



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Motivación laboral y engagement en colaboradores de una
empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho – 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Chavarria Hizar, Mayra Grace (ORCID: 0000-0001-8908-1895)

ASESOR:

Mg. Zárate Ruiz, Gustavo Ernesto (ORCID: 0000-0002-0565-0577)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios y a mi familia.

AGRADECIMIENTO

A la empresa MR. Inversiones Generales S.R.L. y talento humano, por el apoyo.

A mi asesor Mg. Gustavo Ernesto Zárate Ruiz, por la guía que me brindó para culminar la tesis

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Resumo	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV.RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI.CONCLUSIONES	35
VII.RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Nivel de motivación laboral	20
Tabla 2. Nivel de motivación laboral por dimensiones	21
Tabla 3. Nivel de engagement laboral	22
Tabla 4. Nivel de engagement laboral por dimensiones	23
Tabla 5. Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre motivación laboral y engagement	24
Tabla 6. Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre motivación laboral y vigor	26
Tabla 7. Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre motivación laboral y dedicación	27
Tabla 8. Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre motivación laboral y absorción	28

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1. Nivel de motivación laboral	20
Figura 2. Nivel de motivación laboral por dimensiones	21
Figura 3. Nivel de engagement laboral	23
Figura 4. Nivel de engagement laboral por dimensiones	24

RESUMEN

La presente investigación lleva por título “Motivación laboral y engagement en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho – 2021” tuvo como objetivo general hallar la relación entre motivación laboral y engagement en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho – 2021.

La metodología fue de tipo básica, ya que se buscó información sobre la problemática de estudio, asimismo, la investigación fue de diseño no experimental, porque no hubo manipulación de las variables de estudio, también, fue de corte transversal – correlacional. La muestra fue compuesta por 84 colaboradores de manufactura, para la medición de las variables se aplicaron dos cuestionarios estandarizados, la Escala de Motivación Laboral R-MAWS (consta de 19 ítems) y Utrecht Work Engagement Scale (consta de 17 ítems), ambos cumplieron con la confiabilidad y validez cuyos resultados fueron altos.

Como resultado de la presente investigación se obtuvo que no existe relación positiva muy baja entre motivación laboral y engagement laboral en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho – 2021 ($Rho = .127$, $sig = .250$), también, se encontró correlación positiva baja entre la variable motivación laboral y las dimensiones del engagement laboral.

Palabras clave: *Motivación laboral, engagement laboral, desarrollo organizacional.*

RESUMO

A presente pesquisa intitulada: “Motivação no trabalho e engajamento em colaboradores de uma empresa manufatureira San Juan de Lurigancho - 2021” teve como objetivo geral encontrar a relação entre motivação no trabalho e engajamento em colaboradores de uma empresa manufatureira San Juan de Lurigancho - 2021.

A metodologia era do tipo básico, visto que se buscava informação sobre o problema de estudo, da mesma forma, a pesquisa era de desenho não experimental, pois não havia manipulação das variáveis de estudo, além disso, era transversal - correlacional. A amostra foi composta por 84 trabalhadores de uma empresa de manufatura; Para a mensuração das variáveis, foram aplicados dois questionários padronizados, o R-MAWS Work Motivation Scale (composto por 19 itens) e o Utrecht Work Engagement Scale (composto por 17 itens), ambos atenderam à confiabilidade e validade cujos resultados foram elevados.

Como resultado desta pesquisa, foi obtido que existe uma relação positiva muito baixa entre motivação no trabalho e engajamento no trabalho em funcionários de uma empresa de manufatura, San Juan de Lurigancho - 2021 ($Rho = .127$, $sig = .250$), também, foi encontrada baixa correlação positiva entre a variável motivação no trabalho e as dimensões engajamento no trabalho.

Palavras-chave: *Motivação no trabalho, engajamento no trabalho, desenvolvimento organizacional.*

I. INTRODUCCIÓN

La situación en el mundo entero actualmente ha cambiado rotundamente debido a la pandemia del Covid-19; las organizaciones se han visto obligadas a crear estrategias para alcanzar adaptarse, estabilizarse y crecer; planteando metas y visiones enfocadas en captar personas altamente competentes, influyente y con gran capacidad de adaptación a los cambios; ya que el estado de emergencia obligó a muchas empresas a reducir la cantidad del personal.

Prochazka et al. (2020) dieron a conocer el impacto de la pandemia en las emociones, sentimientos y principalmente en el desempeño laboral de los trabajadores en Alemania, Italia, Eslovaquia y Republica checa, asimismo, los trabajadores presentaron un nivel alto de carga y dificultad laboral, así como la motivación laboral y desempeño, también evidenciaron el nivel alto que los colaboradores presentaban por temor a contraer el COVID-19 durante su jornada laboral.

Hakanen, et al. (2019) en 30 países de Europa el nivel de engagement laboral evidenciaron grandes diferencias; es decir, el 68% los de trabajadores que realizan servicios sociales, arrojan niveles altos de engagement laboral; sin embargo, sólo el 17% de los operarios de empresas industriales se encontraban en un nivel alto de entusiasmo laboral. Ante ello, los investigadores señalaron que el resultado puede variar debido a factores personales y aspectos laborales, asimismo, recomendaron enfocar la atención y potenciar el nivel de engagement en operarios de empresas industriales. En Europa, específicamente en España, Garote (2018) manifestó que el 19% de los colaboradores refieren que el clima laboral no es el adecuado, generando en ellos desmotivación, incomodidad y poca identificación con su organización, asimismo no reciben un apropiado trato por parte del empleador y altos mandos.

Según el Observatorio de Recursos Humanos (2019) en las últimas investigaciones indicaron que los trabajadores requieren libertad para realizar sus actividades laborales, por ello, cerca de 1100 trabajadores de diversos países, revelan que el 43% de ellos piensan que es necesario incrementar su productividad e identificación con su organización, también, el 36% indicaron

la necesidad de reforzar el entusiasmo y motivación en cuanto a sus experiencias laborales dentro de diversas empresas.

Gallup Daily realizó un estudio demostrando que a nivel mundial solo el 13% de los colaboradores sienten entusiasmo laboral en sus organizaciones; asimismo, en Estados Unidos con seguimiento que duró aproximadamente 15 años, demostraron que sólo el 32% de los empleados estadounidenses se encontraban identificados y entusiasmados con su organización (Mann y Harter, 2016). En el mismo país, el 85% de las organizaciones encuestadas demuestran que la motivación de los trabajadores desciende desde los seis iniciales meses en adelante, brindando como resultado la baja productividad y la falta de compromiso en el personal (Diario Gestión, 2019).

Asimismo, Adecco (2018) afirmó que uno de los problemas más comunes es el ausentismo, reportando que el 9% de las faltas presentadas son por pretextos falsos. Incluso en Perú, a comparación a los países vecinos la cifra incrementa a 13% las falsas excusas que presentan para evitar ir a laborar, siendo parte de ello la desmotivación con un 31%, asimismo, demuestran falta de compromiso e identificación con su organización.

Por ello, Gestión (2019) mencionó la importancia de reforzar la motivación en los colaboradores en todo contexto, especialmente en situaciones actuales en las que se vive el COVID-19; en Sodexo los colaboradores brindan un rendimiento laboral de 44% más de lo habitual y el compromiso incrementa en un 27%. En Perú el 40% de 115 organizaciones encuestadas, indicaron que implementan estrategias para la gestión de Employee Engagement, para conseguir un compromiso por parte de los colaboradores frente a su organización (Dyzenchouz, 2017).

Aún existe paradigmas que no contribuyen con el desarrollo organizacional; es por ello, la necesidad e importancia de recabar información y llevar a cabo estudios con el fin de identificar aquellos factores que dificultan que las organizaciones puedan ocuparse de ello y tomar en cuenta los derechos del trabajador, priorizando lo indispensable que es la motivación y el entusiasmo de todo colaborador en el ámbito industrial.

Ante lo expuesto; ¿cuál es la relación entre motivación laboral y engagement en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho - 2021? Como preguntas específicas se muestra ¿cuál es la relación entre motivación laboral y vigor?, ¿cuál es la relación entre motivación laboral y dedicación? y finalmente, ¿cuál es la relación entre motivación laboral y absorción? Véase la matriz de consistencia, ubicada en el anexo 1.

Por tal motivo, según Fernández (2020) como justificación se obtuvo que, a nivel teórico, esta investigación buscó mediante teorías y conceptos básicos de motivación y engagement laboral, hallar la relación entre las dos variables, como también, entre las dimensiones; permitiendo realizar un contraste con investigaciones similares en el ámbito laboral, pero en una realidad concreta. A nivel práctico, esta investigación brindará recomendaciones asociadas a la resolución de conflictos sobre motivación y entusiasmo en colaboradores de las empresas de manufactura, también contribuirá en el planteamiento de estrategias propias de dichas variables.

A nivel metodológico, la presente investigación se apoyó en el empleo de escalas de medición de las variables válidas y confiables, para pretender conocer la correlación y niveles de motivación y engagement en los operarios de una empresa de manufactura. A nivel social, esta investigación servirá como fuente de información sobre motivación y engagement laboral, brindando una mejor calidad de vida laboral para la sociedad, población comercial y laboral perteneciente al distrito de San Juan de Lurigancho, siendo el distrito con mayor cantidad poblacional a nivel del Lima, capital de Perú; ya que, se permitirá conocer la percepción de los trabajadores con respecto a la motivación y entusiasmo laboral dentro de la organización.

Como objetivo principal se buscó identificar la relación entre motivación laboral y engagement en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho, 2021. Como objetivos específicos se buscó hallar la relación entre motivación laboral y vigor; hallar la relación entre motivación laboral y dedicación; finalmente, hallar la relación entre motivación laboral y absorción. Véase la matriz de consistencia, ubicada en el anexo 1.

Como hipótesis principal se presenta que existe relación positiva y significativa entre motivación laboral y engagement en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho - 2021. Como hipótesis específicas, en primer lugar, se presenta que existe relación positiva y significativa entre motivación laboral y vigor; en segundo lugar, existe relación positiva y significativa entre motivación laboral y dedicación; finalmente, en tercer lugar, existe relación positiva y significativa entre motivación laboral y absorción. Véase la matriz de consistencia, ubicada en el anexo 1.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a trabajos previos nacionales se obtuvo a Quiroz (2019) en su investigación en el cual, su objetivo fue hallar la relación entre motivación y engagement, contando con 81 miembros de la PNP, haciendo uso de la escala de Bienestar emocional y trabajo (UWES-17) y la escala de Motivación (ORG); su diseño de investigación fue descriptiva correlacional, encontrándose una correlación positiva y significativa ($p=.000$, $r=0,44$).

Asimismo, Palacios (2019) aportó la investigación sobre motivación y engagement laboral, siendo un estudio cuantitativo, no experimental y correlacional; trabajó con una muestra censal de 75 personas, se utilizó un cuestionario el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale UWES. Los resultados demostraron que existe una correlación moderada y positiva entre ambas variables, con un $Rho=0.511$ y $p=0.000$ menor a 0.05, afirmando una correlación moderada y positiva, encontrando la motivación laboral en un nivel promedio de 42,7% en los colaboradores y un nivel el engagement laboral adecuado de 64%, evidenciando cierta comodidad y mentalidad positiva en los colaboradores.

Igualmente, Vera (2018) investigó la relación entre motivación laboral y engagement, aplicando un diseño descriptivo no experimental, contando con una muestra de 137 trabajadores, como instrumento aplicaron el cuestionario de ML-ORG y el cuestionario UWES-17. Como resultado se confirmó que existe relación moderada de grado medio entre motivación laboral y engagement, $p=.046 < \alpha=.05$.

Además, Quispe (2018) realizó un estudio sobre motivación y engagement laboral, en la investigación buscó hallar la relación entre dichas variables, llevó a cabo un diseño no experimental, descriptivo correlacional, transversal, en una población de 40; hizo uso del cuestionario UWES-17. Como resultado se confirmó que existe correlación alta y directa entre Motivación laboral y Engagement, con $Rho= 0,709$ y un nivel de significancia del $p= 0.05$.

También, Amanqui y Sarmiento (2018) realizaron una investigación sobre motivación laboral y el engagement laboral, la investigación fue de tipo

descriptivo, cuantitativo de corte transversal; contó con una población conformada por 45 enfermeras; hicieron uso del cuestionario de motivación laboral, validado por Hackman Y Oldman y el cuestionario UWES-17. Como resultados, se halló la existencia de relación alta y significativamente entre ambas variables, con un 82.2% y chi cuadrado ($p < 0.01$), por ello se confirmó la hipótesis de existencia de correlación entre engagement y motivación; en cuanto a los niveles de motivación laboral se demostró que el 88.9% presenta motivación baja y el 84.4% de los colaboradores evidencias un nivel de engagement bajo en el personal de enfermería.

Del mismo modo, Quispe (2017) realizó una investigación sobre motivación laboral y engagement; utilizó un diseño descriptivo correlacional, se contó con una de 30 colaboradores de una consultoría de contratistas en Juliaca. Los resultados confirmaron la existencia de correlación significativa positiva entre las variables mencionadas, con un análisis estadístico con la prueba Rho = 0.841**.

De igual manera, Bazán (2017) aportó en su investigación sobre motivación laboral y engagement, dicho estudio tuvo como objetivo principal hallar la correlación que existe entre las dos variables; la investigación contó con una muestra de 61 trabajadores de una institución educativa superior, encontrándose una correlación positiva moderada ($r=0,633$) y significativa ($p<0,001$) entre ambas variables.

En cuanto a trabajos previos internacionales se obtuvo a Santiago (2021) investigó sobre motivación laboral relacionado al Covid19; buscó examinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en pandemia Covid19. Guiándose de un diseño no experimental, correlacional de corte transversal y un enfoque cuantitativo; como resultado se construyó una relación muy alta ($r= 0,947$) entre ambas variables.

También, Macías y Vanga (2021) investigaron sobre clima organizacional y motivación laboral con el fin de brindar una mejora institucional; buscaron realizar un diagnóstico situacional con una muestra de profesores de la facultad de una universidad de Manabí, por medio de evaluación, con muestreo censal y enfoque cuantitativo; hicieron uso de una

encuesta realizada por los mismos; determinando a la motivación laboral como factor interno. Finalmente, mostraron que las deficiencias del clima organizacional el cual no evidencia influencia en la motivación de los empleados. Concluyeron que los resultados deben servir para la ejecución de procedimientos de acción para mejorar las falencias encontradas; llevándose a cabo según los resultados y que se mantengan.

Asimismo, Cadena (2019) investigó sobre motivación laboral y la implicancia con el desempeño en una compañía; el objetivo fue analizar la relación entre ambas variables en operarios de la empresa en mención, ubicado en Pichincha - Ecuador. Empleó una investigación cuantitativa, no experimental y correlacional, en una muestra de 50 operarios. Para la motivación laboral, los resultados arrojaron que los colaboradores poseen en un rango medio las necesidades de protección y seguridad, de autoestima y autorrealización, asimismo, las necesidades sociales y de pertenencia se encuentran en un rango bajo. Se concluyó con la afirmación de presencia de una relación entre las dos variables.

Al respecto, en Argentina, Lupano, et al. (2017) investigaron sobre la validación de la escala UWES-17, mediante el análisis factorial confirmatorios, confirmaron que la es una prueba apta y confiable para ser aplicada en Argentina. También, descubrieron que existen diferencias en los niveles de entusiasmo respecto a variables individuales y organizacionales. Observando elevados niveles de atención y absorción en personas de menores de edad y inferiores niveles de absorción en trabajadores con personal a cargo; también, identificaron perfiles de entusiasmo asociados a satisfacción laboral.

En Colombia, Aristizábal, Mejía y Quiroz (2018) investigaron sobre el estrés laboral y engagement en una empresa de manufactura; buscaron analizar la relación entre ambas variables. Se ejecutó un estudio no experimental con una muestra de 238; emplearon la escala cuestionario UWES-17. Los resultados indicaron la existencia de una relación inversamente proporcional, es decir, a menor estrés, mayor engagement laboral,

En Brasil, Silva, et al. (2020) buscó identificar los niveles de motivación laboral y satisfacción laboral, su metodología fue cuantitativo, descriptivo-correlacional, también, emplearon la escala UWES-17, en una muestra de 57 enfermeros. Como resultado obtuvieron que existen valores promedios de motivación de 4.8 (DP=1.0) y satisfacción laboral de 4.5 (DP=1.0). los encuestados que no presentan estrés laboral, arrojaron como resultado mayor motivación total, también, la mayoría de los trabajadores con menos de 1 año presentan un mayor nivel de dedicación.

Con respecto a las teorías de la variable motivación laboral, se considera a Chiavenato (2007) por ser uno de los autores más destacados respecto a la definición de motivación, refiriendo que la motivación es el impulso que tiene una persona para realizar algún acto, generado por estímulos internos o externos; por ello, Chambi (2018), refiere que la motivación es el impulso que genera que una persona actúe de tal forma. De la misma manera. Osorio (2014) indicó que la motivación equivale al nivel de intensidad que un individuo experimenta, con el fin de sentir satisfacción. Por ello, se entiende que la motivación es el estímulo induce al ser humano a llevar a cabo una actividad o mostrar una conducta determinada. Asimismo, Navarro et a., (2014) mencionaron que la motivación principalmente dirige a acciones que se llevan a cabo con el objetivo que conseguir disfrute o agrado de las necesidades básicas, dicho contexto abarca desde situaciones simples hasta situaciones complejas dentro de una organización.

Al respecto, Marín Ruiz y Henao (2016) refieren que la motivación es un impulso psicológico que conduce a las personas a ejecutar, mantener y desarrollar sus actividades laborales. Del mismo modo, Sotelo y Quintero (2016) mencionaron que para que la persona puede entender la conducta y comportamiento de los colaboradores, las organizaciones deben emplear mecanismos y estrategias para impulsar la motivación, de ese modo los colaboradores evidenciarán mayor esfuerzo y cooperación en el desarrollo de la empresa; citado por (Hernández et al, 2018),

También, Steers, Porter y Bigley (2004, p. 78) definieron la motivación como un impulso que conduce el comportamiento de un ser humano; además

incita a los colaboradores a realizar actividades e influye en el rumbo y actuar de la conducta humana. Ante ello, se considera la motivación como un conjunto de acciones que impulsa el desempeño del colaborador, generando un direccionamiento estable emocional, denotando calidad de vida en el colaborador.

El progreso de una organización se debe al nivel de motivación de los trabajadores, incluso, sin estar de por medio la compensación monetaria, sino emocional y afectiva; que ayuda a los colaboradores a sentirse identificados con su organización y brindar toda su capacidad para el crecimiento de su empresa. Así mismo, la retención de personal es un tema muy importante para las organizaciones y sus líderes de gestión del talento humano, que ya, en ocasiones se tiene que lidiar con las bajas del personal y la insatisfacción de los trabajadores con su organización; es por ello, la motivación juega un rol muy determinante, ya que, al tener colaboradores motivados, se evitará la rotación de personal e insatisfacción.

La comunicación asertiva y el trato entre colaboradores es beneficiada gracias a la motivación laboral, ya que se estimula a mantener una estabilidad emocional y contribuir con el trato entre compañeros, creando ambientes gratos entre colaboradores de diferentes áreas. La estabilidad emocional brinda apoyo al trabajo interno y externo, estimulando positivamente el ambiente y contribuyendo con la mejora del comportamiento de los colaboradores (Chiavenato, 2011).

Según Bohnenberger (2005) existen etapas del desarrollo motivacional, en primer lugar, se considera el ambiente en el cual se llevan a cabo distintas competencias y habilidades, con el fin de lograr el éxito y que los colaboradores puedan salir beneficiados con los incentivos. En segundo lugar, el incentivo proporciona facilidades para impulsar a los colaboradores a lograr con perseverancia y excelencia el logro de las metas organizacionales, del mismo modo, al ser un incentivo, continúa impulsando al colaborador a esforzarse cada vez más, ya que, es un estímulo y reforzador positivo, porque el colaborador se siente considerado por su organización (Chiavenato, 2000).

Frederick Herzberg plantea dos factores motivacionales; donde mencionó la importancia del reconocimiento que se le debe brindar al trabajador por su producción, proporcionando un reforzador positivo como reconocimiento intelectual y emocional por la calidad de su trabajo. Estos estímulos serán de dos formas, extrínsecos, que se refiere a factores exógenos que guían las actividades de las organizaciones y los factores intrínsecos que se refiere al recibo monetario y compensaciones que el colaborador recibe al desempeñar una labor adecuadamente (Chiavenato, 2006)

La motivación enfocada netamente en el ámbito laboral; Herzberg (1959) logró conseguir que los colaboradores que se sentían motivados, contribuyen de manera positiva a la organización, evidenciando cualidades internas tales como sentirse exitoso, agradecido, empeñoso, comprometido y etc. Sin embargo, de manera muy contraria, al no hallarse motivación en los colaboradores, de evidenciaban ciertas características, tales como insatisfacción laboral, poco entusiasmo, no se cumplían con los objetivos de la organización, no se cumplía con la política organizacional, generando un obstáculo en el crecimiento organizacional.

Por lo tanto, se consideran como dimensiones, primero a la motivación intrínseca, centrada en un enfoque del desarrollo y crecimiento personal; buscó lograr identificar que los trabajadores se sientan plácidos, tanto en la jornada laboral, como en los descansos; demostrando así la clave organizacional para alcanzar un ambiente laboral adecuado, de manera que impulse a los colaboradores a conseguir sus objetivos profesionales, incrementar sus conocimientos, contribuir con la organización y recibir un reconocimiento. Los estímulos externos juegan un rol muy trascendental en la evolución de la motivación, ya que, puede contribuir y reforzar el estímulo interno o puede entorpecer el desarrollo de la motivación. De este modo, se hallaron ciertos indicadores que conforman la motivación organizacional.

Segundo, las competencias, estas son habilidades, destrezas, conocimientos y aptitudes que los individuos poseen, con el objetivo de alcanzar metas y autorrealizarse (Chiavenato, 2006); asimismo, gracias a las

competencias se puede diferenciar a un colaborador de otro. La curiosidad, está considerada como una cualidad innata relacionada a la inteligencia; orientada a la motivación que desarrollan las personas; por ello, el ser humano presenta diferentes intereses, consiguiendo distintos resultados antes diferentes estímulos externos. La autodeterminación, es el aspecto personal que incita a la facilidad en la toma de decisiones, haciendo uso del análisis crítico, brindando facilidad e impulsan a la proyección de metas de los colaboradores (Chiavenato, 2006). Finalmente, la interrelación, considerado como habilidades sociales y las relaciones interpersonales, ya que conduce al trabajador a mantener un clima organizacional saludable, con comunicación asertiva y desarrollo de intercultural (Chiavenato, 2006).

Respecto a los factores higiénicos, es decir factores extrínsecos, se relaciona a factores o elementos externos evitando ser controlados o manejados por un individuo. Este tipo de motivación se da a cambio de una actividad realizada por el colaborador, por ejemplo, el salario, los incentivos, compensaciones, entre otros beneficios; el desarrollo del colaborador se dará de manera independiente y aleatoria. Por ende, se considera a los siguientes indicadores; motivación externa, es la fase en la que predominan los factores externos; es decir el colaborador no es libre de decidir o ejecutar acciones propias, por el contrario, se ajusta a la solicitud de la organización, dispuesto a recibir un beneficio a cambio de ello (Chiavenato, 2006).

También la motivación introyectada, es la fase con objetivo similar a la primera, con diferencia en la percepción que tiene el colaborador respecto a su trabajo, ya que percibe cierta satisfacción internada, es decir, desarrollada propiamente por el colaborador, en el cual se verá vinculada el afecto y aprecio al trabajo, demostrando inconscientemente una dependencia laboral. Por otro lado, la motivación regulada por identificación, por el contrario, el colaborador demuestra independencia y desarrolla capacidades para realizar actividades relacionadas a situaciones externas, es decir, maneja una conducta y ejerce un juicio crítico relacionado a su retribución; finalmente, la motivación por integración, es la fase donde, el colaborador percibe los

objetivos de la organización como propios y va vinculado con sus valores, generando una motivación.

Según Gagné et al. (2010) definieron conceptualmente a la motivación laboral como la réplica que compensa las necesidades de los colaboradores, para lograr un mejor resultado de autodeterminación, es decir, si el colaborador desarrolla sus capacidades, incrementará su responsabilidad y producción en la organización. Como teoría base Gagné et al. (2019) resaltaron la importancia de la autodeterminación, basándose en ello, propuso cinco dimensiones para explicar la motivación humana.

La desmotivación, refiriendo que los trabajadores inhiben el deseo de realizar actividades laborales; por ello, Halushchak & Halushchak (2016) mencionaron que las organizaciones deben estar enfocadas en la disminución de la motivación, así como impulsan a desempeñar sus labores con eficacia y eficiencia en las organizaciones. También, plantearon la dimensión de regulación externa, la cual simboliza el acto que un colaborador realiza, con el fin de participar en una actividad con un objetivo claro, el conseguir una recompensa, gracias al acto que realizó, entre las recompensas, se encuentran las aprobaciones sociales, compensaciones materiales o simplemente evitar una crítica social (Gagné et al., 2015; Kuvaas et al., 2016).

Otra dimensión es la regulación introyectada, Gagné et al. (2015) mencionó que la presente dimensión significa la contribución en una actividad laboral sin que interfiera el sentimiento de culpa, es decir, los trabajadores se comprometen a llevar a cabo sus actividades, excluyendo aspectos negativos como sentimiento de haber cometido un error o de haber fallado, en situación que no se lleve a cabo la ejecución tal cual de lo encomendado o las demandas en el trabajo (Gagné et al., 2015).

Por otro lado, la dimensión de regulación identificada, hace alusión a la manera extrínseca autónoma de motivación, significa la intervención en el cumplimiento de actividades laborales, excluyendo la importancia personal e importancia que percibe el trabajador, relacionándose con un nivel alto de desempeño y esfuerzo (Gagné et al., 2015). Finalmente, la motivación intrínseca, significa ejecutar una actividad que genera en el trabajador interés,

identificación y placer al llevarlo a cabo, asimismo, es vinculado a un nivel elevado de esfuerzo y rendimiento; también, genera cierta satisfacción, confianza y significado en los colaboradores (Gagné et al., 2015).

El engagement laboral es considerado como fuerzas, que incitan al entusiasmo laboral; asimismo, William Kahn (1990) presentó por primera vez en la *Academy of Management Journal*, considerando como un término intelectual percibido y afectivo del colaborador hacia su trabajo; observando una relación mental entre la estima y el medio laboral de un individuo; el colaborador demuestra afecto, entusiasmo y desempeño organizacional. Es decir, es un estado que experimentan los colaboradores demostrándolo en sus actividades laborales, detonando pasión, capacidad, fuerza, ánimo de labor (Vila, Álvarez y Castro, 2015).

De acuerdo a estudios de investigación relacionados al engagement, los colaboradores expresan el entusiasmo con resultados positivos, buena producción, y dedicación a sus actividades laborales (Acosta, Salanova y Llorens, 2011). En tal caso; el colaborador percibe y expresa de manera natural y por acciones el afecto que siente por su organización, generando buen trato entre compañeros y sintiéndose felices por el trabajo cumplido (Kahn, 1990).

Schaufeli et al. (2002) manifestó que el engagement es un periodo psíquico positivo, permanece cognitivo y afectivamente dentro del ser humano, incluso va más allá de un apego a un objeto o conducta. Salanova y Schaufeli (2004) indicaron las posibles causas del engagement se den de acuerdo a la personalidad de los colaboradores, entre los posibles impulsos se encuentran el horario de trabajo, que deba considerarse adecuadamente saludable para el colaborador con el fin de no atravesar la línea y generar el síndrome de burnout, sino más bien, impulsar al entusiasmo laboral. De la misma manera, está comprobado que los colaboradores engaged estimulan y comparten sus emociones enérgicas a sus compañeros. Otra descripción de los engaged, son aquellas personas que se identifican con su organización, generan y se organizan respecto al tiempo y energía y consideran la

organización como suya; cambiando la perspectiva del tiempo en satisfacción y éxito.

Según Salanova y Schaufeli, (2009) el colaborador engaged goza de cuatro competencias, entre ellas se encuentra la competencia emocional, el cual hace alusión al control de las emociones, ser empático, optimista, mostrar autoconfianza y desarrollar autoaceptación; asimismo, se encuentra la competencia cognitiva, que hace referencia a las habilidades relacionadas a la memoria, atención, razonamiento, concentración; también, se encuentra la competencia motivacional, que hace referencia al interés de aprender, plantear metas a futuro y autorrealización; Por último, competencias conductuales, relacionados al control de tiempo, organización de horarios, negociación, habilidades blandas, comunicación y liderazgo.

Salanova (2012) el Engagement consta de tres magnitudes: El vigor, significa la energía, el valor y fuerza emocional que experimentan los colaboradores al momento de desempeñar sus funciones; posteriormente, la dedicación, considerado como una colaboración, presuntuoso y organizado. Finalmente, la absorción demostrando permanencia en la organización y satisfacción laboral. Por tal motivo, (Lisbona, Morales y Palacio, 2009) mencionaron que el engagement es de carácter motivador, a diferencia del compromiso o la satisfacción; ya que, ambos se basan en la actitud de las personas.

Schaufeli et al. (2002) generó la escala de engagement organizacional, indicando que está caracterizado por 3 dimensiones; la primera, el vigor, demuestra elevados niveles de energía y mente del colaborador al momento de ejecutar su trabajo, las acciones que el colaborador realiza las hace de manera voluntaria, logra esforzarse, demostrando ser persistente en la ejecución de sus labores, inclusive en momentos estresantes y complicados, es tanta la magnitud que el colaborador logra una armonía y ritmo positivo, desarrollando un vínculo con la conducta de los individuos (Salanova y Schaufeli, 2009).

La dedicación, denota alto nivel de involucramiento y entrega en su trabajo, el personal disfruta del valor e inspiración por sus actividades

laborales, logrando sentirse listo a enfrentar adversidades propias de la organización; es decir, es la implicancia e identificación por el puesto en el que se encuentra el colaborador, denominándoseles dedicados (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

La absorción, implica concentración en el trabajo, el colaborador se encuentra dichosamente concentrado en el trabajo (Schaufeli y Bakker, 2003). Es la atención centrada y enfocada, el colaborador se encuentra vigilante en su ambiente y disfrutan del tiempo laborando, tanto que se puede lograr una distorsión del tiempo. (Salanova, et al., 2008, p.64).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue de tipo básica, porque, por medio de esta investigación se brindará un conocimiento nuevo de la situación actual; debido al enfoque de un conocimiento completo, entre aspectos primordiales de los fenómenos y productos visibles vinculados a las variables a investigar (Concytec, 2018). La actual investigación correspondió a un diseño no experimental, porque, no hubo manipulación, ni influencia de las variables, debido a que estas ya sucedieron. Al ser los datos recogidos en una sola ocasión, esta investigación llega a ser de corte transversal, porque, describe variables y las interrelaciona en un solo momento único (Hernández, et al., 2014).

Se empleó el enfoque cuantitativo, ya que, según Tamayo (2007) se fundamenta en supuestos ya existentes partiendo de hipótesis de la misma, contando con una muestra; de ese modo, haciendo uso de la estadística en función de la realidad social (Ñaupas et al., 2014). Para esta investigación, se manejó un nivel de estudio descriptivo - correlacional, esto significa, que se llevó a cabo una indagación del grado de relación o asociación entre una variable y otra, en estas pueden ser incluidas las dimensiones (Hernández et al., 2014).

3.2. Variables y operacionalización

Según Gagné et al. (2010) define conceptualmente a la motivación laboral como la réplica que compensa las necesidades de los colaboradores, para lograr un mejor resultado de autodeterminación, es decir, si el colaborador desarrolla sus capacidades, incrementará su responsabilidad y producción en la organización.

Schaufeli et al., (2002) define conceptualmente al engagement laboral como un estado positivo relacionada al trabajo, es decir, es el entusiasmo que siente el colaborador al desempeñar un trabajo en una organización; el engagement o entusiasmo está compuesto por el vigor, la dedicación y la

absorción; haciendo alusión a un estado cognitivo afectivo conservado con el tiempo de permanencia del colaborador.

Gagné et. al, (2012) define operacionalmente a la motivación laboral como la respuesta que satisface las necesidades de los individuos, para ello se requiere el test Escala de Motivación en el Trabajo- R-Maws, por medio de las cinco dimensiones que componen la motivación laboral: Desmotivación conformado por los ítems 2, 15, 16, regulación externa compuesto por los ítems 3, 8, 9, 10, 14, 17, del mismo modo, regulación introyectada conformado por los ítems 1, 5, 7, 19, también, regulación identificada conformado por los ítems 4,11,18 y finalmente, motivación intrínseca conformado por los ítems 6, 12, 13.

Schaufeli y Bakker (2003) define operacionalmente al engagement laboral como el entusiasmo que siente el colaborador al desempeñar un trabajo en una organización; ante ello, el engagement laboral es evaluado con la herramienta Utrecht Work Engagement Scale (UWES) que consta de 17 ítems, el cual, brindará como resultado el nivel Afectivo-motivacional que el colaborador mencionará, todo ello en base a experiencias en su organización; la escala consta de tres dimensiones. La primera dimensión es vigor, la dimensión consta de seis ítems entre ellos se encuentran los ítems 1, 4, 8, 12, 15, 17; como segunda dimensión se encuentra la dedicación que los colaboradores expresan en las empresas en las que laboran, dicha dimensión se encuentra descrita en cinco ítems, 2, 5, 7, 10, 13; finalmente, se cuenta con la dimensión de absorción, el cual se encuentra manifestado en 6 ítems respectivamente, 3, 6, 9, 11, 14, 16. La escala es denominada Likert (ordinal).

3.3. Población, muestra y muestreo

Para Hernández et al., (2014, p.174) la población se considera a una unión de casos que armonizan con similares características de la cual se busca seleccionar una muestra. Por ello, la investigación está compuesta por una población de 106 colaboradores, mayormente varones. Según Hernández et al. (2014) definen la muestra como una pequeña fracción de un universo, el cual brinda datos notables que representará al universo, por ello, se tomó

como muestra censal a los 84 colaboradores. Según Hernández et al. (2014) respecto al muestreo de tipo no probabilístico, indicaron que el proceso de aprobación de los datos a evaluar no es dependiente de la posibilidad, más bien, de los aspectos aprobados por el científico. Para obtener el tamaño de la muestra, se empleó en el sistema estadístico Netquest; ingresando el tamaño de población que fue 106, la precisión el cual fue 0.05 de error máximo aceptable, nivel de confianza del 95% - 99% y un porcentaje de nivel estimado de 50%; dando como resultado del cálculo de muestra de 84 trabajadores de MR. Inversiones Generales S.R.L. El criterio de selección fue elegir a los 84 trabajadores. Véase el anexo 17.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El instrumento empleado fue la Escala de Motivación en el Trabajo- R-Maws, por medio de las cinco dimensiones que componen la motivación laboral, el primero es la desmotivación, seguido de regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca; la escala de medición fue ordinal, ya que se trabajó con la escala Likert. (Gagné et. al, 2012). Del mismo modo, para evaluar el engagement laboral, se empleó la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) que consta de 17 ítems y mide el engagement laboral o entusiasmo laboral, compuesto por tres dimensiones, vigor, dedicación y absorción. Véase anexo 5 y anexo 6.

3.5. Procedimientos

El procedimiento que se llevó a cabo para la ejecución de la presente investigación fue el siguiente; primero se delimitaron las variables, seleccionando el propósito de la investigación, con el objetivo de recolectar datos; posteriormente, se realizó una selección de pruebas estandarizadas aptas para las variables a investigar; por ende, se debió contar con un postulado teórico, para obtener información relevante de los instrumentos seleccionados. Después, se hallaron los aspectos que fueron sometidos a investigación; planteándose hipótesis y objetivos. Respecto al estudio de campo se consideró la intervención de la muestra seleccionada, demostrando

ser no probabilística; finalmente, se permitió descubrir los objetivos, hipótesis y entre otras cualidades.

3.6. Método de análisis de datos

En el presente estudio se empleó el programa estadístico SPSS versión 25, según Hernández et al. (2006, p. 410) el SPSS facilita a los investigadores emplean a analizar datos obtenidos. Por ello, se especifican los datos obtenidos sobre las variables en una tabla estadística, basándose en los objetivos, se realizó un análisis de validez y confiabilidad, se obtuvo como resultado por parte de motivación un alfa de cronbach de .823 y para engagement laboral se obtuvo como resultado un alfa de cronbach de .861; posteriormente, también, se llevó a cabo la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para una muestra, al demostrar ser no paramétrica, ya que la investigación contiene un número de muestra pequeña, se ejecutó el coeficiente estadístico inferencial de Rho de Spearman (Martínez, et al.,2009), ya que se analizó el grado de relación entre las dos variables con categorías ordinales.

3.7. Aspectos éticos

Se elaboró la ficha de consentimiento informado para la población, indicando que la identidad y resultado se mantendrá en absoluta reserva y totalmente confidencial; se especificó el objetivo de la investigación. Los encuestados fueron informados sobre el consentimiento informado, encontrándose el documento acoplado a las encuestas, en dicho documento, los participantes firman su conformidad. Para la investigación se rigió en tres lineamientos de la bioética para preservar la moral de las personas evaluadas, principio de autonomía, respetando las críticas de los encuestados, el principio de beneficencia, el cual orienta a actuar con el bien; finalmente, el principio de la justicia, haciendo prevalecer la igualdad para fortalecer los beneficios respecto al bienestar general y la vida de todos (Gómez, 2009).

IV. RESULTADOS

Los resultados obtenidos fueron los siguientes y están expresados descriptivamente.

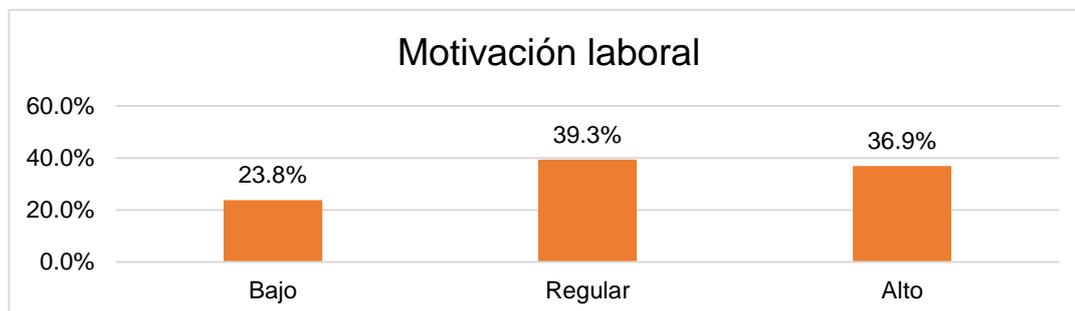
Tabla 1

Nivel de Motivación laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	20	23.8
Regular	33	39.3
Alto	31	36.9
Total	84	100.0

Figura 1

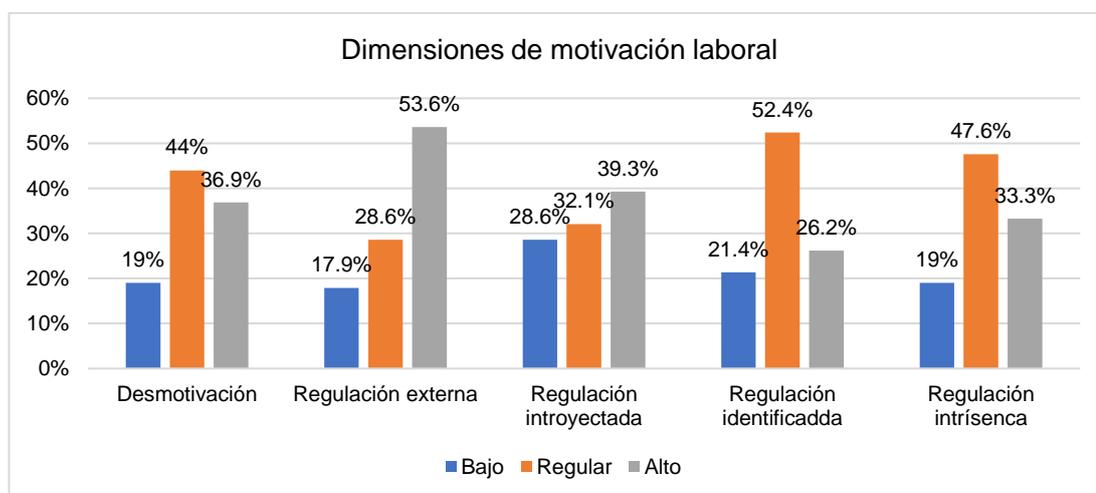
Nivel de Motivación laboral



Nota. En la tabla 1 y gráfico 1, se obtuvo que el 36,9% de los participantes encuestados poseen un nivel de alto de motivación laboral, el 39,3% poseen un nivel regular de motivación laboral, finalmente, el 23,8% de los colaboradores poseen un nivel bajo de motivación laboral; indicando que la mayor parte de los colaboradores se sienten regularmente motivados.

Tabla 2*Nivel de Motivación Laboral por dimensiones*

Nivel	Desmotivación		Regulación externa		Regulación introyectada		Regulación identificada		Regulación intrínseca	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	16	19.0	15	17.9	24	28.6	18	21.4	16	19.0
Regular	37	44.0	24	28.6	27	32.1	44	52.4	40	47.6
Alto	31	36.9	45	53.6	33	39.3	22	26.2	28	33.3
Total	84	100.0	84	100.0	84	100.0	84	100.0	84	100.0

Figura 2*Nivel de Motivación Laboral por dimensiones*

Nota. En la tabla 2 y figura 2, se obtuvo, para la dimensión desmotivación el 36,9% de los colaboradores encuestados poseen un nivel alto de desmotivación, el 44% de los encuestados poseen un nivel regular de desmotivación, finalmente, el 19% de los encuestados poseen un nivel bajo de desmotivación; respecto a la dimensión de regulación externa, se obtuvo que es 53,6% se encuentra en un nivel alto, mientras que el 28,6% se encuentra en un nivel regular de regulación externa, sin embargo, el 17% de los encuestados se encuentran en un nivel bajo; indicando la mayoría los

colaboradores se sienten entre regular y altamente motivados a realizar su labor en la empresa con el motivo de recibir algo a cambio o evitar en tal caso una suspensión por faltas en la organización; respecto a la dimensión de regulación introyectada, se obtuvo que el 39,3% de los trabajadores poseen un nivel alto de regulación introyectada, asimismo, el 32,1% de los encuestados poseen un nivel regular, sin embargo, el 28,6% de los encuestados poseen un nivel bajo de regulación introyectada, indicando un mayor número de los encuestados se sienten regular y altamente comprometidos a realizar sus labores en la organización para evadir sentimientos de culpa por no cumplir con lo requerido; respecto a la dimensión de regulación identificada, se obtuvo que el 26,2% de los encuestados mantienen un nivel alto, el 52,4% de los encuestados tienen un nivel regular de regulación identificada, sin embargo, el 21,4% de los evaluados poseen un nivel bajo, demostrando que aquel porcentaje de colaboradores se sienten poco o nada identificados con su valor o significado, asimismo, porque no la considera importante; finalmente, respecto a la dimensión de regulación intrínseca, el 19% de los evaluados se encuentran con un nivel inferior, asimismo, el 47,6% de los encuestados se encuentran en un nivel regular de regulación intrínseca y el 33,3% de los evaluados se mantienen en un nivel elevado.

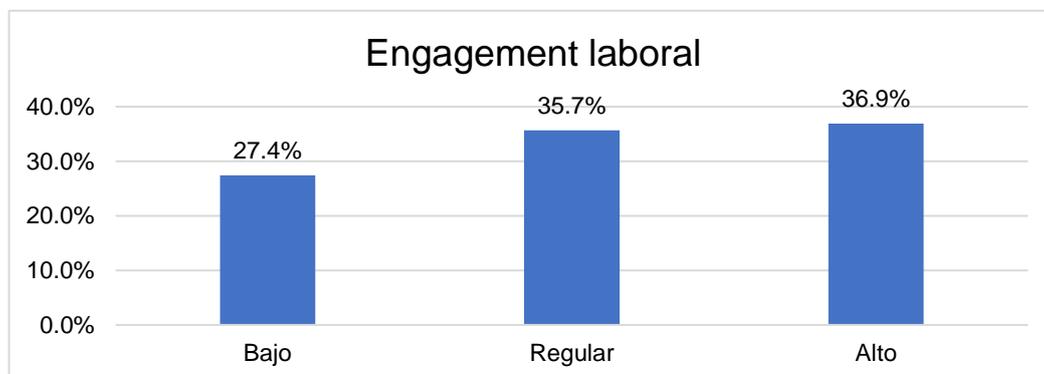
Tabla 3

Nivel de Engagement Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	23	27.4
Regular	30	35.7
Alto	31	36.9
Total	84	100.0

Figura 3

Nivel de Engagement Laboral



Nota. En la tabla 3 y gráfico 3, se obtuvo que el 36.9% de los participantes encuestados manifiestan un nivel alto de engagement laboral, el 35.7% de los colaboradores manifiestan un nivel regular y finalmente, el 27,4% de los colaboradores manifiestan un nivel bajo de engagement laboral.

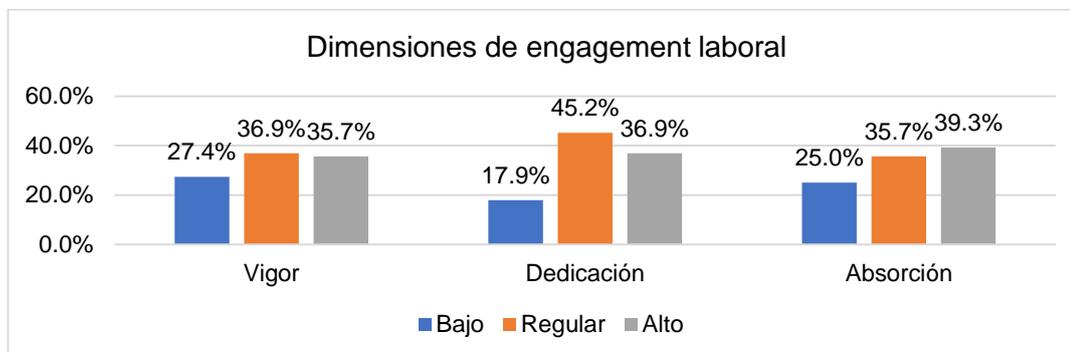
Tabla 4

Nivel de Engagement Laboral por dimensiones

Nivel	Vigor		Dedicación		Absorción	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	23	27.4	15	17.9	21	25.0
Regular	31	36.9	38	45.2	30	35.7
Alto	30	35.7	31	36.9	33	39.3
Total	84	100.0	84	100.0	84	100.0

Figura 4

Nivel de Engagement Laboral por dimensiones



Nota. En la tabla 4 y figura 4, se observó que, para la dimensión de vigor, el 35,7% de los encuestados poseen un nivel alto de vigor, el 36,9% de los encuestados demuestran un nivel regular y el 27,4% de los encuestados demuestran un nivel bajo, indicando que la mayoría de los colaboradores sienten regular y alto nivel de energía, fuerza y viveza en las actividades que realizan dentro de la organización; respecto a la dimensión de dedicación, se obtuvo que el 36,9% de los colaboradores demuestran un nivel alto, el 45,2% de los encuestados demuestran un nivel de regular y el 17,9% de los evaluados se encuentran en un nivel bajo de dedicación, indicando que un mayor porcentaje de los evaluados se encuentran regular o altamente involucrados y entregados a su trabajo, logrando sentirse identificados por el puesto en el que se encuentran; finalmente, respecto a la dimensión de absorción, el 39,3% se encuentra en un nivel alto, el 35,7% de los encuestados demuestran un nivel regular de absorción y el 25% de los encuestados representan un nivel bajo de absorción; ello indica que el 75% de los colaboradores encuestados se encuentran entre regular y altamente concentrados y enfocados en el trabajo.

Los resultados a nivel inferencial fueron:

Se planteó las hipótesis estadísticas y la general.

H₀: No existe relación positiva entre motivación laboral y engagement en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho – 2021.

H₁: Existe relación positiva entre motivación laboral y engagement en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho – 2021.

Tabla 5

Coefficiente de correlación Rho de Spearman entre Motivación Laboral y Engagement Laboral

			Motivación laboral	Engagement laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,178
		Sig. (bilateral)	.	,106
		N	84	84
	Engagement laboral	Coefficiente de correlación	,178	1,000
		Sig. (bilateral)	,106	.
		N	84	84

Nota. En la tabla 5, se obtuvo que no existe una correlación significativa, ya que el nivel de significancia es mayor de 0,05 ($p > .05$; $\rho = .178$) entre las variables de motivación laboral y engagement en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho – 2021; por ello, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación positiva entre motivación laboral y vigor en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho – 2021.

H₁: Existe relación positiva entre motivación laboral y vigor en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho – 2021.

Tabla 6

Coefficiente de correlación Rho de Spearman entre Motivación Laboral y Vigor

			Motivación laboral	Vigor
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,211
		Sig. (bilateral)	.	,050
		N	84	84
	Vigor	Coefficiente de correlación	,211	1,000
		Sig. (bilateral)	,053	.
		N	84	84

Nota. En la tabla 6, se obtuvo que existe una correlación positiva baja y significativa, ya que el nivel de significancia es igual de 0,05 ($p < .05$; $\rho = .211$) entre la variable motivación laboral y vigor en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho – 2021; por ello, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación positiva entre motivación laboral y dedicación en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho – 2021.

H₁: Existe relación positiva entre motivación laboral y dedicación en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho – 2021.

Tabla 7

Coefficiente de correlación Rho de Spearman entre Motivación Laboral y Dedicación

			Motivación laboral	Dedicación
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,086
		Sig. (bilateral)	.	,434
		N	84	84
	Dedicación	Coefficiente de correlación	,086	1,000
		Sig. (bilateral)	,434	.
		N	84	84

Nota. En la tabla 7, se observa que no existe una correlación significativa, ya que el nivel de significancia es mayor de 0,05 ($p > .05$; $\rho = .086$) entre la variable motivación laboral y dedicación en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho – 2021; por ello, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación positiva entre motivación laboral y absorción en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho – 2021.

H₁: Existe relación positiva entre motivación laboral y absorción en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho – 2021.

Tabla 8

Coefficiente de correlación Rho de Spearman entre Motivación Laboral y Absorción

			Motivación laboral	Absorción
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,244
		Sig. (bilateral)	.	,025
		N	84	84
	Absorción	Coefficiente de correlación	0,244	1,000
		Sig. (bilateral)	0,025	.
		N	84	84

Nota. En la tabla 8, se observa que existe una correlación positiva baja y significativa, ya que el nivel de significancia es menor de 0,05 ($p < .05$; $\rho = .244$) entre la variable motivación laboral y absorción en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho – 2021; por ello, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Ante la presentación de la investigación motivación laboral y engagement en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho - 2021; se buscó encontrar la relación entre las variables mencionadas, sin embargo, se descubrió que no existe una correlación significativa, ya que el nivel de significancia es mayor de 0,05 ($p=.106$; $\rho=.178$) entre las variables de motivación laboral y engagement, al margen de hallar los niveles entre regular y alto en su mayoría dentro de la población investigada. Tal resultado no es compatible con investigaciones anteriormente publicadas, ya que, generalmente se espera hallar una correlación entre motivación y engagement.

Tal como, Quiroz (2019) en su investigación sobre motivación y engagement, tuvo como resultado una correlación positiva y significativa ($p=.000$, $r=0,44$); por otro lado, Palacios (2019) consiguió en sus resultados una relación positiva entre la motivación y el engagement laboral en el personal, en sus resultados se obtuvo un Rho de Spearman de 0.511 y nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05; como muestran las referencias e investigaciones anteriores, no hay evidencias de una relación no significativa.

Sin embargo, Cajas, et al. (2020) en un estudio sobre engagement y desempeño, descubrió que no existe correlación significativa entre ambas variables, siendo la correlación significativa, con un p-valor del 0.33, $\rho=0.123$, concluyendo que incluso con condiciones adversas y desmotivación, se observa un desempeño regular en su población. Por lo tanto, se presume que no se logró hallar una correlación positiva y significativa, debido a ciertos factores, entre ellos, la muestra; por ello, se explica que la falta de relación significativa en la población investigada se debe a factores relacionados con el tiempo de permanencia trabajando en la empresa, ya que, un menor número de trabajadores exceden los 3 años laborando en la empresa y sintiendo identificación con la misma, considerando la empresa como suya; sin embargo, el mayor número de trabajadores son considerados nuevos con tiempo de permanencia desde entre 1 mes a 2 años y 11 meses.

El 36,9% de los participantes encuestados poseen un nivel de alto de motivación laboral, el 39,3% poseen un nivel regular de motivación laboral, y el 23,8% de los colaboradores poseen un nivel bajo de motivación laboral; indicando que la mayor parte de los colaboradores se sienten regularmente motivados. Analizando los resultados del nivel de la dimensión introyectada se obtuvo que el 39,3% de los encuestados poseen un nivel alto de regulación introyectada, asimismo, el 32,1% de los encuestados poseen un nivel regular, sin embargo, el 28,6% de los encuestados poseen un nivel bajo de regulación introyectada, indicando que el 39,3% de los trabajadores se sienten con suficientes motivos para llevar a cabo sus labores en la organización, para evitar sentir culpa por no cumplir con sus funciones.

Acerca del engagement laboral, se obtuvo que el 36.9% de los participantes encuestados manifiestan un nivel elevado de engagement laboral, el 35.7% de los colaboradores manifiestan un nivel regular y, por último, el 27,4% de los colaboradores manifiestan un nivel bajo de engagement laboral. Analizando tales resultados, se entiende que el 27,4% es una parte de la población que simplemente se encuentra laborando por necesidad económica, ya que, no existe un vínculo emocional relacionado a la organización, más bien a sus ingresos salariales, demostrando también poco involucramiento y posiblemente, un desempeño laboral desfavorable.

En cuanto al primer objetivo específico, se confirmó una correlación positiva baja y significativa entre motivación laboral y vigor en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho-2021; ya que, el nivel de significancia es igual de 0.05 ($p=.053$; $\rho=.211$). Una investigación, por Ramírez (2021) obtuvo como resultado una correlación alta, significativa y directa ($p=.007$; $\rho=.834$) entre la dimensión vigor y la motivación en los encuestados. También, Peláez (2020) encontró correlación significativa entre el vigor y la motivación con un coeficiente de $Rho=0,814$. Asimismo, Amanqui y Sarmiento (2018) descubrieron la relación entre el vigor y la motivación con un coeficiente correlacional de Chi Cuadrado $X^2=50.53$ $GL=4$ y un nivel de significancia de $p=0.000$.

El vigor en la organización investigada, resulta con niveles sobre regular y alto, el 35,7% de los encuestados poseen un nivel alto de vigor, el 36,9% de los encuestados demuestran un nivel regular y el 27,4% de los encuestados demuestran un nivel bajo, indicando que la mayoría de los colaboradores sienten regular y alto nivel de energía, fuerza y viveza en las actividades que realizan dentro de la organización; por su parte, Bazán (2017) mencionó en su investigación, obtuvo un nivel de vigor elevado con un 67,21% significando que los trabajadores tienen niveles altos de energía, fuerza, aguante mental durante el trabajo, asimismo, el 32,79% de los evaluados consideraron mantener un nivel bajo de vigor, es decir, se sienten agotados y cansados durante su jornada laboral.

Respecto al segundo objetivo específico, se descubrió la inexistencia de correlación significativa, ya que el nivel de significancia es mayor de 0,05 ($p > .05$; $\rho = .086$) entre la variable motivación laboral y dedicación en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho – 2021; por ello, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Sin embargo, Ramírez (2021) demostró hallar una correlación altamente significativa directa entre motivación y dedicación, con un $Rho = 0.891$; por otro lado, Peláez (2020) demostró correlación significativa con un $Rho = 0,583$; del mismo modo, Amanqui y Sarmiento (2018) descubrieron la relación entre la dedicación y la motivación con un coeficiente correlacional de Chi Cuadrado $X^2 = 59.38$ $GL = 4$ y un nivel de significancia $p = 0,000$.

De acuerdo a Schaufeli y Bakker (2010) mencionaron que la dedicación es el nivel elevado de involucramiento de un trabajador hacia su centro de labores, demostrando sentimientos de entusiasmo, orgullo, inspiración hacia las actividades que realiza. Según, Marcantonio (2017) al hablar de dedicación, netamente es relacionar las actividades del colaborador con el compromiso y sentimiento de entusiasmo, que desarrolla el individuo.

Respecto a niveles de dedicación, se obtuvo que el 36.9% de los encuestados demuestran un nivel elevado, el 45.2% de los encuestados demuestran un nivel de regular y el 17,9% de los encuestados se localizan en un nivel inferior de dedicación, indicando que un mayor porcentaje de los

evaluados se encuentran regular o altamente involucrados y entregados a su trabajo, logrando sentirse identificados por el puesto en el que se encuentran; por otro lado, Bazán (2017) en su investigación descubrió que el 72,13% de los trabajadores evidencian un nivel de dedicación elevado, logrando sentir orgullo e inspiración por las actividades que realizan en su organización; un 27,87% mencionan que este nivel es bajo, demostrando que una pequeña parte de los colaboradores de la organización investigada se sienten poco entusiasmados por su puesto de trabajo.

Finalmente, referente al tercer objetivo específico se confirmó la existencia de una correlación positiva baja y significativa entre motivación laboral y absorción en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho – 2021; ya que el nivel de significancia es menor de 0,05 ($p < .050$; $\rho = .211$); por ello, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por su parte, Peláez (2020) mencionó en su estudio correlación significativa entre la absorción y la motivación con un coeficiente de 0,735. Asimismo, Amanqui y Sarmiento (2018) indicaron la relación entre la absorción y la motivación con un coeficiente correlacional de Chi Cuadrado $X^2 = 59.38$ GL= 4 P: 0.00000.

Schaufeli y Bakker (2010) refirieron que la absorción son diversos estados de concentración y atención en el trabajo, que generan satisfacción y placer en el colaborador. También, Marcantonio (2017) mencionó en su investigación que la absorción es el estado de concentración que el trabajador desarrolla y expresa en su organización. Sin embargo, ello no debe causar adicción y menos dificultades en el desligamiento de la misma, por ejemplo, cuando un colaborador se encuentra de vacaciones, este debe disfrutar plácidamente tanto el tiempo fuera de la empresa, así como cuando desempeña sus labores en la organización.

Respecto a los niveles de absorción, se obtuvo que; el 39,3% se encuentra en un nivel alto, el 35,7% de los encuestados demuestran un nivel regular de absorción y el 25% de los encuestados representan un nivel bajo de absorción; ello indica que el 75% de los colaboradores encuestados se encuentran entre regular y altamente concentrados y enfocados en el trabajo.

Asimismo, Bazán (2017) demostró en su investigación que el 44,89% de los trabajadores representan un nivel de absorción regular, ya que, los colaboradores se encontraban completamente concentrados en el trabajo, asimismo, un 36,07% demostraron tener un nivel bajo de absorción, evidenciando un estado de concentración deficiente, finalmente, el 22,97% representan el nivel elevado, ya que, sienten la sensación de regocijo y realización.

En Colombia, Aristizábal, Mejía y Quiroz (2018) investigaron sobre el estrés laboral y engagement en una empresa de manufactura; buscaron analizar la relación entre ambas variables. Se llevó a cabo una investigación con una muestra conformada 238 personas, el estudio fue no experimental. Emplearon la escala UWES-17. Los resultados de los coeficientes de correlación de Pearson indicaron la existencia de una relación inversamente proporcional, es decir, a menor estrés, mayor engagement laboral; el vigor se mostró con $r = -.51$, $p < .01$, asimismo, el resultado de dedicación fue $r = -.38$, $p < .01$, y finalmente, absorción evidenciando $r = -.34$, $p < .01$.

Respecto a los trabajadores engaged, existen factores que influyen en la variación de los niveles, generalmente las organizaciones absuelven el nivel de engaged de sus trabajadores, sin embargo, señalan que el resultado se mantiene en niveles bajos, pero ocurre lo contrario con aquellos trabajadores que se mantienen en sus centros de trabajo con el objetivo de que noten su presencia, también considerador, trabajadores floreros (Marcantonio, 2017).

Sin embargo, se debe analizar si la consecuencia de los niveles de engagement se dan por estados de ánimo, las decisiones o es que las estrategias de talento humano no contribuyen en el entusiasmo de los trabajadores; sin embargo, también se puede considerar que el engagement de los trabajadores se enlaza al perfil de puesto, del contrato u otros, por ello, el puesto lleva consigo diversas obligaciones. Por ese motivo, es posible que un trabajador se mantenga engaged directamente proporcional si cumple con aspectos como el sueldo de acuerdo a sus expectativas salariales, la fuerza que implica el puesto, las capacidades, habilidades y conocimiento

(Marcantonio, 2017).

Dentro de todo lo mencionado, un factor importante es el compromiso, ya que, se considera un desafío que los trabajadores se muestren comprometidos con su organización, primando el contrato psicológico, mencionar la importancia de las políticas y que el trabajador se sienta identificado o genere un vínculo emocional. Sin embargo, generar entusiasmo en un colaborador nuevo, de recién ingreso, implica que el trabajador vincule sus capacidades al trabajo con vigor, dedicación y absorción (Marcantonio, 2017).

VII. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye negando la existencia de relación significativa con $P > .05$ y una relación positiva muy baja de $\rho = 0.178$ entre motivación laboral y engagement en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho, 2021. Por ello, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Segunda: Se establece que existe una relación positiva baja y un nivel de significancia del $P = 0.053$ y una relación positiva baja de $\rho = .211$ entre motivación laboral y la dimensión de vigor en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho, 2021.

Tercera: Se establece que no existe una relación a un nivel de significancia del $P = 0.434$ y una relación positiva muy baja de $\rho = 0.086$ entre motivación laboral y la dimensión de dedicación en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho, 2021.

Cuarta: Se establece que existe una relación a un nivel de significancia del $P = 0.025$ y una relación positiva baja de $\rho = 0.244$ entre motivación laboral y la dimensión de absorción en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho, 2021.

VIII. RECOMENDACIONES

Primera: A futuros investigadores, se recomienda realizar investigaciones involucrando variables sociodemográficas, tales como: edad, tiempo de permanencia en el trabajo, sexo, aspectos financieros, número de hijos, respecto a vivienda, etc., variables a fines que influyan en el trabajo de los individuos relacionados en la muestra; también, añadir ciertos agentes tales como burnout o insatisfacción que pueden influir en los resultados.

Segunda: Al área de Recursos Humanos, realizar seguimiento en cuanto motivación laboral y engagement en los colaboradores de la organización para mantener un nivel aceptable en con respecto al estado emocional laboral del trabajador y su identificación con la empresa, contribuyendo al desarrollo tanto del colaborador, como de la empresa.

Tercera: Al área de Recursos Humanos, se recomienda gestionar sistemas o estrategias de compensación económica y emocional al trabajador, por tiempo de permanencia laborando, por desempeño laboral, esfuerzo, etc. Con el objetivo de generar e incentivar la motivación laboral en la empresa e identificación con la misma, de este modo, se crearán vínculos transmitiendo agradecimiento y buenos deseos a los empleados en el trabajador para potenciar las variables y que el trabajador se sienta valorado y reconocido por su labor.

Cuarta: Al área de Recursos Humanos, se recomienda implementar políticas de motivación y crear ambientes de confianza, en el que el trabajador pueda expresarse y comunicarse constantemente, para que se puedan identificar y conocer las expectativas de los trabajadores y sus opiniones sean tomadas en cuenta, asimismo, involucrarse con el personal para identificar problemas externos y brindar alternativas de solución.

REFERENCIAS

- Adecco (14 de octubre del 2018). *El 13% de peruanos que faltó al trabajo usó un falso pretexto*. Sitio web del Comercio: <https://bit.ly/32eO5IP>
- Amanqui, R. y Quispe, M. (2017). *Motivación Laboral y Engagement Laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico Recuperación Y Central De Esterilización del HRHD*. Arequipa Julio – 2017. [Tesis de especialidad, Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa]. <https://bit.ly/329pVQ6>
- Aristizábal, D., Mejía, C. y Quiroz, E. (2018) Estrés laboral y engagement en los trabajadores de una empresa de manufactura. Universidad Católica de Pereira. <https://n9.cl/zlobn>
- Bazán, K. (2017). *Motivación laboral y engagement en el personal administrativo de la S.A.C. 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <https://bit.ly/3sop3So>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Colombia: Pearson Education.
- Bisquerra, R. (1989). Metodología de la investigación Educativa. México: McGraw Hill.
- Cadena, E. (2019). *La Motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB S.A. de la provincia de Pichincha*. [Tesis de licenciatura de Psicóloga Organizacional, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://bit.ly/32fdO3J>
- Cajas Bravo, Verónica, Paredes Perez, Marco Antonio, Pasquel Loarte, Lorenzo, & Pasquel Cajas, Alexander Frank. (2020). Habilidades sociales en Engagement y desempeño académico en estudiantes universitarios. *Comuni@cción*, 11(1), 77-88. <https://bit.ly/3sopf44>
- Chambi, J. (2018). Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Paucarpata. Arequipa – Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <https://bit.ly/3J6vNtX>
- Chiavenato, I. (2011). Administración Recursos Humanos. 9na. Edición. México: McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2007). *Administración De Recursos Humanos: El Capital Humano De Las Organizaciones*. México D.F., México: McGraw Hill.
- Coromoto, H. y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento fundamental en el éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.
- Dyzenchouz, G. (3 de febrero de 2017). Employee Engagement en 2017: El Año de la experiencia del empleado.
- Gagné, M., & Deci, E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
- Gagné, M. et al. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 178-196. <https://bit.ly/3FbSdaK>
- Garote, D. (2018). *Teoría de la Motivación – higiene en recursos humanos: ¿Podemos influir sobre el rendimiento de nuestros trabajadores?* España: Universidad Santiago de Compostela.
- Gestión (28 de abril de 2019). ¿Por qué los mejores empleados de una empresa pierden la motivación? <https://bit.ly/32nLOdT>
- Gestión (21 de noviembre de 2015). *Índices de compromiso laboral*. <https://bit.ly/3J911R2>
- Gómez, P. (2009). *Principios básicos de bioética*. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, vol. 55 (4), 1-12.
- Hakanen, J., Ropponen, A., Schaufeli, W., & De Witte, H. (2019). Who is Engaged at Work? A Large-Scale Study in 30 European Countries. *Journal of occupational and environmental medicine*, 61(5), 373-381.
- Halushchak, O., & Halushchak, M. (2016). The causes of appearance and ways of staff's demotivation solving in organizations. *Socio-Economic Problems and the State*. 14 (1), 138-144. <https://bit.ly/32i5VdT>
- Hernández et al. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.

- Herzberg, F. (1959). *La motivación para trabajar*. Nueva York: Wiley
- Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor*.
- Kahn, W. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Kuvaas, B. et al. (2016). Do you get what you pay for? Sales incentives and implications for motivation and changes in turnover intentions and work effort. *Motivation and Emotion*, 40, 667-680. <https://bit.ly/3GZOIkr>
- Lupano, M. De la Iglesia, G., Castro, A., & Fernández, M. (2017). Validación de una Escala sobre Work Engagement. Perfiles asociados a alta Performance y Satisfacción Laboral. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 127-137. doi: <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1482>
- Macías, E y Vanga M. (2021) *Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional*. Universidad Técnica de Manabí. <https://acortar.link/Nxf4rU>
- Mann, A., & Harter, J. (2016). The worldwide employee engagement crisis. <https://bit.ly/3sl1ABt>
- Marcantonio, C. (2017). Concepto y alcance del término Engagement. Requerimiento a los empleados. *Revista Argentina de Investigación en Negocios*, 3(2).
- Marín Ruiz & Henao, E. A. (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. *Colección Académica de Ciencias Sociales*, 3(2), 22- 35.
- Martínez et al., (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2).
- Maslow, A. (1964). *Religions, Values and Peak-experiences*. Columbus, OH: Ohio State University Press.
- Maslow, A. (1973). *El hombre autorrealizado: Hacia una psicología del ser*. Barcelona: Kairos.

- Navarro et al. (2014). Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis. Papeles del psicólogo.
- Observatorio de Recursos Humanos (2019). Happy successful multiracial business team giving a high fives gesture as they laugh and cheer their success. <https://bit.ly/3qd2duf>
- Osorio, E. (2014). La motivación de logro en los estudiantes de los cursos de proyectos arquitectónicos de la licenciatura en arquitectura de la universidad Rafael Landívar. La Asunción, Guatemala: Universidad Rafael Landívar. <https://bit.ly/3yLGNrJ>
- Palacios, A. (2019). *Motivación y Engagement Laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://bit.ly/3pnj8Lv>
- Phillips, E. y Pugh, D (2005) How to get a Ph D: A Handbook for students and their supervisors, Maidenhead Berkshire: Open University Press.
- Peláez (2020). *Engagement y motivación laboral en los capacitadores de una empresa de certificaciones ISO, 2019*. <https://bit.ly/3snDN3N>
- Peláez Pulce, A. (2020). Engagement y motivación laboral en los capacitadores de una empresa de certificaciones ISO, 2019. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado. <https://bit.ly/3qe4RzJ>
- Prochazka, J. et al. (2020). Data on work-related consequences of COVID-19 pandemic for employees across Europe. Elsevier Inc, 32, <https://bit.ly/30OkwNE>
- Quiroz (2019) Motivación laboral y engagement del personal de la Policía Nacional Del Perú, Cajabamba 2018. Universidad Señor de Sipán.
- Quispe, M. (2018). *Motivación laboral y Engagement en los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3Fi53V5>
- Quispe, K. (2017). *Motivación y Engagement Laboral en Piscis Mg Consultores contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno 2017*. <https://bit.ly/3eazmRt>

- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). *El Engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos*. Holanda.
- Salanova, M. & Llorens, S. (2008). *Estado actual y retos futuros en el estudio del Burnout*. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 59-67. <https://bit.ly/3EhkT0C>
- Santiago, C. (2021). *Motivación laboral en un entorno Covid19*. Relación e impacto respecto al desempeño organizacional en una empresa del sector eléctrico colombiano. *Innovation & Technological Development*, 2(1), 5-30. Recuperado de: <https://bit.ly/3H1SUDY>
- Schaufeli, B. & Bakker, A. (2003). "Utrecht Work Engagement Scale UWES". Versión 1, portal, Arnoldbakker.com.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies.*, 3, 71-92.
- Silva, Márcio, Borges, Elisabete, Baptista, Patrícia, & Queirós, Cristina. (2020). Engagement e satisfação dos enfermeiros do pré-hospitalar. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, (spe7), 25-30. <https://doi.org/10.19131/rpesm.0243>
- Sotelo Almaguer & Quintero, J. (2016). La motivación, la formación y el desarrollo humano como factores de incidencia en el compromiso organizacional. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 4(11), 35-56.
- Steers, R. M., Porter, L. W. y Bigley, G. A. (2004). *Motivation and work behavior*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Vera (2018) motivación laboral y el engagement en la empresa "Almacenes Populares SRL", Trujillo, 2018. (tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración)
- Vidal, Francisca, & García, Jesús Nicasio (2009). La motivación y el burnout en los profesores. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1),161-167. [fecha de Consulta 23 de Diciembre de 2021]. ISSN: 0214-9877. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832323018>

Vila, G., Álvarez, D., & Castro, C. (2015). Análisis de las actividades de Investigación: Desarrollo, innovación, emprendimiento en Universidades de Iberoamérica. España.

Tamayo, M. (2007). El Proceso de Investigación Científica. D.F., México: Editorial Limusa.

Anexo 1

Matriz de consistencia

TÍTULO: Motivación laboral y engagement en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho - 2021								
AUTORA: Mayra Grace Chavarría Híjar								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Método	Variable				
General	General	General	Tipo	Motivación laboral				
¿De qué manera se relaciona la motivación laboral con el engagement en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho - 2021?	Identificar la relación entre la motivación laboral y el engagement en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho - 2021.	Existe relación positiva y significativa entre la motivación laboral y el engagement en los colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho - 2021.	Básico	Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
			Diseño					
			No experimental transaccional	Según Gagné et al. (2010) la motivación laboral es la respuesta que satisface las necesidades de los individuos, para conseguir una mejor capacidad de autodeterminación de estos, es decir, si el trabajador desarrolla sus potencialidades, aumentara su compromiso y productividad en la organización	Desmotivación		17,18,19	
			Enfoque		Regulación externa		1,2,3,4,5,6	
			Cuantitativo	Definición operacional	Regulación introyectada		7,8,9,10	
				La medición de esta variable se dio con el test Escala de Motivación en el Trabajo- R-Maws en colaboradores de una empresa de manufactura, por medio de las cinco dimensiones que componen la motivación laboral: Desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca; la escala de medición fue ordinal, ya que se trabajó con la escala Likert. (Gagné et. al, 2012)	Regulación identificada		11,12,13	
Nivel		Regulación intrínseca		14,15,16				
Correlacional								
Específicos	Específicos	Específicos	Población y muestra	Engagement laboral				
1. ¿Cuál es la relación entre	1. Hallar la relación entre	1. Existe relación positiva y	N= 106	Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala

<p>motivación laboral y vigor en los colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho – 2021?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y dedicación en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho – 2021?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y absorción en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho – 2021?</p>	<p>motivación laboral y vigor en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho – 2021.</p> <p>2. Hallar la relación entre motivación laboral y dedicación en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho – 2021.</p> <p>3. Hallar la relación entre motivación laboral y absorción en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho – 2021.</p>	<p>significativa entre motivación laboral y Vigor en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho – 2021.</p> <p>2. Existe relación positiva y significativa entre motivación laboral y dedicación en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho – 2021.</p> <p>3. Existe relación positiva y significativa entre motivación laboral y absorción en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho – 2021.</p>	<p>Muestra =84</p> <p>Muestreo no probabilístico</p>	<p>Schaufeli et al., (2002) mencionando que el engagement laboral es un estado positivo relacionada al trabajo, es decir, es el entusiasmo que siente el colaborador al desempeñar un trabajo en una organización; el engagement o entusiasmo está sostenido por el vigor, la dedicación y la absorción; haciendo alusión a un estado cognitivo afectivo conservado con el tiempo de permanencia del colaborador.</p>	Vigor	Energía Fuerza Persistencia Motivación	1,4,8,12,15,17	Ordinal	
			Estadísticos						<p>Definición operacional</p>
			V de aiken						
			Alfa de Cronbach						
Instrumento	<p>Escala de Motivación en el Trabajo- R- Maws</p> <p>Utrecht Work Engagement Scale (UWES)</p>	Dedicación	Entusiasmo Propósito Concentración	2,5,7,10,13					
Escala					<p>Schaufeli y Bakker (2003) La Utrecht Work Engagement Scale (UWES) consta de 17 ítems y mide el engagement laboral o entusiasmo laboral, conectando la evaluación con un nivel Afectivo-motivacional verdadero que forma parte del colaborador. La escala mencionada es de escala Likert, por ello se evalúa con una categoría del 0 al 6, donde 0 corresponde a nunca y 6 corresponde a siempre.</p>				
LIKERT	Absorción	Atención Felicidad Involucramiento	3,6,9,11,14,16						

Anexo 2

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Motivación laboral	Según Gagné et al. (2010) la motivación laboral es la respuesta que satisface las necesidades de los individuos, para conseguir una mejor capacidad de autodeterminación de estos, es decir, si el trabajador desarrolla sus potencialidades, aumentara su compromiso y productividad en la organización	La medición de esta variable se dio con el test Escala de Motivación en el Trabajo- R-Maws en colaboradores de una empresa de manufactura, por medio de las cinco dimensiones que componen la motivación laboral: Desmotivación conformado por los ítems 2, 15, 16, regulación externa conformado por los ítems 3, 8, 9, 10, 14, 17, regulación introyectada conformado por los ítems 1, 5, 7, 19, regulación identificada conformado por los ítems 4,11,18 y motivación intrínseca conformado por los ítems 6, 12, 13; la escala de medición fue ordinal, ya que se trabajó con la escala Likert. (Gagné et. al, 2012)	Desmotivación Regulación externa Regulación introyectada Regulación identificada Regulación intrínseca Desmotivación	Competencias Autodeterminación Motivación externa Motivación introyectada Motivación regulada por identificación Motivación por integración	2, 15, 16 3, 8, 9, 10, 14, 17 1, 5, 7, 19 4, 11, 18	Escala ordinal
Engagement laboral	Schaufeli et al., (2002) mencionando que el engagement laboral es un estado positivo relacionada al trabajo, es decir, es el entusiasmo que siente el colaborador al desempeñar un trabajo en una organización; el engagement o entusiasmo está sostenido por el vigor, la dedicación y la absorción; haciendo alusión a un estado cognitivo afectivo conservado con el tiempo de permanencia del colaborador.	Schaufeli y Bakker (2003) es el entusiasmo que experimenta el colaborador en una organización, el engagement laboral es evaluado con la herramienta Utrecht Work Engagement Scale (UWES) que consta de 17 ítems, la escala consta de tres dimensiones. La primera dimensión es vigor, la dimensión consta de seis ítems entre ellos se encuentran los ítems 1, 4, 8, 12, 15, 17; también; dedicación que los colaboradores expresan en las empresas en las que laboran, dicha dimensión se encuentra descrita en cinco ítems, 2, 5, 7, 10, 13; finalmente, absorción, el cual se encuentra manifestado en los ítems, 3, 6, 9, 11, 14, 16. La escala es denominada Likert, ya que, evalúa con rangos del 0 al 6, donde 0 equivale a nunca y 6 equivale a siempre.	Vigor Dedicación Absorción	Energía Fuerza Persistencia Motivación Entusiasmo Propósito Concentración Atención Felicidad Involucramiento	1,4,8,12, 15,17 2,5,7,10,13 3,6,9 ,11, 14,16	Escala ordinal

Anexo 3

Ficha técnica de motivación laboral

Nombre de la prueba: Escala de Motivación Laboral (R-MAWS)

Autor : Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni.

Año: 2010

Administración: Individual y colectiva

Ámbito de aplicación: 18 años en adelante.

Tiempo de aplicación: 17 minutos aproximadamente.

Adaptación y validación española: Gagné et al. (2012)

Descripción del instrumento: El instrumento mide la motivación laboral en trabajadores, ha sido validado por expertos en 10 idiomas distintos, por ello, esta escala puede ser aplicada en diferentes países; es de escala tipo Likert y consta de 19 ítems.

Calificación: La calificación varía entre 1 y 7 puntos, considerando el puntaje 1 como totalmente en desacuerdo y el puntaje 7 con totalmente de acuerdo. En cuanto al material, se estará empleando un manual, cuadernillo y hoja de respuesta.

Validez del instrumento:

La escala que se utilizó, fue traducida por Gagné et al., (2012). Se obtuvo una buena consistencia Interna, con valores del Alpha de Cronbach superior a 0,70. En cuanto a regulación interna se obtuvo un índice de confiabilidad de Alpha de cronbach de 0,75; en cuanto a regulación introyectada se obtuvo un índice de confiabilidad de Alpha de cronbach de 0,77; en cuanto a regulación identificada se obtuvo un índice de confiabilidad de Alpha de cronbach de 0,88; en cuanto a motivación intrínseca se obtuvo un índice de confiabilidad de Alpha de cronbach de 0,91.

Anexo 4

Ficha técnica de engagement laboral

Nombre de la prueba: Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

Autor: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker ()

Procedencia: Holanda

Año: 2003

Administración: Individual y colectiva.

Ámbito de aplicación: 18 años en adelante.

Tiempo de aplicación: 10 minutos aproximadamente.

Descripción del instrumento: El instrumento mide el entusiasmo laboral en trabajadores, parte de tres dimensiones: el vigor, la dedicación y la absorción. Actualmente la versión final consta de 17 ítems; esta escala posee 3 versiones: UWES-17, UWES-15 y UWES-9.

Calificación: La calificación se realiza de forma manual, siendo de escala tipo Likert, el cual presenta 7 alternativas de respuesta: nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre y siempre. En cuanto al material, se estará empleando un manual, cuadernillo y hoja de respuesta.

Validez del instrumento:

La presente escala posee una validez de 0.65. la consistencia Interna Alpha de Cronbach oscila entre .82 y .93. Escurra (1988, p. 23 107) señala que para un ítem seas considerado como válido, con un nivel de significancia de 0,05, se necesita contar la aprobación de un mínimo de 4 jueces (en el caso que sean 5 jueces). Los resultados de la V de Aiken en la Escala Utrecht de engagement laboral, los valores alcanzados indican que ningún ítem deberá ser eliminado. Por lo tanto, la prueba quedará con 17 ítems. El resultado obtenido según la consistencia interna basada en Rho = .776 el cual es aceptable.

Anexo 5

Cuestionario de motivación para el trabajo

Indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo. Coloque una ASPA (x) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas							
Edad: 18 () 25 () 30 () 35 () 40 () 45 () 50 + () Sexo : (F) - (M) Puesto:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Levemente de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?							
1. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.							
2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo.							
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
17. Porque otras personas me van a compensar económicamente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							

Anexo 6

Cuestionario de bienestar en el trabajo

Tiempo de permanencia en el trabajo:

Puesto:

Sexo: (F) - (M)

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

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

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

¡Muchas gracias por su tiempo!

Anexo 7

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Mayra Grace Chavarría Híjar, estudiante de la EP de la Universidad César Vallejo. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “Motivación laboral y engagement en de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho-2021” y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos escalas psicométricas Escala de Motivación Laboral R-MAWS y cuestionario UWES - 17. La identidad de los participantes se mantendrá en absoluta confidencialidad, por lo tanto, no es necesario especificar sus nombres, puede desistir de la prueba en el momento que usted desee.

Gracias por su colaboración.

Atte. Mayra Chavarría Híjar

Yo.....con número de
DNI: acepto haber sido informado y acepto participar
en la investigación sobre motivación laboral y en de una empresa de manufactura,
San Juan de Lurigancho-2021“a cargo de la psicóloga Mayra Chavarría Híjar.

Día:/...../.....

_____ Firma

Anexo 8

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Zárate Ruiz Gustavo Ernesto DNI: 09870134

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Administrador - Mg. en MBA y GP, metodólogo y temático	2015 -2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente y coordinación de maestrías.	Los Olivos	2018-2021	Docente asignado a la coordinación de las maestrías en finanzas y gestión del talento humano.
02	Sodimac	Representante comercial	Surquillo	6 años	Venta a empresas.
03	GIC	Asistente administrativo Jefe de producción	Surco	3 años	Encargado de la producción y asistente de gerencia.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 05 de noviembre, 2021.

Firma del Experto Informante.

Administrador - Mg. en MBA y GP, metodólogo y temático

Anexo 9

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Zárate Ruiz Gustavo Ernesto DNI: 09870134

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Administrador - Mg. en MBA y GP, metodólogo y temático	2015 -2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente y coordinación de maestrías.	Los Olivos	2018-2021	Docente asignado a la coordinación de las maestrías en finanzas y gestión del talento humano.
02	Sodimac	Representante comercial	Surquillo	6 años	Venta a empresas.
03	GIC	Asistente administrativo Jefe de producción	Surco	3 años	Encargado de la producción y asistente de gerencia.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 05 de noviembre, 2021.

Firma del Experto Informante.

Administrador - Mg. en MBA y GP, metodólogo y temático

Anexo 10



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 10 de noviembre de 2021
Carta P. 1308-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Sr.
Alberto Minaya Requena
GERENTE
M.R. Inversiones Generales S.R.L.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CHAVARRIA HIJAR, MAYRA GRACE; identificada con DNI N° 70879047 y con código de matrícula N° 6700272231; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Motivación laboral y engagement en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho - 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador CHAVARRIA HIJAR, MAYRA GRACE asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

A circular official stamp of the Escuela de Posgrado UCV Filial Lima Campus Lima Norte, with a handwritten signature over it. The stamp contains the text: ESCUELA DE POSGRADO, UCV, JEFATURA, and CAMPUS LIMA NORTE. The signature is of Ornela Trinidad Vargas, MBA, Jefe (e).

Ornela Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)
Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Anexo 11

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

San Juan de Lurigancho, 15 de noviembre del 2021

Dr.
Ommero Trinidad Vargas
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo – Lima Norte

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y para brindar las facilidades respectivas a la Srta. **Mayra Grace Chavarría Hajar**, identificada con DNI 70879047, por lo tanto, autorizo que se lleve a cabo la aplicación de escalas de medición de las variables motivación laboral y engagement, para fines académicos en nuestra organización.

Sin otro particular me despido.

Atentamente,

MR INVERSIONES GENERALES SRL


.....
Alberto Minaya Requena
Gerente

Sr. Alberto Minaya Requena
Gerente General
M.R. Inversiones Generales S.R.L

Anexo 12

Resultados del Estudio Piloto

Tabla 11

Confiabilidad para la escala de Motivación laboral según el Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
, 823	84

Se aprecia en la tabla 11 el resultado obtenido según la consistencia interna basada en el Alfa de cronbach de .823 el cual indica que es aceptable.

Tabla 12

Confiabilidad para la escala de Engagement según el Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
, 861	84

Se aprecia en la tabla 12 el resultado obtenido según la consistencia interna basada en el Alfa de cronbach de .861 el cual indica que es aceptable.

Anexo 13

Tabla 13

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			Motivación laboral	Engagement laboral
N			84	84
Parámetros normales ^{a,b}	Media		90.79	85.60
	Desv. estándar		6.568	5.303
Máximas diferencias extremas	Absoluta		.061	.109
	Positivo		.046	.045
	Negativo		-.061	-.109
Estadístico de prueba			.061	.109
Sig. asin. (bilateral) ^c			.200 ^d	.016
Sig. Monte Carlo (bilateral) ^e	Sig.		.623	.017
	Intervalo de confianza al 99%	Límite inferior	.611	.013
		Límite superior	.636	.020

Anexo 14

Tabla 14

Correlación de Rho de Spearman

Valor	Lectura
-0,91 a -1	Correlación muy alta
-0,71 a -0,90	Correlación alta
-0,41 a -0,70	Correlación moderada
-0,21 a -0,40	Correlación baja
0 a -0,20	Correlación prácticamente nula
0 a 0,20	Correlación prácticamente nula
0,21 a 0,40	Correlación baja
0,41 a 0,70	Correlación moderada
0,71 a 0,90	Correlación alta
0,91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Bisquerra (1989).

Anexo 15

Base de datos de motivación laboral

I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19
7	1	7	7	7	6	7	7	7	7	7	6	7	1	1	1	1	6	6
7	1	6	7	7	7	6	6	2	6	7	7	6	7	1	1	2	6	1
7	1	1	7	7	7	7	2	1	6	7	7	7	6	1	1	1	7	1
7	6	5	7	7	7	5	4	7	3	7	7	7	7	1	1	7	7	1
7	1	6	7	6	6	5	2	6	6	7	6	5	6	1	1	5	6	7
6	2	5	6	7	6	2	6	7	7	7	6	6	2	2	2	6	6	2
7	1	6	7	7	6	6	6	5	6	7	6	6	6	2	4	4	6	4
7	1	7	2	6	7	2	6	2	6	6	6	6	2	2	2	6	2	2
7	6	6	7	7	7	7	6	6	6	7	7	7	6	6	6	6	7	6
7	1	7	7	7	7	1	3	7	7	7	7	7	7	2	2	7	7	7
6	2	4	6	6	6	6	4	5	5	7	6	5	4	1	1	4	5	5
6	4	5	7	7	7	6	3	5	4	7	7	6	4	4	4	7	7	4
4	2	1	6	6	3	6	4	3	2	6	6	5	7	2	2	6	6	6
6	6	5	6	7	6	6	7	6	3	6	6	6	6	7	2	7	6	7
7	1	4	7	6	6	4	4	1	6	6	6	6	6	1	2	4	6	4
7	1	6	7	6	7	6	6	5	6	7	6	6	6	2	2	4	7	6
4	2	3	7	7	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	3	3	4	7
7	1	1	1	5	7	1	1	1	1	7	5	6	1	1	1	1	7	1
6	3	4	6	6	6	6	4	2	5	6	4	6	7	3	1	7	7	6
7	2	1	6	7	7	5	3	1	5	7	6	5	1	1	1	3	5	5
6	6	6	7	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	7	7	6
6	2	7	6	6	7	6	7	2	4	7	6	7	1	1	2	7	6	7
7	2	6	6	7	6	6	6	6	6	6	4	4	6	4	2	4	6	6
6	3	6	5	7	7	6	6	6	7	7	7	5	6	2	2	4	5	6
5	4	7	7	6	5	4	3	7	2	6	4	7	2	2	1	4	7	4
7	6	7	6	7	7	6	7	7	5	4	4	7	6	4	7	7	6	7
6	4	6	7	6	4	5	4	2	6	6	6	6	2	1	1	4	7	6
6	2	6	6	5	6	2	2	5	3	6	6	5	2	2	2	2	4	5
7	1	7	7	7	5	6	6	1	7	6	7	6	4	7	2	6	6	6
7	4	6	7	6	7	5	3	5	6	7	6	5	3	4	2	6	6	3
6	2	4	7	6	4	6	5	4	6	6	5	6	2	2	5	5	4	1
7	1	6	7	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	2	1	2	6	6
7	1	6	7	6	6	6	2	2	6	6	6	6	6	2	1	2	6	7
7	2	7	7	7	6	6	6	6	6	7	6	6	5	2	2	2	7	6
7	1	6	7	7	7	6	6	6	6	7	7	7	3	1	2	5	7	5
7	5	1	7	6	7	5	6	3	3	6	7	7	7	1	1	3	6	3
6	1	1	5	6	7	4	3	1	6	6	6	6	5	1	3	5	6	1
6	2	6	6	6	7	7	6	4	3	7	6	6	4	3	3	3	6	3
6	1	4	7	6	6	6	4	5	6	7	7	5	5	1	2	4	6	5
6	1	4	5	5	7	6	6	5	5	7	7	7	2	1	1	6	7	4
7	1	6	7	7	7	6	7	6	7	6	7	7	6	1	1	1	6	6
1	1	1	7	7	6	6	7	1	1	7	6	5	1	1	1	1	3	1
7	2	7	6	7	7	6	7	1	7	7	7	7	7	1	4	5	7	7

Anexo 16

Base de datos de engagement laboral

VIGOR							DEDICACION					ABSORCIÓN							
6	6	5	6	6	5	34	3	5	5	6	4	23	5	5	5	6	5	5	31
5	5	6	5	5	4	30	6	6	6	6	6	30	5	0	3	5	4	2	19
6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	30	6	6	5	6	6	4	33
6	6	5	2	3	0	22	1	6	6	6	3	22	6	5	6	0	0	5	22
6	6	6	5	6	6	35	5	6	5	6	5	27	6	6	4	6	6	6	34
5	6	6	6	4	5	32	6	6	6	5	5	28	6	4	4	6	3	3	26
5	5	5	3	6	6	30	5	5	4	6	5	25	6	4	5	5	5	5	30
5	5	6	4	6	6	32	6	4	4	6	6	26	6	5	6	5	5	5	32
6	6	6	5	6	6	35	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	5	5	34
5	6	6	6	6	5	34	5	6	5	6	6	28	5	6	6	6	5	5	33
5	5	5	5	6	6	32	5	5	5	6	5	26	5	5	5	6	5	2	28
6	6	6	0	4	0	22	0	0	5	6	0	11	1	0	1	6	6	2	16
3	5	2	5	5	6	26	2	4	3	5	5	19	3	5	3	4	5	5	25
6	6	6	6	6	5	35	6	6	6	6	6	30	5	5	5	5	5	6	31
6	6	6	6	6	5	35	6	6	6	6	6	30	5	5	5	5	5	6	31
6	6	5	6	5	6	34	5	6	5	6	4	26	5	3	5	6	3	2	24
5	4	2	4	4	5	24	2	2	4	3	1	12	5	6	3	2	3	2	21
3	5	3	6	5	5	27	6	5	6	6	6	29	3	0	2	1	3	0	9
6	5	5	5	2	5	28	2	6	5	6	5	24	2	2	5	5	6	5	25
5	5	5	5	6	6	32	2	3	3	6	6	20	3	2	5	5	4	4	23
3	6	6	2	2	6	25	6	6	2	6	2	22	5	6	4	6	2	1	24
6	6	6	6	6	5	35	6	6	6	6	5	29	5	6	5	5	6	6	33
5	6	5	5	5	5	31	6	5	5	6	5	27	6	5	4	0	4	4	23
3	5	5	6	5	6	30	5	5	5	6	6	27	5	2	4	6	5	5	27
3	6	4	3	2	1	19	0	4	2	6	1	13	6	5	4	2	0	4	21
3	1	1	2	3	5	15	1	4	3	3	1	12	2	5	2	1	1	4	15
5	5	4	4	4	5	27	2	6	4	5	3	20	5	4	4	3	5	3	24
2	6	6	6	6	5	31	4	6	6	6	4	26	6	3	5	5	4	5	28
5	3	5	2	2	4	21	6	3	5	4	4	22	5	5	3	3	6	4	26
5	5	3	2	6	6	27	6	6	5	5	2	24	5	5	5	3	4	6	28
6	6	5	6	6	6	35	6	6	6	6	5	29	5	5	5	6	6	1	28
5	6	4	6	6	6	33	6	6	5	6	6	29	6	6	3	6	5	5	31
5	6	2	6	5	5	29	6	6	5	6	2	25	6	4	3	6	5	2	26
6	6	5	5	5	5	32	6	5	5	5	6	27	6	5	5	5	5	5	31
6	5	5	5	6	6	33	6	6	6	6	6	30	6	6	6	5	6	2	31
6	0	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	1	6	6	6	0	1	20
5	2	6	3	3	3	22	6	5	6	6	6	29	1	5	4	5	2	4	21
6	6	6	1	6	6	31	6	6	6	6	6	30	6	5	1	6	6	6	30
5	5	5	5	6	5	31	6	6	6	6	6	30	5	4	5	5	5	5	29
6	5	6	6	3	6	32	6	6	6	6	5	29	5	6	1	3	3	3	21
6	5	5	5	6	6	33	5	6	5	5	6	27	6	4	5	6	6	5	32
6	4	6	6	6	0	28	6	6	5	6	4	27	5	4	3	3	2	5	22
6	1	6	2	3	2	20	3	6	6	6	1	22	0	0	6	3	6	1	16
6	6	5	5	5	2	29	5	6	6	6	5	28	5	1	5	6	3	2	22

Anexo 17

Figura 2

Resultado del cálculo del tamaño de muestra por Netquest.

El tamaño de muestra que necesitas es...

84

Gracias por usar la calculadora, si necesitas hacer otro cálculo puedes hacerlo directamente en esta página.

106

TAMAÑO DEL UNIVERSO

Número de personas que componen la población a estudiar.

50

HETEROGENEIDAD %

Es la diversidad del universo. Lo habitual suele ser 50%.

5

MARGEN DE ERROR

Menor margen de error requiere mayores muestras.

95

NIVEL DE CONFIANZA

Cuanto mayor sea el nivel de confianza, mayor tendrá que ser la muestra (95% - 99%).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "MOTIVACIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE MANUFACTURA, SAN JUAN DE LURIGANCHO – 2021", cuyo autor es CHAVARRIA HIJAR MAYRA GRACE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 10 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO DNI: 09870134 ORCID 0000-0002-0565-0577	Firmado digitalmente por: GEZARATERU el 10-01- 2022 17:47:52

Código documento Trilce: TRI - 0264146