de ser sometido al programa SPSS v.26 y aplicar el estadístico Alpha de Cronbach para medir el nivel de confianza. Para la primera variable work engagement, se obtuvo un valor de confiabilidad de 0,949 (altamente confiable) y para la segunda variable, motivación laboral, el valor fue de 0,886 (confiable). (Ver anexo 5).

### **3.5. Procedimientos**

Para la ejecución de la recogida de datos, en primer lugar, se emitió un correo electrónico a la administración general para solicitar acceso respectivo, con eso se asegura la formalidad del proceso. Una vez obtenida la respuesta, se organiza junto a la gerencia de la organización, el día y hora de visita para la recogida de datos, de preferencia un día sábado para no afectar las operaciones de la organización. El tiempo aproximado para esta labor fue de una hora y media o dos en su defecto.

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

Al ser un estudio que analiza dos variables, el método de revisar esta información fue mediante la estadística inferencial, porque se usaron pruebas como el Alpha de Cronbach para la confiabilidad, luego de ello se ejecuta el proceso de prueba de normalidad, en este caso se aplica el estadístico de Kolgomorov Smirnov al tener una muestra mayor de 50 unidades, de acuerdo al valor encontrado se ha obtenido que el sigma es mayor de 0,05 ( $p=0,20$ ) para ambas variables de estudio, por tanto, los datos tienen una distribución normal y son paramétricos, en este caso se emplea R de Pearson para el análisis de las correlaciones (Ver anexo 6).

### **3.7. Aspectos éticos**

Tomados de la Universidad César Vallejo, en primer lugar, el principio de beneficencia, que la empresa y trabajadores se benefician de forma directa pues los resultados van a sincerar las acciones que tiene el personal frente a su compromiso y elementos motivacionales. Así mismo, el principio de no maleficencia, porque no se pretende

hacer ningún daño a nadie en el proceso de la investigación; por otro lado, el principio de autonomía, pues la investigadora desarrolla su estudio con total libertad y sin ningún tipo de presión por parte de la empresa estudiada; finalmente, el principio de justicia, para con todos los involucrados en el estudio, de forma directa o indirecta.

#### IV. RESULTADOS

Aquí se muestra la parte descriptiva por cada variable de estudio, luego se presentan los resultados inferenciales de acuerdo a los objetivos planteados, empezando por los específicos y finalizando con el objetivo general.

#### Resultados descriptivos de la variable Engagement

Tabla 1

	ALTO		MEDIO		BAJO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>V1 D1 Vigor</b>	16	26.7	26	43.3	18	30	60	100
<b>V1 D2 Dedicación</b>	17	28.3	25	41.7	18	30	60	100
<b>V1 D3 Absorción</b>	17	28.3	24	40	19	30.7	60	100

*Nota.* Datos obtenidos del cuestionario aplicado

De acuerdo a los resultados hallados desde la parte descriptiva, para la variable Engagement, se ha encontrado que para la dimensión absorción hay un 31.7% de respuestas que consideran se encuentra en un nivel bajo mientras que para el vigor y la dedicación se obtuvo un 30%. Así mismo, el vigor obtuvo el porcentaje más alto en el nivel medio con un 43.3% mientras en las otras dos dimensiones fueron menos, con un 41.7% para la dedicación y 40% para la absorción. Finalmente, el nivel alto se obtuvo en con un 28.3% para las dimensiones de dedicación y absorción, mientras que para la dimensión vigor se encontró un 26.7%.



## Resultados descriptivos de la variable Motivación Laboral

Tabla 2

	ALTO		MEDIO		BAJO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>V2 D1 Motivación Externa</b>	17	28.3	21	35	22	36.7	60	100
<b>V2 D2 Motivación Interna</b>	11	18.3	28	46.7	21	35	60	100
<b>V3 D3 Compromiso</b>	17	28.3	24	40	19	31.7	60	100

*Nota.* Datos obtenidos del cuestionario aplicado

Para la variable motivación, los resultados mostraron que las respuestas obtuvieron un valor del 36.7% para el nivel bajo en la dimensión de motivación externa, seguido de la motivación interna con un 35% y para la dimensión compromiso un 31.7%. En el nivel medio, los resultados han encontrado en la dimensión de motivación interna un 46.7%, seguido por la dimensión compromiso con un 40% y para la motivación externa un 36.7% respectivamente. Finalmente, para el nivel alto, los porcentajes se ubicaron principalmente en la dimensión de motivación externa y el compromiso con un 28.3% y para la motivación interna un 18.3%.

## Análisis inferencial

### Prueba de normalidad

Tabla 3

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Engagement Motivación Laboral</b>	,100	60	,200*	,958	60	,040
	,075	60	,200*	,985	60	,668

*Nota.* Datos obtenidos del programa SPSS

H0: Las variables son normales

H1: Las variables no son normales

Respecto a la prueba de normalidad ejecutada para el estudio, se define el uso de la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov debido a que el número de la muestra supera las 50 personas, en este caso se ha trabajado con 60 personas. Los resultados dan como valor la significancia para ambas variables de estudio en un valor de 0,200; ante esto, al ser mayor al valor  $p > 0,05$  los datos tienen una distribución normal, por tanto, se emplean estadísticos paramétricos para la medida, tomando la prueba estadística de Pearson.

**a. Objetivo específico 1: Determinar la relación entre el engagement y la motivación externa**

**Tabla 4**

		Engagement	Motivación externa
Engagement	Correlación de Pearson	1	,680
	Sig. (bilateral)		,002
	N	60	60
Motivación Externa	Correlación de Pearson	,680	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	60	60

*Nota.* Datos obtenidos del programa SPSS

H0: No existe relación significativa entre el engagement y la motivación externa

H1: Existe relación significativa entre el engagement y la motivación externa

Respecto a la hipótesis planteada, el resultado de la significancia muestra que se acepta la hipótesis alterna, por tanto, se acepta la H1: Existe relación significativa entre el engagement y la motivación externa. Esto significa que el compromiso que tienen los colaboradores está asociado con la reputación que les da su empleo en la empresa, esto aumenta la calidad de vida de los colaboradores porque desarrolla sus habilidades sociales, les genera valor y posibilidades de lograr niveles más altos dentro de su carrera profesional. Por lo tanto, se evidencia que las recompensas positivas o negativas se asocian al comportamiento de los trabajadores de la empresa automotriz, está guiado por incentivos externos que persiguen logros basados en el

reconocimiento o algún tipo de estímulo que logre que los colaboradores maximicen su eficiencia en las labores que realizan. Así mismo, los resultados encontrados en la correlación entre el engagement y la motivación externa muestran una  $r=0,680$  existiendo una correlación moderada-alta y positiva.

**b. Objetivo específico 2: Determinar la relación entre el engagement y la motivación interna**

**Tabla 5**

		Engagement	Motivación interna
Engagement	Correlación de Pearson	1	,416**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	60	60
Motivación interna	Correlación de Pearson	,416**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	60	60

*Nota.* Datos obtenidos del programa SPSS

H0: No existe relación significativa entre el engagement y la motivación interna

H2: Existe relación significativa entre el engagement y la motivación interna

Respecto a la hipótesis planteada, el resultado de la significancia muestra que se acepta la hipótesis alterna, por tanto, se acepta la H2: Existe relación significativa entre el engagement y la motivación interna. Esto implica que los colaboradores se sienten satisfechos con las actividades que realizan y consideran que el trabajo se adapta a la personalidad que tienen, sienten que agradan al resto del equipo de personas y que se sienten protagonistas en su entorno laboral. Por ello, las recompensas alimentan este tipo de motivación denominada íntima con la satisfacción al logro de forma personal, les genera independencia en sus actividades, les entrega fuerza interior y una mayor confianza. Al emplear esta combinación de elementos motivadores intrínsecos en el lugar de trabajo, es decir, en la empresa automotriz, se potencia la fuerza laboral saludable del personal. Los resultados encontrados en la correlación entre el engagement y la motivación interna muestran una  $r=0,416$  existiendo una correlación moderada.

**c. Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el engagement y compromiso**

**Tabla 6**

		Engagement	Compromiso
Engagement	Correlación de Pearson	1	,380**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	60	60
Compromiso	Correlación de Pearson	,380**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	60	60

*Nota.* Datos obtenidos del programa SPSS

H0: No existe relación significativa entre el engagement y el compromiso

H3: Existe relación significativa entre el engagement y el compromiso

Respecto a la hipótesis planteada, el resultado de la significancia muestra que se acepta la hipótesis alterna, por tanto, se acepta la H3: Existe relación significativa entre el engagement y el compromiso. Es así, que los trabajadores consideran que pertenecen a la profesión que desempeñan, les hace feliz y lo transmiten a otras personas de su entorno cercano, tienen expectativas de poder permanecer en el tiempo y aportar a la organización con su trabajo y que están preparados para desarrollar nuevas metas que involucra el trabajo que desempeñan. Este comportamiento de los empleados tiene un involucramiento emocional pero también intelectual, porque le propone retos para la empresa automotriz, su trabajo contribuye al crecimiento y las oportunidades que puede encontrar con beneficios en primer lugar organizacional y luego personal, situación que debe incrementarse en la organización de acuerdo a lo hallado. Por otro lado, lo hallado en la correlación entre el engagement y el compromiso muestran una  $r=0,380$  existiendo una correlación moderada baja.

**d. Objetivo general: Analizar la relación entre engagement y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa del sector automotriz en Chiclayo**

**Tabla 7**

		Engagement	Motivación laboral
Engagement	Correlación de Pearson	1	,472**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,472**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

*Nota.* Datos obtenidos del programa SPSS

H0: No existe relación entre engagement y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa del sector automotriz en Chiclayo

H: Existe relación entre engagement y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa del sector automotriz en Chiclayo

Respecto a la hipótesis planteada, el resultado de la significancia muestra que se acepta la hipótesis general, por tanto, se acepta la H: Existe correlación entre en engagement y la motivación laboral. Esto significa que el engagement que tienen los trabajadores está relacionado con la motivación que tienen al desempeñar sus labores dentro de la empresa en estudio, tienen motivaciones externas e internas que les permite ejecutar sus actividades de forma natural y voluntaria, generando un compromiso de pertenencia a la organización y que les genera sobre todo un placer el llevar a cabo sus labores, profesionalizándose en lo que realizan y proyectándose nuevas metas personales y organizacionales. Ambos son los motores que permiten enfrentar desafíos y desarrollar nuevas herramientas para alcanzar las metas en la empresa automotriz, dependiendo mucho del estado emocional de los trabajadores. Los resultados encontrados en la correlación entre las variables del engagement y la motivación externa muestran una  $r=0,472$  existiendo una correlación moderada.

## V. DISCUSIÓN

Respecto al primer objetivo específico, determinar la relación entre el engagement y la motivación externa, los resultados obtenidos evidencian un nivel de correlación moderada alta y positiva de valor  $r=0,680$  entre el engagement y la motivación externa, mostrando que el compromiso que tienen los trabajadores está asociado con los elementos extrínsecos que se presentan en sus actividades de trabajo, resultados que al ser comparados con Parra et al. (2019) en su investigación concluyó que los empleados buscan mejorar su reputación y habilidades sociales, y que el crecimiento mediante ascensos los motiva de forma que se comprometen con la organización, por ello todos los cambios que se generen debe ser para mejorar las acciones de las personas.

Por otro lado, Saézn (2019) en su estudio reafirma que los colaboradores se adaptan de manera más fácil cuando existe de por medio elementos motivacionales extrínsecos, y que la calidad de vida permite que adopten una posición competitiva dentro de su trabajo, haciendo que su compromiso aumente. Con ello, se confirma la teoría de las necesidades adquiridas desarrollada por David McClelland reafirmada por Arnold y Randall (2012), donde las personas tienen necesidades inconscientes que son adquiridos a lo largo de su vida por medio del aprendizaje y experiencia, pero que el poder y las necesidades de afiliación o social entre los grupos de personas son sumamente importantes para el logro colectivo de metas, los logros se aseguran y las habilidades sociales o externas se vuelven primordiales para el desarrollo de cualquier empresa.

La motivación externa junto al engagement requieren de incentivos y refuerzos positivos con la finalidad de conseguir un mayor nivel de reconocimiento de los trabajadores, mientras mayores cosas se consiguen, mayor es el nivel de motivación, por eso es que la aceptación de la posición teórica de Ato et al. (2021) define el interés y el disfrute que tiene la persona por una actividad donde sabe que su capacidad de motivarse de forma externa le va permitir encontrar resultados positivos, demuestra un interés espontáneo y esencial al desarrollo cognitivo y social, y refuerza sus sentimientos de pertenencia en relación al aspecto laboral dentro de la organización y fuera de ella.

Así mismo, lo establecido en segundo objetivo específico, determinar la relación entre el engagement y la motivación interna, se encontró una correlación moderada con un coeficiente de  $r=0,416$  entre el engagement y la motivación interna, mostrando que los colaboradores sienten satisfacción con las actividades que realizan y que las recompensas ayudan a mejorar sus actividades dentro de la empresa automotriz, hay un gozo de logro de metas sienten que también su imagen crece ante los ojos de los responsables de la empresa, se refuerza la personalidad y el equipo se favorece de muchas maneras dentro de la organización.

Comparado con las posiciones de Salgado et al. (2018) en su análisis refiere que hay factores internos que las personas deben de tener en cuenta cuando desarrollan sus labores, y que la motivación interna se complementa con la aceptación de que la imagen de la organización es la personalidad que reflejan los trabajadores, si bien existen necesidades de por medio, estos deben ser atendidos para no poner en riesgo las operaciones de la empresa, por ello que el trabajo de reforzamiento interno se vuelve trascendente para los intereses de cualquier empresa, que pretende que sus logros reflejen también el éxito de todo su personal.

Por otra parte, LLanos (2021) analizó en su investigación que el comportamiento de las personas que han experimentado labores remotas y que han vuelto a la forma presencial, han identificado que el engagement no se ha debilitado, por el contrario, se ha reafirmado el compromiso con la empresa donde laboran, y que la autoeficacia se debe a que existe una motivación interna en las personas a pesar de cualquier problema; pero si se trabaja en ello, el impacto es menor dentro de la organización.

Todo lo encontrado, se sienta sobre lo expresado en las teorías de Schaufeli, que diferencian al engagement de otras variables ligadas a la motivación, como por ejemplo la felicidad y la satisfacción, pero que se activan cuando con comparadas con las motivaciones internas que se desarrollan en los trabajadores (Juárez, 2015). Además, la motivación interna es sinónimo de autoeficacia, tal cual lo definen Garrosa y Carmona (2011), que es la percepción individual sobre la capacidad que tiene el individuo de cumplir con una amplia gama de compromisos, y que sus intenciones y motivaciones internas generan el suficiente engagement para que se realice de una forma completa.

Por otro lado, en el tercer objetivo planteado, determinar la relación entre el engagement y compromiso, se halló una correlación moderada baja con un coeficiente de  $r=0,380$  entre el engagement y el compromiso, indicando que los trabajadores se involucran y establecen retos personales con la finalidad de crear oportunidades y accedan a los beneficios que la empresa automotriz les ofrece. Relacionado al estudio de Juyumaya (2018) en su análisis sobre “Work engagement, satisfacción y rendimiento laboral: el rol de la cultura organizacional” indicó que la satisfacción y el compromiso se relacionan positivamente con el engagement y el cumplimiento de las tareas, demostrado en sus resultados donde halló influencia positiva para estos elementos mejorando la satisfacción de los trabajadores.

Además, la posición teórica de Bakker y Demerouti (2013) demostraron que el compromiso se considera como un complemento de forma que es un elemento personal motivador, impulsando el crecimiento personal y reforzando el engagement. Por su parte Pourtousi et al. (2018) develó que el engagement es un predictor significativo de la satisfacción, la motivación, el compromiso y el fortalecimiento de las relaciones basados en la confianza que facilitan la conducta de los trabajadores. Así que, el compromiso como afirman Spontón et al. (2018) es el principal responsable del desempeño de la persona y se fortalece con el autoconcepto y autoconocimiento, es por ello que el modelo clásico afianza estos comportamientos.

Este compromiso se da porque los empleados sienten que lo que hacen los motiva para que puedan exigirse de manera individual y sacar su trabajo adelante, se logre la productividad en el menor tiempo posible y aquel que no lo esté, simplemente se desliga de una forma u otra porque ambos elementos, tanto engagement como compromiso están relacionados de forma que está ligado a la satisfacción o motivación indirecta a la productividad; como refiere Ato et al. (2021), para mantener a la plantilla comprometida, es importante que se valore el valor intangible que granta la retención del talento, siendo el compromiso, una herramienta clave para ello.

Entonces, como establece la posición conceptual de Spontón et al. (2018), se necesita desarrollar una cultura de compromiso donde se haga mucho más fácil de trabajar, es decir, se debe ver el lado emocional del grupo con la intención de mejorar las relaciones y fortalecer el lugar de trabajo, se diseñan valores corporativos que se van



alineando a los valores de la empresa con la forma de trabajar de los colaboradores. Además, se requiere de mantener una cultura de compromiso con la intención de que sea la filosofía de la organización, y que con el tiempo, se debe reflejar en un modelo exitoso de gestión del talento humano.

Finalmente, en el objetivo general sobre analizar la relación entre engagement y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa del sector automotriz en Chiclayo, los resultados entregaron un coeficiente de valor  $r=0,472$  de correlación moderada entre la variable engagement y motivación laboral, identificando a la motivación como un elemento voluntario para el logro de actividades y que el engagement permite que las personas afiancen su trabajo con metas personales y organizacionales, demostrando que las relaciones que se construyen con el equipo fortalece las acciones a desarrollar, por consiguiente, ampliar posibilidades para que el trabajador compruebe en su quehacer diario en la empresa.

Comparado con la posición de Ortíz y García (2021) en su estudio encontraron altas relaciones entre el engagement y la motivación de las personas, reforzadas por aspectos como la dedicación y vigor de los colaboradores gracias a factores de motivación, definieron modelos de apoyo organizacional para la organización. Esto comparado con la teoría de los dos factores conocido también como los factores de higiene y la propia motivación de Frederick Herzberg reforzada por (Hellriegel, 2014) establecen que, en el contexto laboral, influyen los factores intrínsecos y extrínsecos, y que la motivación de los trabajadores deriva del cumplimiento de las funciones de forma exitosa, asegurando así corresponder con sus necesidades y expectativas.

Por otro lado, la teoría de las expectativas de Víctor Vroom, indica que las personas están más motivadas cuando la probabilidad es alta sobre el esfuerzo que realiza en su trabajo y que le sirve para satisfacer sus metas personales, entonces, el esfuerzo y el desempeño se complementa con los beneficios que van a obtener como horas extras, ascensos, premios, pagos extras, ente otros que logre satisfacer su deseo de permanecer más tiempo en la empresa (Robbins y Judge, 2009). Esto mismo se refleja dentro de la empresa, porque se relaciona con la teoría analizada, el personal denota principios de valencia, buscando recompensas normales en este tipo de trabajos en ventas, quiere una mejora del salario, un puesto mayor, pero sin que esto signifique perder su vida personal porque no es lo que esperan.

Así mismo, se aplica la instrumentalidad dentro de la teoría, porque tiene la medición de la probabilidad de conseguir gratificaciones por los logros cumplidos, dependiendo mucho de la empresa y el ámbito laboral donde se desarrollan; pero, al ser un comercio de ventas de automóviles, se entiende que la motivación viene con las bonificaciones. Así también, infiere mucho la expectativa que tiene cada sujeto y la creencia que tiene depositada en sí mismo, de manera que sea conseguible la meta deseada o, sobre todo, se obtenga la recompensa.

La calificación del engagement encontrado en los trabajadores con actividades de ventas lógicamente son las altas que otro tipo de colaboradores, esto es un indicador también que depende del tipo de trabajo que se realiza puede relacionarse con la motivación que pudieran tener; si se tiene a un grupo de vendedores que se motivan por las comisiones, esto difiere de trabajadores administrativos que no tienen este tipo de bonos considerados motivadores.

La población estudiada correspondió a personal operativo comercial, que son en su gran mayoría, situación que podría afectar de forma distinta si se compara con otras personas involucradas en la empresa; es decir, que el nivel de engagement puede estar establecido de acorde a los perfiles de las actividades laborales que se identifiquen como principales y las relaciones interpersonales que devengan del tipo de labor que ejerzan en sus actividades. La investigación y difusión de lo relaciona con la motivación y engagement son necesarias para que los empleados tomen decisiones basadas en evidencias que favorezcan el crecimiento personal y un entorno laboral favorable.

Es por ese motivo que la motivación humana se inicia, se energiza, se sostiene, se dirige y se detiene según el tipo de actividad que se realiza en la empresa, generando una serie de comportamientos, tal y como afirma Chaurasia y Shukla, (2014), se presentan clases compleja de impulsos, anhelos, necesidades y fuerzas semejantes, hechas internamente en las personas que buscan resultados óptimos en sus labores. Una vez que sostienen que la motivación impulsa, lidera y conserva la conducta humana, los objetivos y metas permitirán conseguir las metas organizacionales luego de haber alcanzado saciar sus necesidades particulares.

Esto se relaciona con lo encontrado en la parte teórica sobre Víctor Vrom, quien establece que la motivación es relacionada con el esfuerzo, cuanto más motivado este la persona, más sencilla es la tarea a ejecutar, se requiere de un esfuerzo para el logro y el engagement como el compromiso, vienen determinado según el valor que se otorgue, por una tarea u objetivo cumplido. Entonces, se trata de una especie de secuencia intuitiva, cuánto más valor se obtiene, el resultado es el final de esta tarea. Añadido a la posición de Pourtoussi et al. (2018), quienes refieren que los sujetos se desenvuelven según su propia voluntad, y que se necesita de conseguir resultados en el inmediato tiempo; por tanto, se suman a esto la personalidad, las decisiones a tomar y las que ya se eligieron, volver a revisarlas.

## VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al primer objetivo específico planteado, se ha encontrado que existe relación significativa entre el engagement y la motivación externa, aceptando la hipótesis planteada de acuerdo al valor de significancia de 0,002, entendiendo que el compromiso que tienen los colaboradores está asociado con los elementos extrínsecos de sus funciones; así mismo, se encontró que existe correlación con un coeficiente de  $r=0,680$  existiendo una correlación moderada-alta y positiva.
2. Para el segundo objetivo específico planteado, se halló que los resultados permitieron aceptar la hipótesis alterna, existe relación significativa entre el engagement y la motivación interna de acuerdo al valor de significancia de 0,001. Esto implica que los colaboradores se sienten satisfechos con las actividades que realizan y se ve fortalecido por las recompensas que les genera independencia en sus actividades. Además, se encontró la correlación con un coeficiente de  $r=0,416$  existiendo una correlación moderada.
3. Respecto al tercer objetivo planteado, de acuerdo a los resultados encontrados se acepta la hipótesis alterna, por tanto, existe relación significativa entre el engagement y el compromiso de acuerdo al valor de significancia de 0,003, mostrando que los trabajadores se involucran en el trabajo que desempeñan y se establecen retos personales para generarse oportunidades y puedan encontrar beneficios en la empresa automotriz. También se halló la correlación entre el engagement y el compromiso con un coeficiente de relación  $r=0,380$  existiendo una correlación moderada baja.
4. Finalmente, se concluye en el objetivo general aceptando la hipótesis, existe correlación entre en engagement y la motivación laboral de acuerdo al valor de significancia de 0,000, esto entrega una serie de afirmaciones en el grupo de estudio, se identifica a la motivación como un elemento voluntario para el logro de actividades y que el engagement permite que las personas mejoren sus labores y cumplan las metas personales y organizacionales. Además, se encontró que la correlación entre las variables obtuvo un coeficiente de  $r=0,472$  existiendo una correlación moderada.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que la Gerencia General evalúe en primera instancia las competencias del personal con la intención de analizar dos aspectos, en primer lugar, las motivaciones que conducen al trabajador a que demuestren vigor, continuidad y persistencia en sus actividades, así como la dedicación y propósito que emplean para el logro de sus objetivos; y, por otro lado, se refuercen las habilidades sociales para favorecer las relaciones interpersonales en el trabajo y con el grupo se desarrollen de forma más fluida.
2. Para fortalecer dentro de la empresa el engagement con la motivación interna se requiere de estimular al personal con recompensas que alimenten su deseo de superación con tareas que refuercen su satisfacción personal, fortalezcan su fuerza interior y mejoren su confianza; esto se logra refuerzos verbales, estabilidad laboral, actualización, capacitación y entrenamiento constante.
3. Para el área de recursos humanos, reforzar las labores de compromiso del equipo de trabajo es importante, las metas se deben comunicar y compartir aprovechando las reuniones de trabajo, se debe enseñar la consistencia en las actividades de venta y que aprendan de los resultados que obtengan, quedándose con ellas que resulten dando mejor performance, se deben de equilibrar las expectativas y evaluar los compromisos regularmente.
4. Por último, al departamento Comercial, es importante puedan consolidar los planes propuestos de manera que fortalezcan el compromiso y motivación con los colaboradores involucrados, tener políticas abiertas para que los trabajadores expresen sus ideas y perspectivas sin temor a ser criticados, se aborden sus preocupaciones de forma que se les dé respuesta, la confianza construye un sentido de compromiso y mejora la pertenencia de cada individuo dentro de la empresa; por tanto, puedan definir una imagen corporativa de motivación y compromiso.

## VIII. PROPUESTA

**Título:** Estrategias para la mejora del engagement y la motivación laboral en una empresa automotriz en la ciudad de Chiclayo

**Presentación:** En base a los resultados obtenidos, se plantea una serie de estrategias como parte de la propuesta de mejora para la empresa automotriz en estudio, estas se basan en el engagement y motivación laboral para el personal que desempeña funciones dentro de la organización. Para su implementación, se desarrolla un diagnóstico inicial seguido de acciones que permitirán el cumplimiento de logro del objetivo, así mismo, se genera un presupuesto y un calendario de ejecución en base a lo planteado.

**Conceptualización de la propuesta:** Se establece de forma conceptual la propuesta a desarrollar tomando los aportes teóricos y conceptuales sobre las variables en estudio, buscando la generación del valor en cada una de las acciones recomendadas a la empresa en estudio.

### **Objetivos de la propuesta**

- **Objetivo general**

Elaborar estrategias para la mejora del engagement y la motivación laboral en una empresa automotriz en la ciudad de Chiclayo

- **Objetivos específicos**

Consolidar mediante acciones de engagement el ambiente y cultura de trabajo en la empresa automotriz

Definir políticas y planes de desarrollo personal para los trabajadores en la empresa automotriz

Determinar acciones de reingeniería para incrementar la motivación laboral mediante el reconocimiento de incentivos y logros en la empresa automotriz

**Justificación:** Se establece lo siguiente:

Se define el por qué y el para qué de la propuesta, así como su contribución que aporta a la empresa en primera instancia, así como a la sociedad, en este caso, a los clientes. Es conveniente porque se define el uso que debe darse,

así como la relevancia social que tiene es el beneficio sobre los colaboradores y la empresa. Por otro lado, se ayuda a resolver un problema de la organización mediante el uso teórico de los postulados que permiten llenar el vacío del conocimiento.

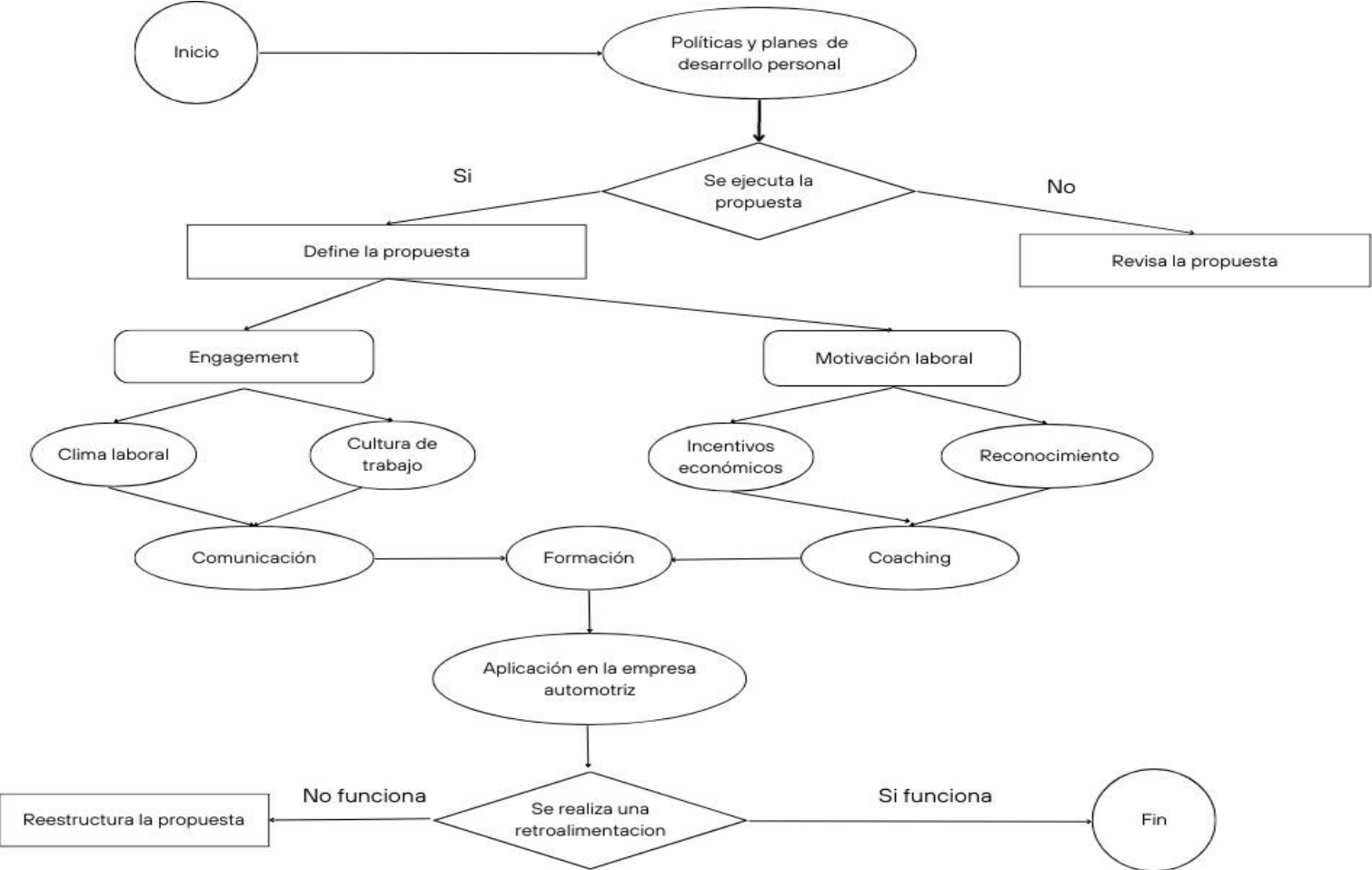
**Fundamentos:** se refiere a sustentar la propuesta desde el aspecto pedagógico, psicológico, sociológico y comercial en función a las variables de estudio, que es el engagement y la motivación laboral, que han sido la base para el desarrollo de la fundamentación de la propuesta, con ellas se han definido las acciones que permitirán a la organización mejorar mediante el análisis de las propuestas dentro de un tiempo debido y con el presupuesto establecido.

**Estrategias para implementar la propuesta:** Se definen las estrategias a tomar en conjunto para el desarrollo del engagement y la motivación laboral:

- Fomentar el buen clima laboral.
- Crear una buena cultura de trabajo.
- Desarrollar una buena comunicación entre la directiva y los colaboradores.
- Actividades de formación y desarrollo.
- Aplicación de incentivos económicos.
- Reconocer los logros.
- Desarrollar estrategias de coaching.

Flujograma

Figura 2  
Flujo de la propuesta de mejora





## Presupuesto

**Tabla 8**

*Presupuesto de la propuesta*

N°	Estrategia	Actividades	Presupuesto s/.	Periodo	Responsable	Ago	Set	Oct	Nov	Dic	Total s/.
1	Fomentar el buen clima laboral	Paquete de StarMeUp	250	Mensual	Administración General	x	x	x	x	x	1250
2	Crear una buena cultura de trabajo	Fortalecimiento de la cultura organizacional	300	Mensual	Administración General	x	x	x	x	x	1500
3	Desarrollar una buena comunicación entre la directiva y los colaboradores	Desayuno laboral	100	Mensual	Administración General	x	x	x	x	x	500
4	Actividades de formación y desarrollo	Programa de Certificación continua	450	Mensual	Administración General	x	x	x	x	x	2250
5	Aplicación de inventivos económicos	Bono por abono	200	Mensual	Administración General	x	x	x	x	x	1000
6	Reconocer los logros	Vales de consumo	200	Mensual	Administración General	x	x	x	x	x	1000
7	Desarrollar estrategias de coaching	Familias en acción	150	Mensual	Administración General	x	x	x	x	x	750
<b>Total</b>			<b>1650</b>								<b>s/. 8,250</b>

*Nota.* Elaborado en base al desarrollo de la propuesta

## REFERENCIA

- Arnold, J. y Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo: comportamiento humano en el ámbito laboral*, Quinta edición, México: Pearson Educación
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2021). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps>. 29.3.178511
- Bakioğlu, A. y Güner, H. (2016). Motivation and Conflict. Aysen Bakioglu (Editor), *Turkish Education System and School Management* (pages.73-96). Ankara: Nobel.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107–115. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bernal, A. (2015). *Metodología de la Investigación* (4ta ed.). Madrid: Pearson Ediciones.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación. En Justificación metodológica*. Bogotá, Colombia: Pearson.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera ed.). México D.F.: Pearson Education.
- Bidis, G. (2020). Le changement organisationnel responsable d'une PME spécialisée dans la robinetterie Pratiques RSE et définition d'un outil de pilotage de la performance globale. *La Revue des Sciences de Gestion, Direction et Gestion*, 303(304), 25-34. <https://doi.org/www.LaRSG.fr>
- Chaurasia, S. y Shukla, A. Psychological Capital, LMX, Employee Engagement & Work Role Performance. *The Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 50, No. 2. [https://www.researchgate.net/profile/Swati-Dhir-3/publication/320068358\\_Psychological\\_Capital\\_LMX\\_Employee\\_Engagement\\_Work\\_Role\\_Performance/links/59cbea8a0f7e9bbfdc3b7411/Psychological-Capital-LMX-Employee-Engagement-Work-Role-Performance.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Swati-Dhir-3/publication/320068358_Psychological_Capital_LMX_Employee_Engagement_Work_Role_Performance/links/59cbea8a0f7e9bbfdc3b7411/Psychological-Capital-LMX-Employee-Engagement-Work-Role-Performance.pdf)
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*, Segunda edición. México: Editorial Mc Graw Hill
- Deci, E. y Ryan. R. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychological Association*, Vol. 55, No. 1, 68-78 DOI: 10.1037/110003-066X.55.1.68

- Erol, A. (2021). Development and Validation of the School Administrators' Work Motivation Scale (SAWMS). *International Online Journal of Educational Sciences*, 13(5), 1310-1324. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.15345/iojes.2021.05.002>
- Fernández, M., & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56-74. <https://doi.org/https://doi.org/10.31876/REVISTA.V22I77.22498>
- Flores-Ruiz E, Miranda-Novales MG, Villasís-Keever MÁ. El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. *Estadística inferencial. Rev Alerg Mex.* 2017;64(3):364-370
- García, J., Durán, S., Parra, M., & Martínez, H. (2018). Inserción, integración y equidad en el ámbito laboral: Escenario empresarial posconflicto en Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 3(1), 36-49. <https://doi.org/http://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/article/view/23956>
- García, M., & Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá – Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1), 79-90. <https://doi.org/https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/979>
- Garrosa Hernández, E., y Carmona Cobo, I. (2011). Salud laboral y bienestar: incorporación de modelos positivos a la comprensión y prevención de los riesgos psicosociales del trabajo. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 224–238. <http://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500014>
- Grant, D., Michelson, G., Oswick, C., & Wailes, N. (2005). Guest editorial: discourse and organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 18(4), 96-104. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/09534810510579814>
- Hellriegel, D., Jackson, S y Slocum, J. (2008). *Administración: un enfoque basado en competencias*. Onceava edición. México: Cengage Learning.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill Ediciones.
- Huilcapi, M., Castro, G., & Jácome, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 311-333. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.23857/dc.v3i2.332>
- Jacobs, G., Van Witteloostuijn, A., & Christe-zeys, J. (2013). Management A theoretical framework of organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 26(5), 772-792.
- Jara, M., Asmat, V., Alberca, P., & Medina, L. (s.f.). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 744. <https://doi.org/2018>

- Juárez, A. (2015). Engagement Laboral, una concepción científica: Entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit*, 21(2), 187-194.
- Juyumaya, J. (2018). Work engagement, satisfacción y rendimiento laboral: el rol de la cultura organizacional. *Estudios de Administración*, 1(1), 32-49.
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. (2018). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(1), 338-355. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/apl0000133>
- Kim, W., & Park, J. (2017). Examining Structural Relationships between Work Engagement, Organizational Procedural Justice, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior for Sustainable Organizations. *Sustainability*, 9(205), 1-16. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su9020205>
- Koontz, H. (1997). *Management: A Book of Readings*, 5a ed., Nueva York: McGraw-Hill.
- Leiva, C. (2005). Conductismo, cognitivismo y aprendizaje [en línea]. Costa Rica, Tecnológico de Costa Rica. Recuperado el 15 de marzo de 2020, de: [https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec\\_marcha/article/view/442](https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_marcha/article/view/442)
- LLanos, L. (2021). Self-efficacy and engagement in the home office: learning through the Covid-19 pandemic. *Contaduría y Administración*, 66(5), 1-23. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2021.3186>
- Medrano, L., Ortiz, A., Flores, P., Dominguez-Lara, S., & Gibelli, S. (2018). Medición de recursos personales socio-cognitivos en organizaciones: Análisis psicométricos en trabajadores argentinos. *Evaluar*, 18(2), 1-16. <https://doi.org/https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>
- Meng, J., & Berger, B. (2018). Maximizing the potential of millennial communication professionals in the workplace: A talent management approach in the field of strategic communication. *International Journal of Strategic Communication*, 12(5), 507-525. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/1553118X.2018.1508467>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación cuantitativa - cualitativa y redcción de la tesis* (Vol. 5). Educación. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Ortíz, C., & García, C. (2021). Relationship between perceived organizational support and work engagement in Mexican workers. *Psicogente*, 24(45), 1-18.
- Parra, M., Visbal, O., Duran, S., & Badde, G. (2019). Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional. *Interdisciplinaria*, 36(1), 155-170.

- Pourtoussi, Z., Ghanizadeh, A., & Mousavi, V. (2018). A qualitative in-depth analysis of the determinants and outcomes of EFL teachers' motivation and demotivation. *International Journal of Instruction*, 11(4), 175-190.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*, Decimotercera edición, México: Editorial Pearson Educación.
- Rodríguez, R., Martínez, M., & Salanova, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: Una combinación ganadora. *Universitas Psychologica*, 13(3), 15-28. <https://doi.org/https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy13-3.joet>
- Rubio, L. (2018). Justicia Organizacional y Engagement en docentes de una universidad privada de Armenia, Quindío. *Contexto*, 7(1), 47-56. <https://doi.org/http://contexto.ugca.edu.co/index.php/contexto/issue/view/61/showToc>
- Saénz, A. (2019). *Programa de Engagement y cambio del proceso de incorporación tras el cambio de visión corporativa*. Universidad de Lima. Lima: Fondo U de Lima.
- Saénz, A. (2020). Programa de engagement y cambio del proceso de incorporación tras el cambio de visión corporativa. *Revista de la Universidad de Lima*, 2(5), 1-35. [https://doi.org/https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/8425/S%C3%A1enz\\_Barrios](https://doi.org/https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/8425/S%C3%A1enz_Barrios)
- Salanova, M y Schaufeli, W. (2009). El en-gagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión (pp. 437–452).
- Salgado, J., Lería, F., Arcos, L., Pineda, C., & González, C. (2018). Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores . *Revista de Psicología*, 36(1), 1-30. <https://doi.org/https://doi.org/10.18800/psico.201801.004>
- Schiefele, U. (2017). Classroom management and mastery-oriented instruction as mediators of the effects of teacher motivation on student motivation. *Teaching and Teacher Education*, 64(1), 115-126. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.02.004>
- Soares, M., & Mosquera, P. (2019). Fostering work engagement: The role of the psychological contract. *Journal of Business Research*, 1(1), 1-8. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.003>
- Spontón, C., Castellano, E., Salanova, M., Llorens, S., Maffei, L., & Medrano, A. (2018). Evaluación de un modelo sociocognitivo de autoeficacia, burnout y engagement en el trabajo: análisis de invarianza entre Argentina y España. *Psychologia: Avances de la Disciplina*, 12(1), 89-101. <https://doi.org/https://doi.org/10.21500/19002386.3226>
- Suddart, W. (1988). The Personal investment theory of motivation profile of Illinois elementary principals. *Southern Illinois University*, 1(1), 56-87.

- Vakola, M. (2013). Multilevel Readiness to Organizational Change: A Conceptual Approach. *Journal of Change Management*, 1(1), 96-109. <https://doi.org/https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1080/14697017.2013.768436>
- Vesga , J., García, M., Forero, C., Toscano, C., Quiroz, E., & Pazmay, S. (2021). La relación entre la edad, el engagement y la disposición al cambio organizacional. *INTERDISCIPLINARIA*, 38(2), 225-241. <https://doi.org/https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.2.1>.

Anexo 1. Operacionalización de variables

ANEXOS

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
Engagement	Grado en el cual los trabajadores se involucran y se comprometen al máximo con su trabajo y con la organización (Vesga y otros, 2018)	Escala que mide el compromiso de las personas desde los aspectos de vigor a las actividades, dedicación al trabajo y absorción sobre el trabajo que realizan.	Vigor	Energía Fortaleza Voluntad Continuidad Persistencia	Ordinal en	La técnica será la encuesta con su instrumento denominado cuestionario
			Dedicación	Empeño Significado Entusiasmo Inspiración Orgullo	escala de Likert en 5 niveles (1 muy en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 indiferente, 4 de acuerdo y 5 muy de acuerdo)	
			Absorción	Retos Animosidad Entrega Absorto Inmersión Pasividad Desconexión		
			Motivación externa	Valor Felicidad Reputación y poder Habilidades sociales Calidad de vida	Ordinal en escala de Likert	
Motivación laboral	Se define como las fuerzas que propician el surgimiento de conductas en los individuos y las que influyen en la persona para exhibir sus propios comportamientos con el fin de ser beneficioso para la	Se aplica el cuestionario basado en una escala de Likert para medir cada una de las dimensiones e indicadores del estudio	Motivación externa	Ascensos Agrado Instrucciones	en 5 niveles (1 muy en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 indiferente, 4 de acuerdo y 5 muy de acuerdo)	La técnica será la encuesta con su instrumento denominado cuestionario
			Motivación interna	Trabajo y personalidad Imagen Pertenenencia al trabajo Profesión		
			Compromiso			

## Anexo 2 Cuestionario Engagement

### Instrucciones

Estimado participante, por favor completar la siguiente encuesta que tiene como objetivo medir el nivel del compromiso en su trabajo. Responda de manera sincera ante cada pregunta con los siguientes indicadores: (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo

N°	INDICADOR	1	2	3	4	5
<b>Vigor</b>						
1	En mi trabajo me siento lleno de energía					
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo					
3	Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar					
4	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo					
5	Soy muy persistente en mi trabajo					
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando					
<b>Dedicación</b>						
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito					
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo					
9	Mi trabajo me inspira					
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago					
11	Mi trabajo es retador					
<b>Absorción</b>						
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando					
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi					
14	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo					
15	Estoy inmerso en mi trabajo					
16	Me “dejo llevar” por mi trabajo					
17	Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo					

**Gracias**



**Cuestionario Motivación laboral****Instrucciones**

Estimado participante, por favor completar la siguiente encuesta que tiene como objetivo medir el nivel de motivación laboral en su trabajo. Responda de manera sincera ante cada pregunta con los siguientes indicadores: (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo

N°	INDICADOR	1	2	3	4	5
	<b>Motivación externa</b>					
1	Creo que esta profesión me da más valor					
2	Ser este tipo de trabajador me hace feliz					
3	La posición actual de mi trabajo me da reputación y poder					
4	Creo que mis habilidades sociales se desarrollarán gracias a este trabajo					
5	Este puesto aumenta la calidad de mi vida					
6	Creo que podré ser designado a niveles más altos de mi carrera					
	<b>Motivación interna</b>					
7	Deseo agradar a la gente					
8	Dar instrucciones en mi puesto me hace feliz					
9	Considero al trabajo como parte de mi personalidad					
10	Me encanta estar en primer plano en los entornos de trabajo					
	<b>Compromiso</b>					
11	Siento que pertenezco a esta profesión					
12	Creo que me he encontrado en mi profesión					
13	Esta profesión me hace feliz y llegar a más personas (compañeros, padres, etc.)					
14	Creo que puedo hacer esta profesión por períodos más largos					
15	Estoy desarrollando nuevas metas por medio de este trabajo					

**Gracias**

### Anexo 3: Consentimiento informado

## **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: “Engagement y motivación laboral en los colaboradores de una empresa del sector automotriz en Chiclayo”

Investigadora: Olga Victoria De Los Santos Portero

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Engagement y motivación laboral en los colaboradores de una empresa del sector automotriz en Chiclayo”, cuyo objetivo es Analizar la relación entre engagement y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa del sector automotriz en Chiclayo.

Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del programa Académico de Maestría en Administración de Negocios - MBA, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución San Antonio Trade SAC.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Existe relación entre engagement y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa del sector automotriz en Chiclayo?

### **Procedimiento**

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán las respuestas a las preguntas sobre la investigación titulada: “Engagement y motivación laboral en los colaboradores de una empresa del sector automotriz en Chiclayo”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 08 minutos y se realizará por medio de formulario en línea de la institución San Antonio Trade SAC Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



**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.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora [Olga Victoria De Los Santos Portero](mailto:Olga.jm1@outlook.com.pe) email: [Olga.jm1@outlook.com.pe](mailto:Olga.jm1@outlook.com.pe) y Docente asesor [Pisfil Benites Nilthon Ivan](mailto:pbenitesni@ucvvirtual.edu.pe) email: [pbenitesni@ucvvirtual.edu.pe](mailto:pbenitesni@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y Apellidos: Olga Victoria De Los Santos Portero

Fecha y Hora: 20/07/2023 – 15:30 pm

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe las respuestas a través de un formulario Google.*

## Anexo 4

### ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

#### Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 25 de mayo de 2023

Señor  
Dr. Rafael Martel Acosta  
Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de magister en Administración de la Educación.

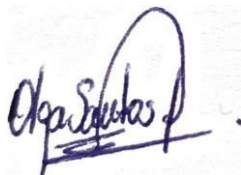
Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

*Sin otro particular quedo de usted.*

*Atentamente,*



---

Olga Victoria De Los Santos Portero

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Engagement y motivación laboral”. 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. Agradezco su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

<b>Nombre del juez:</b>	RAFAEL MARTEL ACOSTA		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( x )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educativa - Investigación		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	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: Escala de Likert (1 muy en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 indiferente, 4 de acuerdo y 5 muy de acuerdo)**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Engagement
<b>Autora:</b>	Olga Victoria De Los Santos Portero
<b>Procedencia:</b>	Aplica
<b>Administración:</b>	Directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Empresa del sector automotriz en Chiclayo
<b>Significación:</b>	Compromiso de los colaboradores

**4. Soporte teórico: Teoría que compromete al máximo con su trabajo y con la organización (Vesga y otros, 2018).**



Variable	dimensiones	Definición
Engagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Vigor</li> <li>✓ Dedicación</li> <li>✓ Absorción</li> </ul>	Grado en el cual los trabajadores se involucran y se comprometen al máximo con su trabajo y con la organización (Vesga y otros, 2018)
Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Motivación interna</li> <li>✓ Motivación externa</li> <li>✓ Compromiso</li> </ul>	Se define como las fuerzas que propician el surgimiento de conductas en los individuos y las que influyen en la persona para exhibir sus propios comportamientos con el fin de ser beneficioso para la organización (Ata, 2021)

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Liderazgo Directivo “y “habilidades digitales”, elaborado por Ana Bertha Bustamante Mundaca en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	
	2. Bajo Nivel	
	3. Moderado nivel	
	4. Alto nivel	
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	
	3. Acuerdo (moderado nivel)	
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	
	2. Bajo Nivel	
	3. Moderado nivel	
	4. Alto nivel	

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*



1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**VARIABLE: ENGAGEMENT**

**Dimensiones del instrumento: Vigor**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vigor	En mi trabajo me siento lleno de energía	4	3	4	
	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	4	4	4	
	Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar	4	4	4	
	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	4	4	4	
	Soy muy persistente en mi trabajo	4	4	4	
	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	4	4	4	

• Segunda dimensión: Dedicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dedicación	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	4	3	4	
	Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4	
	Mi trabajo me inspira	4	4	4	
	Estoy orgulloso del trabajo que hago	4	4	4	
	Mi trabajo es retador	4	4	4	



• Tercera dimensión: Absorción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Absorción	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	4	3	4	
	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi	4	4	4	
	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	4	4	4	
	Estoy inmerso en mi trabajo	4	4	4	
	Me "dejo llevar" por mi trabajo	4	4	4	
	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	4	4	4	

VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL

Primera dimensión: Motivación externa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación externa	Creo que esta profesión me da más valor	4	4	4	
	Ser este trabajador me hace feliz	4	4	4	
	La posición actual de mi trabajo me da reputación y poder	4	4	4	
	Creo que mis habilidades sociales se desarrollarán gracias a este trabajo	4	3	4	
	Este puesto aumenta la calidad de mi vida	3	3	4	
	Creo que podré ser designado a niveles más altos de mi carrera	4	4	4	





Segunda dimensión: Motivación interna

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación interna	Deseo agradar a la gente	4	4	4	
	Dar instrucciones en mi puesto me hace feliz	4	4	4	
	Considero al trabajo como parte de mi personalidad	4	4	4	
	Me encanta estar en primer plano en los entornos de trabajo	3	3	4	

Tercera dimensión: Habilidades conceptuales

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	Siento que pertenezco a esta profesión	4	4	4	
	Creo que me he encontrado en mi profesión	3	3	4	
	Esta profesión me hace feliz y llegar a más personas (compañeros, padres, etc.)	4	4	4	
	Creo que puedo hacer esta profesión por períodos más largos	4	4	4	
	Estoy desarrollando nuevas metas por medio de este trabajo	3	3	4	

Firma del evaluador

DNI 40701866

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**, 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).



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Engagement y motivación laboral en los colaboradores de una empresa del sector automotriz en Chiclayo

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre engagement y motivación laboral

### 3. TESISISTA:

Br. : De Los Santos Portero, Olga Victoria

### 4. DECISIÓN:

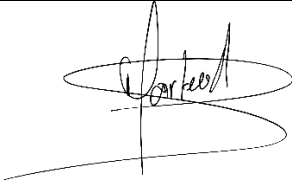

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 27 de mayo de 2023

 <hr/> <p>Rafael Martel Acosta Firma/DNI 40701866 EXPERTO</p>	
--	---

Colocar Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MARTEL ACOSTA**  
Nombres **RAFAEL**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **40701866**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
Rector **OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS**  
Secretario General **FREDDY WIDMAR HERNANDEZ RENGIFO**  
Director **TOMASA VALLEJOS SOSA**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN ADMINISTRACION**  
Fecha de Expedición **09/04/21**  
Resolución/Acta **156-2021-CU**  
Diploma **UNPRG-EPG-2021-0338**  
Fecha Matrícula **07/06/2014**  
Fecha Egreso **02/10/2016**

Fecha de emisión de la constancia:  
27 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001385297



**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
**EJECUTIVO**  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 27/07/2023 18:59:56-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

Chiclayo, 25 de mayo de 2023

Señor

Mgtr Abel Eduardo Chávarry Isla

Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de magister en Administración de la Educación.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

*Sin otro particular quedo de usted.*

*Atentamente,*

---

Olga Victoria De Los Santos Portero

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Engagement y motivación laboral”. 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. Agradezco su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	ABEL EDUARDO CHÁVARRY ISLA		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( x )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educativa		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	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: Escala de Likert (1 muy en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 indiferente, 4 de acuerdo y 5 muy de acuerdo)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Engagement
<b>Autora:</b>	Olga Victoria De Los Santos Portero
<b>Procedencia:</b>	Aplica
<b>Administración:</b>	Directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Empresa del sector automotriz en Chiclayo
<b>Significación:</b>	Compromiso de los colaboradores



4. **Soporte teórico:** Teoría que compromete al máximo con su trabajo y con la organización (Vesga y otros, 2018),

Variable	dimensiones	Definición
Engagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Vigor</li> <li>✓ Dedicación</li> <li>✓ Absorción</li> </ul>	Grado en el cual los trabajadores se involucran y se comprometen al máximo con su trabajo y con la organización (Vesga y otros, 2018)
Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Motivación interna</li> <li>✓ Motivación externa</li> <li>✓ Compromiso</li> </ul>	Se define como las fuerzas que propician el surgimiento de conductas en los individuos y las que influyen en la persona para exhibir sus propios comportamientos con el fin de ser beneficioso para la organización (Ata, 2021)

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Liderazgo Directivo “y “habilidades digitales”, elaborado por Ana Bertha Bustamante Mundaca en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	
	2. Bajo Nivel	
	3. Moderado nivel	
	4. Alto nivel	
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	
	3. Acuerdo (moderado nivel)	
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	
	2. Bajo Nivel	
	3. Moderado nivel	
	4. Alto nivel	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**VARIABLE: ENGAGEMENT**

**Dimensiones del instrumento: Vigor**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vigor	En mi trabajo me siento lleno de energía	4	3	4	
	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	4	4	4	
	Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar	4	4	4	
	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	4	4	4	
	Soy muy persistente en mi trabajo	4	4	3	
	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	4	4	3	

• Segunda dimensión: Dedicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dedicación	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	4	3	4	
	Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4	
	Mi trabajo me inspira	4	4	4	
	Estoy orgulloso del trabajo que hago	4	4	4	
	Mi trabajo es retador	4	4	4	



• Tercera dimensión: Absorción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Absorción	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	4	3	4	
	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi	4	4	4	
	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	4	4	4	
	Estoy inmerso en mi trabajo	4	4	4	
	Me "dejo llevar" por mi trabajo	4	4	4	
	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	4	4	4	

VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL

Primera dimensión: Motivación externa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación externa	Creo que esta profesión me da más valor	4	4	4	
	Ser este trabajador me hace feliz	4	4	4	
	La posición actual de mi trabajo me da reputación y poder	4	4	4	
	Creo que mis habilidades sociales se desarrollarán gracias a este trabajo	4	3	4	
	Este puesto aumenta la calidad de mi vida	3	3	4	
	Creo que podré ser designado a niveles más altos de mi carrera	4	4	4	





• Segunda dimensión: Motivación interna

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación interna	Deseo agradar a la gente	4	4	4	
	Dar instrucciones en mi puesto me hace feliz	4	4	4	
	Considero al trabajo como parte de mi personalidad	4	4	4	
	Me encanta estar en primer plano en los entornos de trabajo	3	3	4	

• Tercera dimensión: Habilidades conceptuales

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	Siento que pertenezco a esta profesión	4	4	4	
	Creo que me he encontrado en mi profesión	3	3	4	
	Esta profesión me hace feliz y llegar a más personas (compañeros, padres, etc.)	4	4	4	
	Creo que puedo hacer esta profesión por períodos más largos	4	4	4	
	Estoy desarrollando nuevas metas por medio de este trabajo	3	3	4	



Dr. Abel Chavarry Istú  
MBA Administración  
Profesor Universitario

Firma del evaluador

DNI 16644393

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**, 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).



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Engagement y motivación laboral en los colaboradores de una empresa del sector automotriz en Chiclayo

### 6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre engagement y motivación laboral

### 7. TESISISTA:

Br. : De Los Santos Portero, Olga Victoria

### 8. DECISIÓN:

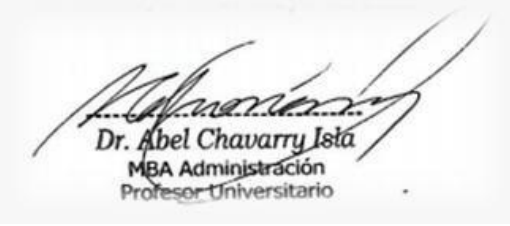

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 27 de mayo de 2023

 <p>Dr. Abel Chavarry Isla MBA Administración Profesor Universitario</p> <hr/> <p>Abel Eduardo Chávarry Isla Firma/DNI 16644393 EXPERTO</p>	
--	---

Colocar Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CHAVARRY ISLA
Nombres	ABEL EDUARDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16644393

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD ESAN
Rector	LESLIE PIERCE DIEZ-CANSECO
Decano	ALBERTO ZAPATER CATERIANO
Secretario General	ANA MARIA VILLANUEVA

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN ADMINISTRACION
Fecha de Expedición	14/07/2004
Resolución/Acta	913-16/2004
Diploma	
Fecha Matricula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:  
27 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL: 900138533x

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
Módulo: Servidor de Agente automatizado.  
Fecha: 27.07.2023 10:50:13-0500

Este constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PC/M.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.



**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

Chiclayo, 25 de mayo de 2023

Señor

Mgtr Luis Eduardo Montenegro Otiniano

Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de magister en Administración de la Educación.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

*Sin otro particular quedo de usted.*

*Atentamente,*

---

Olga Victoria De Los Santos Portero

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Engagement y motivación laboral”. 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. Agradezco su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	LUIS EDUARDO MONTENEGRO OTINIANO		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	(X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educativa		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( X )	Más de 5 años	( x )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: Escala de Likert (1 muy en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 indiferente, 4 de acuerdo y 5 muy de acuerdo)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Engagement
Autora:	Olga Victoria De Los Santos Portero
Procedencia:	Aplica
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa del sector automotriz en Chiclayo
Significación:	Compromiso de los colaboradores



4. **Soporte teórico:** Teoría que compromete al máximo con su trabajo y con la organización (Vesga y otros, 2018),

Variable	dimensiones	Definición
Engagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Vigor</li> <li>✓ Dedicación</li> <li>✓ Absorción</li> </ul>	Grado en el cual los trabajadores se involucran y se comprometen al máximo con su trabajo y con la organización (Vesga y otros, 2018)
Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Motivación interna</li> <li>✓ Motivación externa</li> <li>✓ Compromiso</li> </ul>	Se define como las fuerzas que propician el surgimiento de conductas en los individuos y las que influyen en la persona para exhibir sus propios comportamientos con el fin de ser beneficioso para la organización (Ata, 2021)

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Liderazgo Directivo “y “habilidades digitales”, elaborado por Ana Bertha Bustamante Mundaca en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	
	2. Bajo Nivel	
	3. Moderado nivel	
	4. Alto nivel	
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	
	3. Acuerdo (moderado nivel)	
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	
	2. Bajo Nivel	
	3. Moderado nivel	
	4. Alto nivel	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindemos observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**VARIABLE: ENGAGEMENT**

**Dimensiones del instrumento: Vigor**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vigor	En mi trabajo me siento lleno de energía	4	3	4	
	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	4	4	4	
	Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar	4	4	4	
	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	4	4	4	
	Soy muy persistente en mi trabajo	4	4	3	
	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	4	4	3	

• Segunda dimensión: Dedicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dedicación	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	4	3	4	
	Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4	
	Mi trabajo me inspira	4	4	4	
	Estoy orgulloso del trabajo que hago	4	4	4	
	Mi trabajo es retador	4	4	4	



• Tercera dimensión: Absorción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Absorción	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	4	3	4	
	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi	4	4	4	
	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	4	4	4	
	Estoy inmerso en mi trabajo	4	4	4	
	Me "dejo llevar" por mi trabajo	4	4	4	
	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	4	4	4	

VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL

Primera dimensión: Motivación externa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación externa	Creo que esta profesión me da más valor	4	4	4	
	Ser este trabajador me hace feliz	4	4	4	
	La posición actual de mi trabajo me da reputación y poder	4	4	4	
	Creo que mis habilidades sociales se desarrollarán gracias a este trabajo	4	3	4	
	Este puesto aumenta la calidad de mi vida	3	3	4	
	Creo que podré ser designado a niveles más altos de mi carrera	4	4	4	





Segunda dimensión: Motivación interna

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación interna	Deseo agradar a la gente	4	4	4	
	Dar instrucciones en mi puesto me hace feliz	4	4	4	
	Considero al trabajo como parte de mi personalidad	4	4	4	
	Me encanta estar en primer plano en los entornos de trabajo	3	3	4	

Tercera dimensión: Habilidades conceptuales

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	Siento que pertenezco a esta profesión	4	4	4	
	Creo que me he encontrado en mi profesión	3	3	4	
	Esta profesión me hace feliz y llegar a más personas (compañeros, padres, etc.)	4	4	4	
	Creo que puedo hacer esta profesión por períodos más largos	4	3	3	
	Estoy desarrollando nuevas metas por medio de este trabajo	3	3	3	

Firma del evaluador DNI 27745996

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**, 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).



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**9. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Engagement y motivación laboral en los colaboradores de una empresa del sector automotriz en Chiclayo

**10. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario sobre engagement y motivación laboral

**11. TESISISTA:**

Br. : De Los Santos Portero, Olga Victoria

**12. DECISIÓN:**



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 27 de mayo de 2023

 <hr/> <p><i>Luis Eduardo Montenegro Otiniano Firma/DNI 27745996 EXPERTO</i></p>	
---	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MONTENEGRO OTINIANO**  
 Nombres **LUIS EDUARDO**  
 Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
 Numero de Documento de Identidad **27746898**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
 Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
 Secretario General **BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA**  
 Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
 Denominación **MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES - MBA**  
 Fecha de Expedición **26/10/16**  
 Resolución/Acta **0037-2016-UCV**  
 Diploma **UCV40843**  
 Fecha Matricula **18/08/2011**  
 Fecha Egreso **30/08/2013**

Fecha de emisión de la constancia:  
 27 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001385306

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
 EJECUTIVO  
 Unidad de Registro de Grados y Títulos  
 Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
 Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
 Institución: Servidor de Agente autorizado.  
 Fecha: 27.07.2023 10:21:27-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27289 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 053-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## Anexo 5

### ANÁLISIS DE FIABILIDAD

#### Estadística de Fiabilidad Engagement

Alpha de Cronbach	N de elementos
0,949	17

#### Estadística de Fiabilidad Motivación laboral

Alpha de Cronbach	N de elementos
0,886	15

**Anexo 6**  
**VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA**

**Validación 1**

**ESTRATEGIAS PARA LA MEJORA DEL ENGAGEMENT Y LA MOTIVACIÓN  
LABORAL EN UNA EMPRESA AUTOMOTRIZ EN LA CIUDAD DE CHICLAYO**

VALIDACIÓN DE PROPUESTA

**(JUICIO DE EXPERTOS)**

FICHA DE EVALUACIÓN

Yo, Rafael Martel Acosta, identificado con DNI N° 40701866, *con Grado Académico de Doctor en la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo, con código de inscripción en SUNEDU N° 555-D.*

Hago constar que he leído y revisado la Propuesta de Estrategias para la mejora del engagement y la motivación laboral en una empresa automotriz en la ciudad de Chiclayo, correspondientes a la Tesis del mismo nombre, de la Maestría en Negocios MBA de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Estrategias de mejora

La propuesta corresponde a la tesis: **“ESTRATEGIAS PARA LA MEJORA DEL ENGAGEMENT Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA AUTOMOTRIZ EN LA CIUDAD DE CHICLAYO”**.

**a. Pertinencia con la investigación**

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	<b>x</b>		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	<b>x</b>		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	<b>x</b>		



4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	<b>x</b>		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	<b>x</b>		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	<b>x</b>		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	<b>x</b>		

**b. Pertinencia con la aplicación**

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	<b>x</b>		
2	Soluciona el problema de la investigación	<b>x</b>		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	<b>x</b>		
4	Es viable en sus aplicación	<b>x</b>		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	<b>x</b>		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: <b>PROPUESTA DE GUÍA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR.</b>			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:**

Esta propuesta es aplicable en la empresa privada en estudio, porque reúne los requisitos de aplicabilidad dentro del contexto de la gestión de recursos humanos, y presenta consistencia en los elementos sugeridos en el plan.

OBSERVACIONES: Ninguna

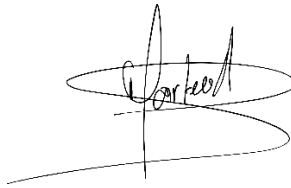
Chiclayo, 30 de junio del 2023

Rafael Martel Acosta

Código de registro de Sunedu: 555-D

Universidad César Vallejo

Docente TC – Educación Formativa



---

DNI 40701866

*CÓDIGO VIRTUAL 555-D*  
(Dr. Martel Acosta, Rafael)

Experto



## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	MARTEL ACOSTA
Nombres	RAFAEL
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	40701866

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS
Secretario General	FREDDY WIDMAR HERNANDEZ RENGIFO
Director	TOMASA VALLEJOS SOSA

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN ADMINISTRACION
Fecha de Expedición	09/04/21
Resolución/Acta	156-2021-CU
Diploma	UNPRG-EPG-2021-0338
Fecha Matricula	07/06/2014
Fecha Egreso	02/10/2016

Fecha de emisión de la constancia:  
27 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001385297

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 27/07/2023 18:50:50-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



## Validación 2

### Propuesta de Estrategias para la mejora del engagement y la motivación laboral en una empresa automotriz en la ciudad de Chiclayo

#### VALIDACIÓN DE PROPUESTA

#### (JUICIO DE EXPERTOS)

#### FICHA DE EVALUACIÓN

Yo, Abel Eduardo Chávarry Isla, identificado con DNI N° 16644393, con Grado Académico de Doctor en la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo, con código de inscripción en SUNEDU N° .....

Hago constar que he leído y revisado la Propuesta de Estrategias para la mejora del engagement y la motivación laboral en una empresa automotriz en la ciudad de Chiclayo, correspondientes a la Tesis del mismo nombre, de la Maestría en Negocios MBA de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Estrategias de mejora

La propuesta corresponde a la tesis: **“ESTRATEGIAS PARA LA MEJORA DEL ENGAGEMENT Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA AUTOMOTRIZ EN LA CIUDAD DE CHICLAYO”**.

#### c. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	<b>x</b>		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	<b>x</b>		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	<b>x</b>		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	<b>x</b>		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	<b>x</b>		

6	Pertinencia con la estructura de la investigación	<b>x</b>		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	<b>x</b>		

#### d. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	<b>x</b>		
2	Soluciona el problema de la investigación	<b>x</b>		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	<b>x</b>		
4	Es viable en sus aplicación	<b>x</b>		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	<b>x</b>		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: <b>PROPUESTA DE GUÍA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR.</b>			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

Esta propuesta es aplicable en la empresa privada en estudio, porque reúne los requisitos de aplicabilidad dentro del contexto de la gestión de recursos humanos, y presenta consistencia en los elementos sugeridos en el plan.

OBSERVACIONES: Ninguna

Chiclayo, 30 de junio del 2023

Abel Eduardo Chávarry

Código de registro de Sunedu:



Dr. Abel Chavarry Ista  
MBA Administración  
Profesor Universitario

---

DNI 16644393

*CÓDIGO VIRTUAL 555-D*  
(Mg. Abel Eduardo Chávarry)

Experto



### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CHAVARRY ISLA
Nombres	ABEL EDUARDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Número de Documento de Identidad	16644393

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD ESAN
Rector	LESLIE PIERCE DIEZ-CANSECO
Decano	ALBERTO ZAPATER CATERIANO
Secretario General	ANA MARIA VILLANUEVA

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
Fecha de Expedición	14/07/2004
Resolución/Acta	913-16/2004
Diploma	
Fecha Matrícula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:  
27 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 9061385234

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
Módulo: Servidor de Agente automatizado.  
Fecha: 27/07/2023 09:00:23-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 503 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

### Validación 3

#### Propuesta de Estrategias para la mejora del engagement y la motivación laboral en una empresa automotriz en la ciudad de Chiclayo

#### VALIDACIÓN DE PROPUESTA

#### (JUICIO DE EXPERTOS)

#### FICHA DE EVALUACIÓN

Yo, Luis Eduardo Montenegro Otiniano, identificado con DNI N° 27745996, con Grado Académico de Doctor en la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo, con código de inscripción en SUNEDU N° .....

Hago constar que he leído y revisado la Propuesta de Estrategias para la mejora del engagement y la motivación laboral en una empresa automotriz en la ciudad de Chiclayo, correspondientes a la Tesis del mismo nombre, de la Maestría en Negocios MBA de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Estrategias de mejora

La propuesta corresponde a la tesis: **“ESTRATEGIAS PARA LA MEJORA DEL ENGAGEMENT Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA AUTOMOTRIZ EN LA CIUDAD DE CHICLAYO”**.

#### e. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	x		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	x		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	x		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	x		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	x		

6	Pertinencia con la estructura de la investigación	<b>x</b>		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	<b>x</b>		

#### f. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	<b>x</b>		
2	Soluciona el problema de la investigación	<b>x</b>		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	<b>x</b>		
4	Es viable en sus aplicación	<b>x</b>		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	<b>x</b>		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: <b>PROPUESTA DE GUÍA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR.</b>			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

Esta propuesta es aplicable en la empresa privada en estudio, porque reúne los requisitos de aplicabilidad dentro del contexto de la gestión de recursos humanos, y presenta consistencia en los elementos sugeridos en el plan.

OBSERVACIONES: Ninguna

Chiclayo, 30 de junio del 2023

Luis Eduardo Montenegro Otiniano

Código de registro de Sunedu:



Dr. Abel Chavarry Isla  
MBA Administración  
Profesor Universitario

-----  
DNI 27745996

*CÓDIGO VIRTUAL 555-D*  
(Mg. Luis Eduardo Montenegro Otiniano)

Experto



## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	MONTENEGRO OTINIANO
Nombres	LUIS EDUARDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	27746888

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA
Director	MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES - MBA
Fecha de Expedición	26/10/18
Resolución/Acta	0037-2018-UCV
Diploma	UCV40843
Fecha Matricula	18/08/2011
Fecha Egreso	30/08/2013

Fecha de emisión de la constancia:  
27 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001385308

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Inicio: Servidor de  
Agente autorizado.  
Fecha: 27.07.2023 10:21:27-0500

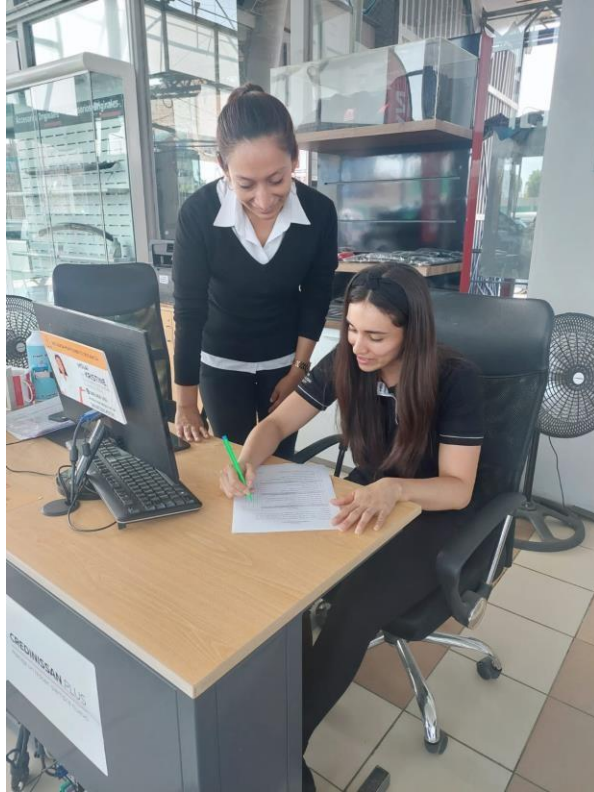
Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando el código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

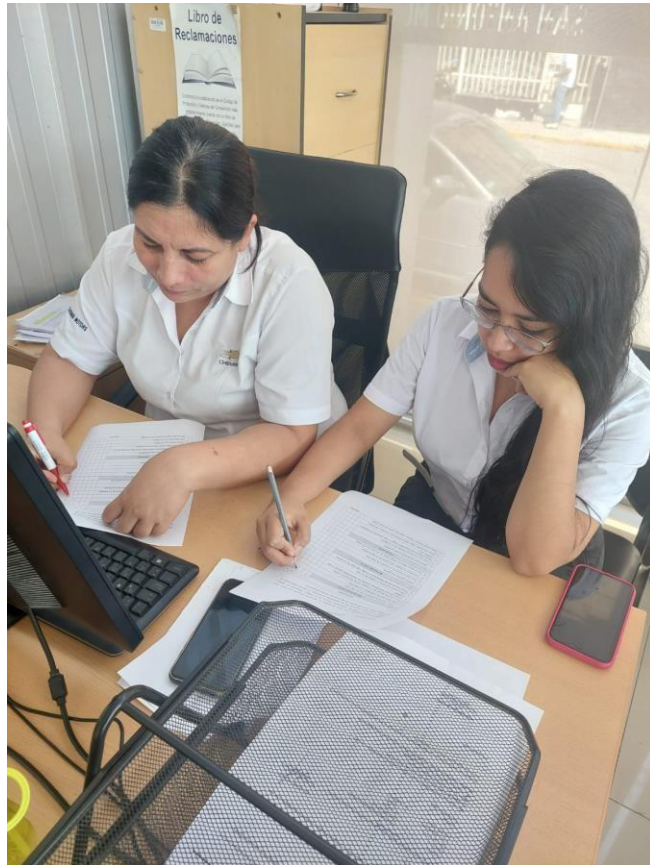
(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



**ANEXO 7**  
**EVIDENCIA FOTOGRÁFICA**











**Anexo 8**  
**Matriz de consistencia**

**TÍTULO: Engagement y motivación laboral en los colaboradores de una empresa del sector automotriz en Chiclayo**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES DE ESTUDIO	INDICADORES	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN
<p><b>1. Problema general</b></p> <p>¿Existe relación entre engagement y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa del sector automotriz en Chiclayo?</p>	<p><b>1. Objetivo general</b></p> <p>Analizar la relación entre engagement y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa del sector automotriz en Chiclayo</p>	<p><b>1. Hipótesis general</b></p> <p>H: Existe relación entre engagement y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa del sector automotriz en Chiclayo</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Engagement</p>	<p>1. Vigor 2. Dedicación 3. Absorción</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> El tipo de investigación será básica porque busca la generación del conocimiento dentro de la profundidad del estudio de las dos variables.</p> <p><b>Enfoque de investigación:</b> Será bajo un enfoque cuantitativo porque medirá las variables de forma que pueda explicarse el fenómeno de estudio y se recolecte información numérica.</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> de nivel correlacional porque busca conocer la asociación de las variables de estudio.</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> no experimental porque no se va condicionar a ningún sujeto dentro del análisis; así mismo, será transversal porque la información se va tomar en una línea de tiempo.</p> <p><b>Población:</b> 60 colaboradores</p> <p><b>Técnica e instrumento:</b> Encuesta - Cuestionario</p>
<p><b>2. Problemas específicos</b></p> <p>2.1. ¿Existe relación entre el engagement y la motivación interna?</p> <p>2.2. ¿Existe relación entre el engagement y la motivación externa?</p> <p>2.3. ¿Existe relación entre el engagement y el compromiso?</p>	<p><b>2. Objetivos específicos</b></p> <p>2.1. Determinar la relación entre el engagement y la motivación externa</p> <p>2.2. Determinar la relación entre el engagement y la motivación interna</p> <p>2.3. Determinar la relación entre el engagement y compromiso</p> <p>2.4. Proponer un modelo para la mejora del engagement y la motivación laboral</p>	<p><b>2. Hipótesis específicas</b></p> <p>2.1. H1: Existe relación significativa entre el engagement y la motivación interna</p> <p>2.2. H2: Existe relación significativa entre el engagement y la motivación externa</p> <p>2.3. H3: Existe relación significativa entre el engagement y el compromiso</p>	<p><b>Variable 2</b></p> <p>Motivación laboral</p>	<p>1. Motivación externa 2. Motivación interna 3. Compromiso</p>	



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

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

Yo, PISFIL BENITES NILTHON IVAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Engagement y motivación laboral en los colaboradores de una empresa del sector automotriz en Chiclayo", cuyo autor es DE LOS SANTOS PORTERO OLGA VICTORIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

CHICLAYO, 07 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PISFIL BENITES NILTHON IVAN <b>DNI:</b> 42422376 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2275-7106	Firmado electrónicamente por: PBENITESNI el 07- 08-2023 19:05:19

Código documento Trilce: TRI - 0644912