



FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE **ADMINISTRACIÓN**

“LA MOTIVACIÓN Y EL ENGAGEMENT DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CORPORACIÓN RESISTENCIAS LASER S.A.C – DISTRITO DE SAN MARTIN DE PORRES, 2023”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración

Autora:

Mary Luz Salcedo Rivas

Asesor:

Mg. Patrick Michael Villamizar Morales

<https://orcid.org/0000-0002-1733-9516>

Lima - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1	SUSAN MADELEINE SILVERA ARCOS	70066528
Presidente(a)	Nombre y Apellidos	Nº DNI

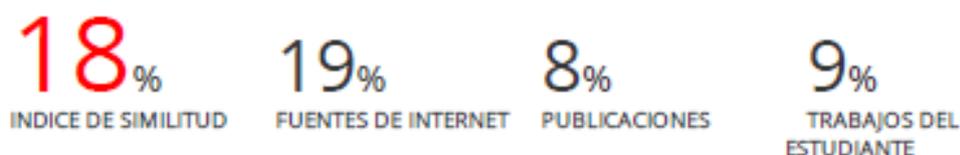
Jurado 2	ROSA DIANA PEDROZA SAN MIGUEL	45807238
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	OLGA PAOLA AGUIRRE PEREZ	06807392
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME SIMILITUD

“LA MOTIVACIÓN Y EL ENGAGEMENT DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CORPORACIÓN RESISTENCIAS LASER S.A.C – DISTRITO DE SAN MARTÍN DE PORRES, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	cdigital.uv.mx Fuente de Internet	1%
5	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Autónoma de Nuevo León Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.uan.edu.co Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

A mi padre celestial, Yahveh, por su amor y bondad infinita, porque todo es gracias a él. A mi hijo André, mi gran motivación; mis padres, Maribel y Nemecio, por sus consejos, su compañía en cada proceso de mi formación profesional, por su amor grandioso y por ser aquel soporte incondicional en mi vida.

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios por su fidelidad e infinito amor, por ser mi fortaleza en momentos de dificultad. Gracias a él, por haber sido mi compañero y guía en el trayecto de mi formación profesional. A mis padres, Maribel Rivas y Nemecio Vilca, por su amor y apoyo incondicional, ¡Queridos padres, gracias por creer en mí!, este logro es por ustedes y para ustedes. A mi asesor Mg. Patrick Villamizar, por su paciencia, constancia y aportes profesionales.

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
INFORME SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Formulación del problema	33
1.2.1. Problema General.	33
1.2.2. Problemas Específicos.	34
1.3. Objetivos	34
1.3.1. Objetivo general	34
1.3.2. Objetivos específicos	34
1.4. Hipótesis general	35
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	36
CAPÍTULO III: RESULTADOS	47
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	64
REFERENCIAS	68
ANEXOS	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Ficha técnica del cuestionario motivación laboral.	40
Tabla 2. Ficha técnica del cuestionario engagement.	40
Tabla 3. Relación de expertos de validación.	41
Tabla 4. Valoración de Alfa de Cronbach.	42
Tabla 5. Resultado de confiabilidad por el alfa de Cronbach.	42
Tabla 6. Escala de baremos de la variable motivación laboral.	43
Tabla 7. Escala de baremos de la variable engagement.	44
Tabla 8. Tipo de sexo de acuerdo al área.	46
Tabla 9. Tipo de sexo de acuerdo a la edad.	47
Tabla 10. Nivel de estudios de acuerdo al tiempo laboral.	48
Tabla 11. Nivel de frecuencia de la variable motivación laboral.	49
Tabla 12. Nivel de frecuencia de las dimensiones necesidad de logro, poder y afiliación.	50
Tabla 13. Nivel de frecuencia de la variable engagement.	52
Tabla 14. Nivel de frecuencia de las dimensiones vigor, dedicación y absorción.	53
Tabla 15. Prueba de normalidad de las variables y dimensiones.	56
Tabla 16. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman.	57

Tabla 17. Nivel de correlación de motivación laboral y el engagement.	58
Tabla 18. Nivel de correlación de motivación laboral y vigor.	59
Tabla 19. Nivel de correlación de motivación laboral y dedicación.	60
Tabla 20. Nivel de correlación de motivación laboral y absorción.	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de un alcance de correlación	37
Figura 2. Tipo de sexo de acuerdo al área.	47
Figura 3. Tipo de sexo de acuerdo a la edad.	48
Figura 4. Nivel de estudios de acuerdo al tiempo laboral.	49
Figura 5. Nivel de frecuencia de la variable motivación laboral.	50
Figura 6. Nivel de frecuencia de las dimensiones necesidad de logro, poder y afiliación.	51
Figura 7. Nivel de frecuencia de la variable engagement.	53
Figura 8. Nivel de frecuencia de las dimensiones vigor, dedicación y absorción.	54

RESUMEN

El objetivo central de estudio fue determinar la relación que existe entre la motivación y el engagement de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito de San Martín de Porres, 2023. Se empleó la metodología de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal; la población fue conformada por todos los colaboradores de la empresa y se trabajó con el muestreo censal, ya que la muestra estuvo conformada por la totalidad de trabajadores que son 15. Se aplicó como técnica la encuesta y el instrumento un cuestionario para la motivación laboral a partir de la teoría McClelland y el cuestionario de UWES para la variable engagement; ambos cuestionarios fueron validados por Navarro (2020) y Baldassari (2022) seguidamente. La confiabilidad de los resultados obtuvo un valor del 0,799 para “*motivación laboral*” y 0,844 para “*Engagement*” mediante el alfa de Cronbach, ubicándose en un nivel aceptable. Seguidamente, los resultados pasaron por una prueba de normalidad donde las variables y dimensiones tuvieron una $sig > 0,05$ mostrando así una distribución no normal, por lo que se aplicó una prueba estadística no paramétrica como el “*Rho de Spearman*”. Concluyó que la motivación y el engagement de los trabajadores guardan una relación directa del 0,530 ya que la $sig = 0,042$ menor a 0,05 por lo cual resulta una relación positiva considerable.

PALABRAS CLAVE: Motivación laboral, engagement, vigor, dedicación y absorción

ABSTRACT

The central objective of the study was to determine the relationship that exists between the motivation and the engagement of the workers in the company Corporación Resistencias Laser S.A.C. district of San Martín de Porres, 2023. For the methodology, it was applied with a quantitative approach, as well as the non-experimental and cross-sectional design; The population was all the workers of the company and the sampling was census, for which the sample was made up of the total number of workers, which are 15. The survey was applied as a technique and the instrument was a questionnaire for work motivation based on the theory McClelland and the UWES questionnaire for the engagement variable; both questionnaires were validated by Navarro (2020) and Baldassari (2022) subsequently. The reliability of the results obtained a value of 0.799 for "work motivation" and 0.844 for "Engagement through Cronbach's alpha, being at an acceptable level. Then, the results went through a normality test where the variables and dimensions had a $\text{sig} > 0.05$, thus showing a non-normal distribution, for which a non-parametric statistical test such as "Spearman's Rho" was applied. It concluded that the motivation and engagement of the workers have a direct relationship of 0.530 since the $\text{sig} = 0.042$ less than 0.05, which results in a considerable positive relationship.

KEY WORDS: Labor motivation, engagement, vigour, dedication and absorption

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, se presencia un mercado más competitivo en todos los sectores, de manera que las empresas necesitan contar con planes estratégicos que consigan cumplir con los propósitos de la organización, asimismo la motivación por los objetivos de la empresa y la labor equitativa de los colaboradores es fundamental para que cada área cumpla con lo planificado (Leguía & Valeriano, 2022). George, señala que, la administración por objetivos (APO) es un proceso administrativo en el que el supervisor y el subordinado trabajan con una definición clara de las metas establecidas por la alta administración (García, 2011). Así mismo, un estudio realizado por Great Place to Work muestra que organizaciones con elevados niveles de confianza entre la compañía y los trabajadores, son empresas que manifiestan mejores indicadores económicos en el mercado (Andina, 2023). En base a lo mencionado, las empresas deben disponer de un personal calificado y comprometido con los nuevos objetivos de cada área, no obstante, existen organizaciones que por su bajo nivel de relación o confianza con el personal dificultan el cumplimiento de dichos objetivos (Rodríguez, 2020)

La organización Gallup (2013) demostró que a nivel mundial existen bajos niveles de compromiso laboral o también conocido como “*engagement*” y solo un 13% de la población laboral activa en 142 países se encuentran *engaged*; esto evidencia que, a través de los años, no se han logrado progresos importantes en pro de generar colaboradores *engaged*, y, por el contrario, el *disengagement* está posicionándose en los entornos organizacional.

De la misma forma, se identificó que el 87% de los trabajadores mexicanos se encuentran desmotivados en su centro laboral, ya que existe un 30% de malas prácticas y un bajo nivel del 33% acerca de la carencia de planes de desarrollo y crecimiento laboral, entonces esto se debe a que el 20% considera sentirse desmotivados por temas personales, el 15% es por una mala relación con el jefe, mientras que el 2% consideró que es porque su desempeño disminuyó, seguido a ello se evidenció que 7 de cada 10 trabajadores confiesan que es un asunto colectivo entre la empresa y el trabajador, sin embargo el 20% considera que la responsable es la empresa y el 6% recalca que la responsabilidad de uno mismo (Alvarado, 2018).

Entonces, un trabajador que está desmotivado repercute en el nivel de su desempeño y del cual no podrá rendir al 100% afectando sobre los objetivos organizacionales que cuenta cada área, entonces es fundamental entender sobre la conducta humana y que es lo que genera cuando una persona se siente frustrado, lo que provocaría una ansiedad u otras afecciones; estos temas son datos importantes para aquellas empresas que están dispuestos en invertir en un personal competitivo y en el cuidado de su crecimiento profesional (Amanqui y Sarmiento, 2018).

Asimismo, en el Perú se publicó sobre una encuesta realizada en el 2014 donde señalaron que el 45% de personas admitió no sentirse feliz en su centro de laboral y gran parte sostuvo que dicha condición se debe a problemas vinculados con el clima de trabajo, como también la empresa no brinda las herramientas necesarias para mejorar profesionalmente, por otra parte, toman en consideración renunciar antes de tiempo (Diario Gestión, 2019).

Investigaciones como la de Quispe et al. (2023) evidencia que en las pequeñas y medianas empresas existe un nivel medio de motivación, ya que el compromiso del colaborador con la empresa es escasa, el cual ha repercutido en la respuesta de los trabajadores, de manera que no se ha garantizado el cumplimiento de las metas u objetivos de la organización. Así mismo, un estudio realizado por Albano et al. (2019) muestra que uno de los principales indicadores que afecta la productividad en las PYMES es la falta de motivación del personal.

En relación con lo mencionado en párrafos anteriores, el presente trabajo busca describir el impacto de la motivación en el compromiso de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencia Laser, y como ello repercute en el desempeño de indicadores u objetivos organizacionales. Cabe mencionar que la organización en mención en los últimos meses ha presentado dificultades en el cumplimiento de los indicadores, muy a pesar que se ha venido adquiriendo maquinarias que permitan optimizar el proceso productivo.

En otro aspecto, un estudio puede justificarse teóricamente sosteniendo que los resultados de la investigación servirán para llenar vacíos en ciertos conocimientos, además de comentar, desarrollar o apoyar una teoría, en otro aspecto conocer más sobre el comportamiento de una variable y del cual permite sugerir ideas o hipótesis para futuras investigaciones (Córdova, 2019). Entonces, se justifica de forma teórica posibilitando reforzar el conocimiento existente sobre la “*motivación laboral*” y el “*engagement*”; del cual se apoyó en dos teorías. Para la primera variable “*motivación laboral*” fue el autor McClelland (1989) y para la segunda variable “*engagement*” fue el autor Ganados (2015); ello permite recoger información sobre una muestra estudiada y verificar el nivel de relación de ambas

variables. Por último, facilita constatar las teorías planteadas con los resultados nuevos de la investigación, en efecto formular una nueva criticidad para futuras investigaciones.

Además, una justificación práctica proporciona que los resultados de la investigación servirán para ser tomados como antecedente para otros estudios, asimismo para brindar solución ante una problemática expuesta, como también el interés del investigador por acrecentar los conocimientos y que permita la obtención del grado profesional (Córdova, 2019). Por lo cual, se justifica de manera práctica ya que permite a otros investigadores tomar como referencia los resultados de esta investigación y del cual constatar o comparar resultados que conlleven a realizar un nuevo juicio crítico a partir de una realidad. Como también, al mostrar las recomendaciones a partir de la exposición de los resultados, la empresa tome en consideración dicha recomendación y logre aplicar al problema en sí; por último, el estudio es ventajoso para contar con el título profesional demostrando los conocimientos teóricos, prácticos y estrategias sobre las variables estudiadas.

Por último, la justificación metodológica sirve para orientar el desarrollo de otros estudios similares donde permite acoplar el instrumento para la medición de la variable con aquellas muestras de características parecidas. Los instrumentos confiables y validados usados en el estudio pueden servir para el desarrollo de otras investigaciones y ayuda a construir nuevas propuestas (Córdova, 2019). Por esta razón, se justifica metodológicamente ya que se toma como referencia los instrumentos que se encuentran validados por expertos y del cual se demuestra la efectividad y confiabilidad que resulta ser aplicado en una nueva realidad con una

muestra distinta, asimismo contribuye en ofrecer una propuesta de mejora en los resultados encontrados a partir de la problemática planteada.

1.1.1 Antecedentes Internacionales

En el ámbito internacional de acuerdo con Herrera y Román (2019) realizaron un estudio en Málaga que lleva como título “*Compromiso organizacional en entornos laborales con factores motivacionales extrínsecos*” y del cual su objetivo central fue analizar el compromiso organizacional en un sector en el que primen los factores motivacionales básicos y extrínsecos sobre los intrínsecos. La metodología usada fue de enfoque cuantitativo y el diseño no experimental; entonces para recoger los datos emplearon la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario que se aplicó a una muestra de 180 trabajadores con una tasa de respuesta del 72%. Respecto a los resultados se pudo observar que las variables independientes condicionan de manera considerable sobre la variable dependiente, por lo cual existe una influencia del 0,803 de coeficiente de Pearson. Se concluyó que, si un trabajador percibe incumplimiento del contrato psicológico, este afectará de forma negativa a su compromiso organizacional y, por ende, cambiará su comportamiento en la relación laboral.

Frías (2018) desarrolló su estudio en Veracruz titulada “*Análisis del engagement y su relación con la motivación de los colaboradores de una empresa*”; teniendo como objetivo central, determinar la relación que tiene la motivación en los niveles de *engagement* que prevalecen en los colaboradores. Trabajó una metodología de enfoque cuantitativo y de método el hipotético-deductivo, como también el diseño fue no experimental de corte transversal y de

alcance correlacional; respecto a la población estuvo conformado por 52 trabajadores y la muestra fue la misma cantidad aplicando un muestreo no probabilístico por conveniencia. La técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario llamado UWES para “*engagement*”, asimismo se aplicó un cuestionario para “motivación”, seguido de ello desarrollaron una prueba piloto de 10 participantes donde arrojó una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,758 para motivación y 0,834 para engagement. Se tuvo como resultado que existe una fuerte relación entre engagement y las dimensiones que lo conforman, para vigor se tuvo un coeficiente $r = 0,830$ para absorción se obtuvo $r = 0,920$ y dedicación $r = 0,783$ de coeficiente de correlación. Se concluyó que respecto a la motivación el personal si cumple con esta característica, sin embargo, sienten que no son reconocidos por esa labor y consideran que existe favoritismo dentro de la empresa.

Lupano y Waisman (2018) realizaron un estudio en Argentina titulada “*Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral*” tuvo como objetivo principal determinar si existe relación entre work engagement, performance y satisfacción laboral. Se desarrolló una metodología de enfoque cuantitativo y de alcance correlacional con un diseño no experimental – transversal, asimismo la población estuvo conformada por 138 trabajadores y la muestra fue la misma, aplicando un instrumento como el cuestionario a una escala Likert; para la confiabilidad se obtuvo un valor de 0,79 de coeficiente de alfa de Cronbach. Se tuvo como resultado que existe relación significativa entre work engagement y performance laboral con la bivariada de r de Pearson del 0,96. Se concluyó que deberían considerarse los factores que resultan importantes para aquellos que tienen

personal a cargo, a fin de incrementar los niveles de engagement de sus empleados y trabajar sobre esos aspectos (presentar desafíos, mantener un diálogo fluido, dar reconocimiento por las tareas, entre otros).

Altamirano et al. (2020) elaboraron un estudio en Brasil titulada *“Predictores individuales, contextuales y organizacionales de engagement en el trabajo y job crafting”* del cual tuvo como objetivo principal explorar qué aspectos individuales, contextuales y organizacionales influyen engagement y job crafting. La metodología fue de enfoque cuantitativo y de alcance explicativo, con diseño no experimental; se consideró una muestra de 215 trabajadores brasileños del departamento de marketing y comunicación. Luego, como instrumento se aplicó un cuestionario denominado UWES para *“engagement”* a una escala Likert de 7 puntos y para *“job crafting”* un cuestionario del comportamiento. Se tuvo como resultado que existe una relación positiva entre engagement y las dimensiones que conforman el job crafting con un coeficiente de $r = 0,47$ y una significancia menor 0,01 para recursos estructurales, $r = 0,24$ para recursos sociales y $r = 0,53$ para demandas desafiantes. Se concluyó que los aspectos individuales no predicen el engagement ni job crafting; en cambio los aspectos contextuales (expectativas de amigos y empleabilidad) predicen de forma diferenciada ambas variables.

Pimentel (2021) realizó su estudio en México llamada *“Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, México”* que tuvo como objetivo principal identificar la existencia de relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una maquiladora. En su metodología tuvo un enfoque cuantitativo

con alcance correlacional y de diseño no experimental; respecto a la población estuvo conformado por 400 empleados y la muestra fue la misma cantidad, además se aplicó como técnica la encuesta y el instrumento un cuestionario. Se tuvo como resultado que el existe un ambiental laboral sano, como también áreas en el cual el personal tiene la oportunidad de desarrollarse, por lo que la mayoría del personal están motivados y su cultura esta en ascenso gracias al clima organizacional. Se concluyó que, mediante la prueba de Pearson, la motivación se relaciona de manera directa y positiva con el compromiso ya que el p-valor fue 0,001 y el coeficiente de $R=0,467$.

Mera (2021) realizó una investigación en Ecuador llamada “*Motivación laboral y nivel de compromiso en el Servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo, Provincia Manabí*” con el objetivo principal de analizar motivación laboral y nivel de compromiso en el Servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo. La metodología fue trabajada bajo un enfoque cuantitativo de alcance correlacional y de diseño no experimental transversal; como también la recolección de datos fue mediante dos cuestionarios a una escala Likert con preguntas cerradas. La población estuvo conformada por 150 trabajadores y a partir de un muestreo no probabilístico por conveniencia se tuvo como muestra a 108 trabajadores. Se tuvo como resultado que el nivel de compromiso tiene un nivel alto del 52%, seguido de aquellos que consideran que en cuanto a la capacidad de comprometerse con la Dirección zonal 4 del SRI está en un nivel alto del 30%. Se concluyó que el compromiso afectivo posee correlación pequeña y significativa del 0,269 con afiliación, y correlaciones pequeñas no significativas del 0,172 y 0,150 con poder y logro respectivamente.

Laura (2021) elaboró su estudio en Ecuador llamada *“La motivación en el desempeño laboral de las empresas artesanales de calzado de la ciudad de Ambato”* cuyo objetivo principal fue determinar cómo la motivación influye en el desempeño laboral; en otro aspecto la metodología fue de enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo y de corte transversal. La población fueron 45 empleados de las tres empresas y se usó el muestreo no probabilístico por lo cual la muestra lo conforman los mismos 45 empleados. La técnica usada fue la encuesta y el instrumento validado para ambas variables, además la confiabilidad fue mediante el alfa de Cronbach que fue 0,877. Se tuvo como resultado que el desempeño laboral de acuerdo a los empleados se encuentra representado con “siempre” 46,67%, “Frecuentemente” 6,67% y “Algunas veces” 46,67%, también se construyen compañeros de trabajo con relaciones productivas con los “Siempre” 46,67%, “Frecuentemente” 6,67% y “Algunas veces” y “Siempre” 64,44% y 46,67%, la construcción de relaciones laborales que ayudan al desarrollo de la empresa. Se concluyó que la orientación al aprendizaje si influye en un 0,689 del coeficiente de Pearson en el desempeño laboral de las empresas artesanales de calzado rechazando la hipótesis nula.

1.1.2 Antecedentes Nacionales

Arribasplata (2022) abordó un estudio en Trujillo llamada *“Motivación laboral y engagement en colaboradores del área comercial de una empresa privada de Trujillo”* tuvo como objetivo principal determinar la relación entre motivación laboral y engagement en colaboradores del área comercial de una empresa privada de Trujillo, respecto a la metodología fue de un enfoque

cuantitativo y de diseño correlacional; la población fueron los 320 colaboradores de la empresa privada y se realizó un muestreo probabilístico estratificado por lo cual la muestra lo integraron 191 colaboradores, por otro lado la técnica fue psicométrica y el instrumento un cuestionario a escala de motivación laboral y Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES), por lo cual la confiabilidad para la primera variable fue 0,88 y para la segunda variable fue 0,82 de Alpha de Cronbach. Los resultados fueron que por medio del coeficiente de correlación de Pearson existe una relación directa y significativa entre la variable motivación de afiliación y la variable engagement en $r = 0,38$, así como las dimensiones de “vigor” en $r = 0,41$ de relación, “dedicación” en $r = 0,31$ de relación. Se concluyó que la motivación laboral que predomina en los colaboradores fue la motivación de afiliación obteniendo un nivel del 66,5% asimismo la motivación laboral se evidencia que en las dimensiones de “afiliación” y “logro” predomina el nivel medio con 41.4% y 39.3% respectivamente; mientras que en la dimensión “poder” predomina el nivel alto con 38.2%.

Navarro (2020) en su estudio en Lima llamado “*Engagement y la motivación laboral en los colaboradores del área de atención al alumno de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2019*” tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el engagement atención al alumno y la motivación laboral en los colaboradores del área de una universidad de Lima Metropolitana. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativa y de nivel correlacional, de diseño no experimental. Se planteó dos instrumentos para la recopilación de datos, donde el cuestionario (UWES) representa a engagement y motivación laboral fue descrito por los autores Steers R. y Braunstein, luego se aplicó en un mismo

momento a una muestra de 39 colaboradores del área de atención al alumno, esta fue una muestra censal porque fue un número pequeño. Los resultados encontrados demostraron que si existe relación entre vigor y motivación laboral ya que el coeficiente de Rho de Spearman fue 0,381 asimismo dedicación y motivación tuvo un coeficiente del 0,331, por último, absorción y motivación su valor fue 0,345.

Baldassari (2022) realizó una investigación en Lima llamado “*Motivación laboral y engagement en colaboradores de una empresa de prensa escrita, cercado de Lima-2020*” en el cual su objetivo central fue determinar la relación entre la motivación laboral y el engagement en los colaboradores de una empresa de prensa escrita; respecto a la metodología tuvo un enfoque cuantitativo y de tipo aplicada, en cuanto al alcance fue correlacional y desarrolló un diseño no experimental. La población fue comprendida por 1826 colaboradores, del cual se aplicó un muestreo aleatorio estratificado resultando una muestra de 317 colaboradores. La confiabilidad de motivación laboral fue mediante el coeficiente de Omega de McDonal’s y cuyas valoraciones oscilaron entre 0,613 a 0,785. La confiabilidad de Engagement fue por el coeficiente de Alfa de Cronbach del cual tuvo un valor de 0,769. Asimismo, de acuerdo con los resultados la motivación laboral y vigor se vinculan de forma significativa ya que el p-valor fue $< 0,05$ con un coeficiente Rho = 0,504 eso quiere decir que cuando la motivación de logro sea alta también el vigor se encontrará elevado.

Leguía (2019) abordó en su estudio en Apurímac llamado “*Motivación laboral y compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo de la municipalidad distrital de san jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019*” tuvo

como objetivo principal identificar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo de la Municipalidad. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica y de nivel correlacional con un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 138 trabajadores administrativos y el muestreo no probabilístico intencional por lo cual, la muestra fueron 88 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario; para motivación laboral fue la escala de ML-ORG y para engagement fue (UWES-17). De acuerdo con los resultados, se comprobó que existe una relación positiva moderada, por lo cual se aceptó la H_1 entonces si la motivación laboral es alta se le atribuye el mismo cambio para el engagement ya que el Rho de Spearman fue igual a 0,447 a nivel de confianza del 95%.

Gutiérrez (2022) realizó un estudio en Huancayo llamada “*Engagement y desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables Universidad Peruana Los Andes 2020*” del cual tuvo como objetivo principal establecer la relación entre el engagement y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes; en cuanto a la metodología fue de tipo aplicada con un nivel de relación y de diseño no experimental. La población lo conformaron 20 trabajadores de la UPLA, y el muestreo fue de tipo no probabilístico, por lo cual la muestra resulta los mismos 20 trabajadores. La técnica usada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario de 14 preguntas para cada variable; en otro aspecto se evidenció la confiabilidad del cual engagement obtuvo un 0,985 de fiabilidad y desempeño laboral un 0,967 de fiabilidad con el método de Alfa de Cronbach. Se

tuvo como resultado que los entrevistados presentan un 45% de aceptabilidad sobre el conocimiento del engagement en relación al desempeño laboral. Se concluyó que existe una relación significativa entre el engagement y el desempeño laboral en un 0,993, ya que la significancia fue de $0,0011 < 0,05$.

Morriberon (2019) realizó un estudio en Arequipa llamado “*Relación del engagement y motivación laboral en una entidad del rubro financiero Arequipa, 2019*” del cual tuvo como objetivo relacionar el engagement y la motivación laboral en trabajadores de una entidad del rubro financiero en Arequipa; en cuanto a la metodología tuvo un enfoque cuantitativo de alcance correlacional y un diseño no experimenta de corte transversal. La población fueron 50 trabajadores y se aplicó el muestreo no probabilístico censal por conveniencia, por lo cual la muestra resulta los mismos 50 trabajadores. La técnica usada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario de Utrecht Work Engagement Scale (UWES) y un cuestionario de motivación. Los resultados fueron que el vigor y dedicación son más del 60% ya que, marcaron las opciones casi siempre y siempre. Finalmente, para la dimensión absorción más del 50% marcaron las opciones bastantes veces, casi siempre y siempre. Se concluyó que la motivación y el engagement existe una relación positiva y moderada del 0,337 por lo que a mayor motivación mayor será la puntuación en engagement. Además, la motivación y el vigor se relacionan en un 0,208 como también con la dimensión dedicación en un 0,220 y por último con absorción se relacionan en un 0,241.

En referencia a las teorías de la variable motivación laboral, es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea, donde los factores

motivacionales de logro, poder, afiliación, estima e incentivo económico, ejercidos por necesidades ya que motivan a realizar alguna conducta (McClelland, 1989)

Asimismo, la motivación es el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, resuelven desarrollar unos esfuerzos que conduzcan a la materialización de ciertas metas y objetivos a fin de satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa, y de cuya mayor o menor satisfacción van en dependencia del esfuerzo que determinen aplicar a futuras acciones (Coromoto & Villon, 2017).

La motivación en el trabajo se deriva del latín *motus*, que significa movido, o de *motio*, que significa movimiento, la motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo (Huilcapi et al., 2017).

Motivar y recompensar a los empleados es la actividad más significativa y desafiante para los gerentes, ya que así se logra que los empleados pongan su máximo esfuerzo, empeño y dedicación al trabajo; muchas son las teorías que aportan a la motivación, entre ellas las más destacadas son la teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow, Teoría bifactorial en 1966, la teoría de las tres necesidades de David McClelland, la teoría del establecimiento de metas y la teoría de expectativas (Stephen & Coulter, 2010).

1.1.3 Marco teórico

En consideración a las teorías existentes sobre la motivación laboral, está la teoría de Maslow conocida como la “*jerarquía de las necesidades*” desarrollado en 1954 en el cual, ubica una pirámide en orden ascendente y según el grado de motivación y dificultad, son las siguientes:

- Necesidades básicas. Necesidades imprescindibles para la supervivencia humana.
- Necesidades de seguridad. Son aquellas basadas en la protección de las personas de los posibles peligros a los que están expuestos.
- Necesidades de relación social. Las personas tienen la necesidad de sentirse acompañado de otras personas, ser partícipe de un grupo social, dar y recibir afecto, vivir en relación con otros, comunicarse y entablar amistad.
- Necesidades de ego o estima. La persona necesita sentirse reconocida y estimada, no solo por su grupo social, sino también por sí mismo. Las necesidades de reconocimiento o estima incluyen la autovaloración y el respeto hacia uno mismo.
- Necesidades de autorrealización. También se denominan necesidades de autoactualización o autosuperación y son las últimas en la pirámide. En este nivel, las personas intentan desarrollar todo su potencial, su creatividad y su talento. De esta forma pretende alcanzar el nivel máximo de sus capacidades personales (García, 2012).

También existe la “*teoría bifactorial*” desarrollado en 1966 por Herzberg, en el cual clasifica a la motivación en dos factores orientados al ambiente externo y al trabajo del individuo; para el primer factor: Higiénico: compuesto por las condiciones físicas y ambientales de trabajo, es decir, las que rodean al individuo

y comprenden: salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, clima de las relaciones laborales, así mismo corresponden a las oportunidades existentes, a la perspectiva ambiental y a los mecanismos que las organizaciones realizan para motivar a los empleados. El segundo factor: Motivacional: relacionado con todas las actividades inherentes al cargo tales como: la realización de un trabajo importante, el logro, la responsabilidad, ascensos, reconocimientos, utilización de habilidades y que satisfacen en el tiempo y aumentan la productividad organizacional (Coromoto & Villon, 2017).

Asimismo, la teoría de David McClelland desarrollado en 1970 donde clasificó la teoría basada en tres necesidades: logro, poder y afiliación. En la que establece que una necesidad insatisfecha origina una tensión que promueve unos impulsos en el interior del individuo. McClelland destacó a su vez tres de estos impulsos más dominantes: *La motivación para el logro*: el individuo desea crecer y desarrollarse. *La motivación por afiliación*: relacionarse con las personas en un ambiente social. *La motivación por competencia*: es un impulso por realizar un trabajo de gran calidad y la *motivación por poder*: es un impulso por influir en las personas y cambiar las situaciones (McClelland, 1998).

Como también se encuentra la “*teoría del establecimiento de metas*” el cual presupone que un individuo está comprometido con la meta; es decir, el que un individuo esté determinado a no reducirla o abandonarla; en lo que toca al comportamiento, esto significa que un individuo (1) piensa que puede lograr la meta y (2) que quiere alcanzarla; entonces es más probable que el compromiso con la meta ocurra cuando ésta se hace pública, cuando el individuo tiene un locus

interno de control y cuando las metas las estableció el propio individuo en vez de que hayan sido asignadas por otro; sin embargo las investigaciones indican que la Teoría del Establecimiento de Metas no funciona igual de bien con todas las tareas ya que parecen tener un efecto más sustancial en el rendimiento cuando las tareas son sencillas y no complejas, se conocen bien y no resultan una novedad, son independientes en vez de estar entrelazadas (Robbins, 2009).

Por último, existe la “*teoría de las expectativas*” donde afirma que la fuerza para que una tendencia actúe de cierta manera, depende de la intensidad con que se espera que el acto sea seguido de un resultado dado y de lo atractivo que resulte éste para el individuo. Por tanto, la teoría se centra en tres relaciones:

1. Relación esfuerzo–desempeño. La probabilidad que el individuo percibe que desarrollar cierta cantidad de esfuerzo conducirá al desempeño.
2. Relación desempeño–recompensa. Grado en que el individuo cree que el desempeño a un nivel particular llevará a la obtención del resultado que se desea.
3. Relación recompensas–metas personales. Grado en que las recompensas organizacionales satisfacen las metas o necesidades personales de alguien, y el atractivo que tienen dichas recompensas potenciales para el individuo (Robbins, 2009, p. 291).

En cuanto a la determinación de las dimensiones, se tuvo que escoger a la teoría de David McClelland, donde la “*Necesidad de logro*” es como el impulso de destacar y de tener éxito; lleva a las personas a ellos mismos tersarse metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. Las personas movidas

por este motivo tienen deseo de alcanzar la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback constante sobre su actuación. McClelland señala que “hacer algo mejor” es el incentivo natural del motivo del logro (McClelland, 1989).

La “*Necesidad de poder*” se puede conceptualizar como la necesidad de influir y controlar a otras personas y/o grupos, obtener reconocimiento por parte de estas. Las personas motivadas por la necesidad de poder les gustan que las considere importantes, y desean adquirir progresivamente prestigio y status. Por lo general luchan por qué predominen sus ideas y suelen tener una mentalidad “política”. McClelland señala que las personas que los motiva esta necesidad buscarán obtener un símbolo de poder. En última instancia esta la “*Necesidad de afiliación*” donde se contextualiza como el amistoso y cercano deseo de tener relaciones interpersonales, formar parte de un grupo, sentir que pertenece a un lugar junto con otras personas, las personas que poseen esta necesidad gustan ser habitualmente populares, el contacto con los demás, nos les y sienten cómodos con el trabajo individual y le agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente. McClelland indica que sucede del mismo modo que la mayoría de los animales prefieren estar con otros miembros de su misma especie, en ese sentido sucede con las personas que presentan esta necesidad (McClelland, 1989).

Luego, en referencia a las teorías de la variable “*Engagement*”; está definido como un estado psicológico positivo de compromiso caracterizado por altos niveles de vigor, dedicación y absorción sobre el trabajo y las actividades que cumplen los empleados (Granados, 2015). Asimismo, el engagement aplicado en

las empresas hace a los trabajadores totalmente comprometidos, con la menor supervisión generando menos estrés en su jornada laboral, porque comprenden la importancia que es lograr las metas planificadas del área y lo visualizan como metas personales; de esta manera proyectarse a nuevos cambios organizacionales (Augurto et al., 2020).

Entonces, en una interpretación más coloquial el engagement representa para una empresa el nivel por el cual se logra captar con las manos, cabeza y corazón a los empleados, por lo que el engagement es un estado psicológico positivo en el trabajo que se caracteriza por el entusiasmo, esfuerzo, energía y pasión que desarrollan los empleados en sus funciones de trabajo (Vila et al., 2015). En particular, se conoce que el término engagement se refiere al compromiso, sin embargo, a partir de los estudios que realizaron con esta variable se consideró que el término traducido al español era dificultoso; pero a medida que salían nuevos estudios el engagement dio otros conceptos esenciales o en su defecto nuevas interpretaciones en el ámbito laboral como es el caso de; “la implicación en el trabajo”, “*Work involvement*”, “el compromiso organizacional”, “*Organizational commitment*”, “la dedicación al trabajo”, “*Work dedication*”, o “la adicción al trabajo” “*Workaholism*” (Carrasco et al., 2014). Entonces, la palabra “*engagement*” fue mencionado por primera vez por el autor Kahn (1990) haciendo referencia al aprovechamiento del personal de la empresa de sus propias funciones de trabajo: en el engagement las personas usan y se expresan a sí mismas física, cognitiva, emocional y mentalmente durante el desarrollo de sus actividades.

Concerniente a las teorías y modelos existentes del engagement, en primera instancia se encuentra la Teoría del rol; esta abarca el vínculo entre la persona y las características de las funciones laborales, considerando los contextos grupales, intergrupales e interpersonales como aquel factor que mide los niveles de motivación y la importancia del trabajo (Khan, 1990). Luego está el **Modelo estructural**: para esta teoría el engagement simboliza un objetivo deseado para implementar la participación del burnout, controlando los resultados positivos en la compatibilidad entre las características del trabajador con las actividades específicas que desempeña (Leiter, 1997). Seguidamente, el **Modelo del intercambio social SET**: *“Sostiene que los colaboradores presentan diversos niveles de engagement como respuesta a los recursos que reciben de la organización (recursos económicos y socio emocionales) de esta manera, los colaboradores se sienten obligados a retribuir a sus organizaciones con grandes niveles de engagement”* (Sacks, 2006).

Como también, la **Teoría de la demanda y recursos laborales JD-R**: Siguiendo el modelo JDR los autores consideraron que los recursos laborales tienen un rol motivacional y son más beneficiosos si se desea mantener el engagement en condiciones de altas demandas de trabajo (Demerouti et al., 2001 y Bakker et al., 2006). Esta teoría surge dentro de la Psicología de la Salud Ocupacional y plantea que existen 2 tipos de bienestar psicosociales con diferentes antecedentes y consecuentes: el engagement y el Burnout. Este modelo se ubica en el grupo de las teorías centradas en lo motivacional ya que toma en cuenta dos indicadores de la realidad laboral: el engagement o bienestar del empleado y el burnout o malestar del empleado. Este modelo, remite al estudio del engagement junto al burnout de

manera simultánea porque, ambos están negativamente relacionados entre sí y, además, teniendo en cuenta lo positivo y lo negativo de la realidad podremos expresarla en forma más fidedigna, de manera que se analiza la salud ocupacional de manera holística.

En ese sentido, los recursos laborales son aquellas características físicas, psicológicas, sociales u organizacionales del trabajo que contienen tres connotaciones.

- El seguimiento de los objetivos, eso quiere decir que el involucramiento del personal mejora la calidad de las decisiones y la autonomía incrementa la eficacia.
- La reducción de las demandas laborales como por ejemplo cuando un compañero colabora con la cantidad de trabajo, lo cual reduce la carga de estrés laboral y fisiológico.
- La estimulan del crecimiento personal, por ejemplo, el hecho que la empresa brinde capacitaciones continuas y desarrollo profesional (Salanova & Schaufeli, 2009).

Por último, el **Modelo circunflejo de emociones**: Este modelo plantea que existe diferencia entre el constructo engagement y el constructo satisfacción laboral, debido a que engagement combina el placer por el trabajo (dedicación) con una elevada activación (vigor, absorción), por lo que la satisfacción laboral es una forma pasiva de bienestar en el trabajo (Bakker & Oerlemans, 2011).

Este modelo es representativo para el presente estudio, porque albergó los criterios para definir las dimensiones; entonces la *dimensión vigor* es el

componente conductual y energético del engagement, por el cual involucra a los altos niveles de energía mientras se entran laborando y un fuerte deseo por esforzarse por el trabajo de manera que, aun cuando surjan problemas, el trabajador no se fatiga fácilmente. Luego, la *dimensión dedicación* es el componente emocional del engagement y hace referencia al entusiasmo, la inspiración y el orgullo respecto al trabajo; incluye también la identificación con las actividades que se realiza. Finalmente, la *Dimensión absorción* se concentra en sentirse pleno y feliz por las actividades que realiza, por lo cual el trabajador siente que las horas se pasan rápido y le cuesta abandonar su jornada laboral; dicha absorción es considerado como una experiencia temporal y no un estado psicológico que continua en el tiempo, entonces se atribuye a un estado que se le llama “*flow*”, eso quiere decir un estado psicológico que ofrece una experiencia dichosa y satisfactoria, que representa a una atención focalizada, con claridad mental y concentración del cuerpo junto con el esfuerzo de sus funciones, por lo que desconoce el tiempo que ha pasado, ya que disfruta dichas actividades laborales (Granados, 2015).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General.

¿Existe relación entre la motivación y el engagement de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito de San Martín de Porres, 2023?

1.2.2. Problemas Específicos.

- **PE1:** ¿Existe relación entre la motivación y el vigor de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito de San Martin de Porres, 2023?
- **PE2:** ¿Existe relación entre la motivación y la dedicación de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito San Martin de Porres, 2023?
- **PE3:** ¿Existe relación entre la motivación y la absorción de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito San Martin de Porres, 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la motivación y el engagement de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito de San Martin de Porres, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- **OE1:** Determinar la relación que existe entre la motivación y el vigor de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito de San Martin de Porres, 2023.
- **OE2:** Determinar la relación que existe entre la motivación y la dedicación de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito de San Martin de Porres, 2023.

- **OE3:** Determinar la relación que existe entre la motivación y la absorción de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito de San Martín de Porres, 2023.

1.4. Hipótesis general

La motivación se relaciona significativamente con el engagement de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito de San Martín de Porres, 2023.

Hipótesis específicas

- **HE1:** La motivación se relaciona significativamente con el vigor de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito de San Martín de Porres, 2023.
- **HE2:** La motivación se relaciona significativamente con la dedicación de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito de San Martín de Porres, 2023.
- **HE3:** La motivación se relaciona significativamente con la absorción de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito de San Martín de Porres, 2023.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1 Tipos de investigación

La presente investigación fue aplicada porque se recogió información de teorías científicas sobre la motivación y el engagement; para luego analizar su comportamiento con la realidad y adaptar las herramientas confiables en el estudio.

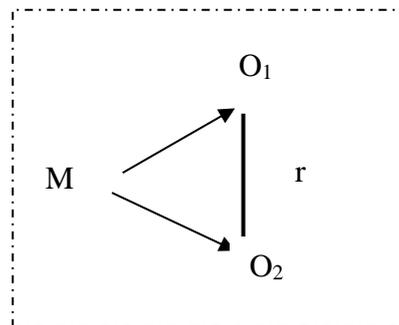
Para Carrasco (2007) los estudios de tipo aplicada también llamada activa se caracterizan por presentar finalidades prácticas, mejor dicho, se investiga para actuar, transformar o generar algún cambio sobre una realidad y para ello es importante contener teorías científicas que los respalden.

En lo que respecta a un enfoque cuantitativo, se aplica para estimar las magnitudes de los fenómenos y sirve para comprobar las hipótesis; por lo cual la labor es recopilar datos numéricos por medio de herramientas estandarizados y validados, de esta manera al finalizar se comprueban las hipótesis y las teorías planteadas mediante una discusión, la cual abarca la explicación de cómo los resultados se relacionan con el conocimiento existente (Hernández & Mendoza, 2019). Por lo cual, el estudio mostró un enfoque cuantitativo, porque se recogió datos numéricos sobre la problemática de la motivación y del engagement de la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C para luego ser procesados mediante pruebas estadísticas en el Software SPSS versión 26, con la finalidad de comprobar las hipótesis planteadas y contrastar con las teorías.

En cuanto al alcance correlacional consiste en evaluar el grado de asociación o relación entre dos o más variables que se requiere analizar, entonces el primer paso abarca en medir las variables de manera independiente y describir, para luego

cuantificar y analizar la vinculación (Hernández et al., 2014). De manera que se abordó un alcance correlacional porque se requiere conocer si la motivación se relaciona con el engagement, y en su defecto el grado de relación que representan, para lo cual se aplicó pruebas estadísticas como el Rho de Spearman; en ese sentido un alcance correlación se representa de la siguiente forma:

Figura 1. *Diagrama de un alcance de correlación*



Donde:

“M” significa la muestra total de trabajadores de la empresa que participaron.

“O₁” significa la observación de la variable motivación.

“r” simboliza a la relación entre las variables.

“O₂” significa la observación de la variable engagement.

Por otra parte, el término de diseño no experimental es cuando no se logra manipular intencionalmente las variables, esto quiere decir que se observan situaciones problemáticas ya existentes y se miden las variables tal como ocurre en su contexto natural; por lo que no se tiene el control directo de la variable ni se puede influir en ellas (Hernández & Mendoza, 2019). Luego, el corte

transeccional o llamado transversal es cuando se recolectan datos de una situación en un solo tiempo (Córdova, 2019).

Entonces, el estudio abordó un diseño no experimental y esto se debe a que las variables “*motivación*” y “*engagement*” no se pretende manipular entre ellas, por lo contrario, se recogen datos de acuerdo al contexto problemático real sin la necesidad de causar algún efecto de una sobre la otra. Además, aplicó un corte transversal porque la recaudación de información fue realizada en un solo momento determinado.

2.2 Población, muestra y muestreo

2.2.1 Población

Respecto con Vargas (2007) también existe lo que se denomina población estadística, que es el conjunto de la totalidad de las medidas de las variables para su estudio en cada una de las unidades del universo. Por lo cual, la población estuvo conformada por los 15 trabajadores de la empresa Corporación resistencias laser ubicado en el distrito de San Martín de Porres.

2.2.2 Muestra

Sucsaire (2021) la muestra es un subconjunto que representa a un universo o población, esto refleja a cabalidad las características y funcionalidades de la población; es muchas ocasiones el número de muestra es igual a la población y ello dependerá del investigador.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores de las distintas áreas en la empresa Corporación Resistencias Laser.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que laboran menos de un (1) año.

Entonces, la muestra para este estudio estuvo conformada por el total de la población que son 15 trabajadores de la empresa Corporación Resistencias Laser.

Según Araujo (2011) refiere que las muestras pequeñas no implican una baja calidad o resultados menos confiables, ya que estudios con muestras pequeñas permiten el desarrollo de investigadores donde en estudios con grandes muestras no es viable y los hallazgos son beneficiosos para las teorías, entonces el cálculo de la muestra se determina respecto a la necesidad del estudio. Entonces, según Otzen y Manterola (2017) esta necesidad se enfoca en elegir una muestra representativa, es decir que todos los sujetos tienen la posibilidad de ser elegidos y cuando se trate de una muestra pequeña la muestra sería la misma que la población. Como también Ceniceros (2010) en estudios sociales considerando una muestra relativamente pequeña para los resultados cuantitativos facilita la reducción de presupuesto del cual fue asignado.

2.2.3 Muestreo censal

Muestreo no probabilístico de tipo censal se caracteriza porque la cantidad de la muestra es la misma que la población, de manera que se escoge este tipo de muestreo ya que población es relativamente pequeña, entonces no se emplea ninguna probabilidad para conocer a la muestra (López & Fachelli, 2015).

En tal sentido, se aplicó un muestreo no probabilístico de tipo censal, esto se debe a que el experto conoce la totalidad de la población y como ésta es pequeña entonces se tomó en cuenta la misma cantidad de la población para la muestra.

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.3.1 Técnica

Es una técnica que recoge de modo muy estructurado las opiniones, descripciones o percepciones que tienen los sujetos sobre el objeto que se va a analizar, cómo las variables (Hernández & Mendoza, 2019).

En esta ocasión la técnica aplicada fue la encuesta, del cual permitió recabar y analizar la información sobre la “*motivación*” y el “*engagement*” a partir de un problema ya descrito.

2.3.2 Instrumento

En particular para las áreas de ciencias sociales se usan como instrumento de recolección de datos el cuestionario, que abarca a un grupo de preguntas sobre las variables que se van a analizar y del cual tiene que ser congruente con la problemática y las hipótesis planteadas (Hernández et al., 2014). El instrumento aplicado fue el cuestionario a una escala Likert para ambas variables. Por lo cual, Hernández y Mendoza (2019) el escalamiento de Likert es un conjunto de ítems que se muestra como afirmaciones para que los participantes marquen según su criticidad; la marcación va a depender de la escala disponible, del cual puede ser del uno al cinco.

Para la variable motivación laboral se aplicó un cuestionario creado por Steers R. y Braunstein D en 1976 que se fundamenta bajo la teoría de McClelland y

que comprende tres dimensiones que son el logro, poder y afiliación; luego de ello el autor Navarro (2020) lo adaptó

por medio de los mismos principios.

Tabla 1.

Ficha técnica del cuestionario motivación laboral.

Nombre:	Cuestionario de motivación laboral por la teoría McClelland
N° ítems	15
Autor:	Steers y Braunstein
Año:	1976
Adaptado:	Navarro (2020)
Evaluable a:	Trabajadores
Aplicación:	Directa y anónima
Escala:	Definitivamente no = 1 Probablemente no = 2 Indeciso = 3 Probablemente si = 4 Definitivamente si = 5

Nota. Elaboración propia

En cuanto a la variable Engagement se tomó en cuenta a Utrecht Work Engagement Scale (Escala de Engagement Laboral de Utrecht) del 2003, del cual está compuesta por 17 ítems creado por Schaufeli y Bakker; luego fue traducido por Valdez y Ron en el 2011 para América Latina. Está comprendido por un constructo de tres factores: vigor, absorción y dedicación, cuyas puntuaciones oscilan del uno hasta el seis.

Tabla 2.

Ficha técnica del cuestionario engagement.

Nombre:	Utrecht Work Engagement Scale (Escala de Engagement Laboral de Utrecht)
N° ítems	17
Autor:	Schaufeli y Bakker
Año:	2003
Adaptado:	Baldassari (2022)
Evaluado a:	Trabajadores
Aplicación:	Directa y anónima
Escala:	Nunca = 1
	Casi nunca = 2
	Algunas veces = 3
	Bastante veces = 4
	Casi siempre = 5
	Siempre = 6

Nota. Elaboración propia

2.3.3 Validez

Se entiende por validez el grado en que la medida refleja con exactitud el rasgo, característica o dimensión que se pretende medir; la validez se da en diferentes grados y es necesario caracterizar el tipo de validez de la prueba (Valderrama, 2015).

Por lo cual, los instrumentos cuentan con validaciones ejecutadas con sus respectivos autores; en el caso de Engagement fue por Baldassari (2022) y para motivación laboral fue por el autor Navarro (2020). Sin embargo, para el estudio presente se tuvo que evidenciar la validez por medio de los expertos que a continuación se describen.

Tabla 3.

Relación de expertos de validación.

N	Apellidos y nombres	Grado académico	Resultado	Aplicabilidad
1	Canales La Rosa, Jorge Luis	Magister	Excelente (81-100)	Aplicable

2	Cosme Silva, Omar	Magister	Excelente (81-100)	Aplicable
3	Pedroza San Miguel, Rosa Diana	Magister	Excelente (81-100)	Aplicable

Nota. Elaboración propia

2.3.4 Confiabilidad

Respecto con Suarez et al. (2022) la confiabilidad de un instrumento y medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales; entonces para hallar la confiabilidad el coeficiente alfa de Cronbach es la mejor opción para una escala Likert y recomienda la siguiente tabla (Pino, 2010).

Tabla 4.

Valoración de Alfa de Cronbach.

Coeficiente	Nivel
Coeficiente de alfa > 0.9	Excelente
Coeficiente de alfa > 0.8	Bueno
Coeficiente de alfa > 0.7	Aceptable
Coeficiente de alfa > 0.6	Cuestionable
Coeficiente de alfa > 0.5	Pobre
Coeficiente de alfa < 0.5	Inaceptable

Nota. Pino (2010)

Se puede observar en la siguiente tabla la confiabilidad que tuvo cada variable y dimensión.

Tabla 5.

Resultado de confiabilidad por el alfa de Cronbach.

N°	VARIABLES Y DIMENSIONES	N° DE ÍTEMS	ALFA DE CRONBACH
----	-------------------------	-------------	------------------

1	Variable Motivación Laboral	15	0,665
2	Necesidad de logro	5	0,792
3	Necesidad de poder	5	0,783
4	Necesidad de afiliación	5	0,694
5	Variable Engagement	17	0,740
6	Vigor	4	0,687
7	Dedicación	4	0,790
8	Absorción	9	0,745

Nota. Elaboración propia

La motivación laboral resultó un coeficiente del 0,665 y éste se ubica en un nivel “cuestionable”; por lo cual se demuestra que los datos son netamente fiables para su ejecución en los siguientes procedimientos estadísticos. Asimismo, se puede observar para el engagement tuvo un coeficiente del 0,740 y según la tabla 4 éste representa un coeficiente de alfa “aceptable”.

2.4 Análisis de datos

Para dar inicio en el análisis estadístico, se comienza a recodificar los datos de cada variable y dimensión; en cuanto a la variable motivación se codificó mediante la numeración mínima y máxima de baremos, de acuerdo a una escala de cinco niveles y que en la siguiente tabla se aprecia con mayor entendimiento.

Tabla 6.

Escala de baremos de la variable motivación laboral.

Escala	Baremos de motivación	
	Mínimo	Máximo
Definitivamente no	15	27
Probablemente no	28	39
Indeciso	40	51
Probablemente si	52	63
Definitivamente si	64	75

Nota. Elaboración propia

Además, se toma en cuenta una escala de baremos de seis niveles para la variable engagement, desde una numeración mínima hasta una máxima. A continuación, se detalla los casos:

Tabla 7.

Escala de baremos de la variable engagement.

Escala	Baremos de Engagement	
	Mínimo	Máximo
Nunca	17	31
Casi nunca	32	45
Algunas veces	46	60
Bastante veces	61	74
Casi siempre	75	88
Siempre	89	102

Nota. Elaboración propia

Análisis descriptivo

Una vez definida la recodificación con los baremos se procede a generar los porcentajes por medio de gráficos y tablas sobre los datos generales de los trabajadores, además de identificar la situación en que se encuentra la motivación y el engagement en la empresa.

Análisis inferencial

En esta etapa se comprueba las hipótesis planteadas, por lo tanto, primero se identifica que tipo de prueba estadística emplear y para ello se debe comprobar si la distribución poblacional de la variable guarda una dependencia “normal” o “no normal”.

2.5 Aspectos éticos

El estudio desarrollado guarda fielmente la ética en su contenido; puesto que cada concepto, teoría y datos son extraídos de fuentes confiables, como por ejemplo artículos indexados, libros electrónicos y físicos, repositorio de Renati, asimismo ha sido redactado con el análisis del investigador bajo las normas APA de 4ta edición en castellano y se ha respetado en cuanto a la normativa y formato que dispone la Universidad Privada del Norte para sus investigadores. Como también, se cuenta con el permiso del representante de la empresa de la empresa para dar uso del nombre y aplicar los instrumentos de análisis. Finalmente, se comunicó al grupo de encuestados sobre la finalidad del instrumento y que los datos proporcionados serán procesados con total reserva y las respuestas son anónimas.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.2 Resultados obtenidos

Resultado descriptivo

Tabla 8.

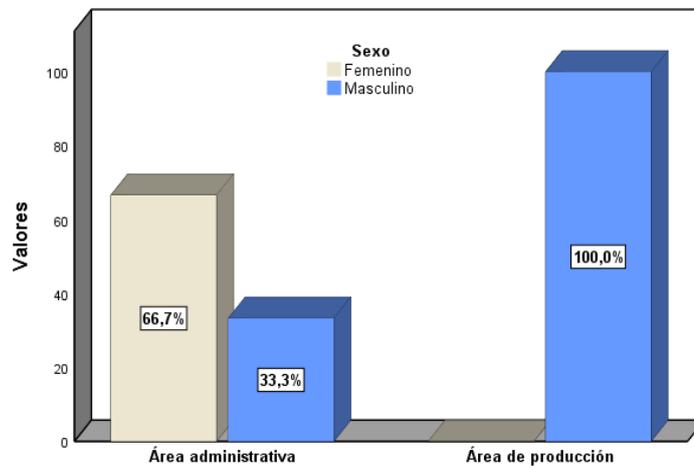
Tipo de sexo de acuerdo al área.

		Área			
		Administrativa		Producción	
		Recuento	%	Recuento	%
Sexo	Femenino	4	66,7%	0	0,0%
	Masculino	2	33,3%	9	100,0%
	Total	6	100,0%	9	100,0%

Nota. SPSS v. 26

Figura 2.

Tipo de sexo de acuerdo al área.



Nota. SPSS v. 26

De acuerdo con los datos obtenidos, se pudo identificar que del total de encuestados en el área administrativa el 66,7% son del sexo femenino y el 33,3% son masculinos, no obstante, en el área de producción albergan un 100% el sexo masculino.

Tabla 9.

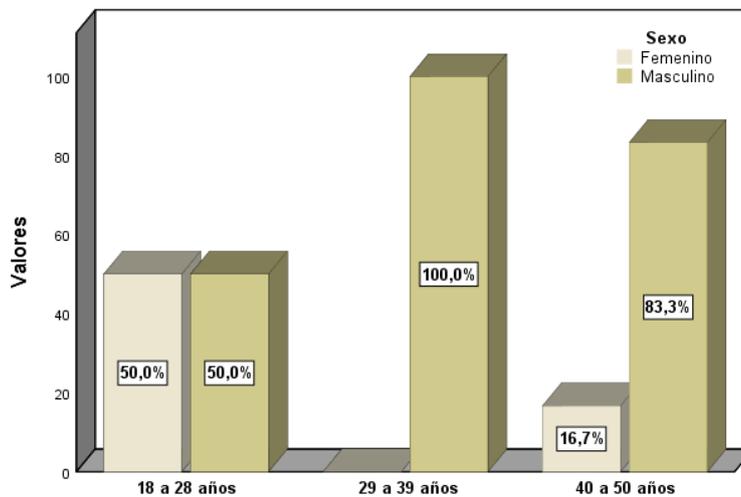
Tipo de sexo de acuerdo a la edad.

	Edad					
	18 - 28		29 - 39		40 - 50	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Femenino	3	50,0%	0	0,0%	1	16,7%
Masculino	3	50,0%	3	100,0%	5	83,3%
Sexo Total	6	100,0%	3	100,0%	6	100,0%

Nota. SPSS v. 26

Figura 3.

Tipo de sexo de acuerdo a la edad.



Nota. SPSS v. 26

En cuanto al tipo de sexo de acuerdo a la edad, se pudo identificar que el 50% del sexo femenino sus edades están comprendidas entre los 18 a 28 años y el otro 50% son del sexo masculino. Asimismo, existe un 100% del sexo masculino que tienen entre 29 a 39 años, por último, existe el 16,7% del sexo femenino que se encuentran entre los 40 a 50 años y el 83,3% del sexo masculino cuentan entre 40 a 50 años también.

Tabla 10.

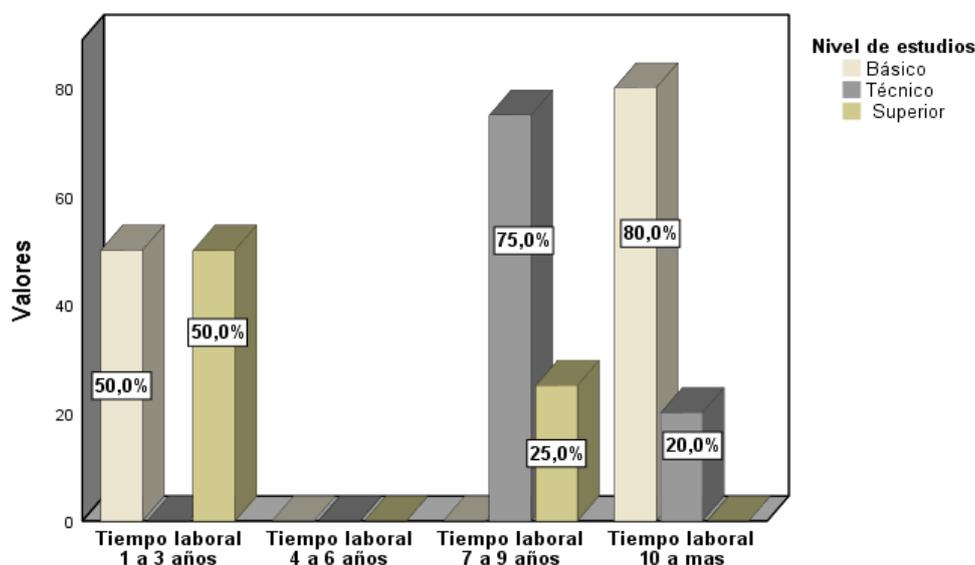
Nivel de estudios de acuerdo al tiempo laboral.

		Tiempo laboral							
		1 - 3		4 - 6		7 - 9		10 a mas	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Nivel de estudios	Básico	3	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	80,0%
	Técnico	0	0,0%	0	0,0%	3	75,0%	1	20,0%
	Superior	3	50,0%	0	0,0%	1	25,0%	0	0,0%
	Total	6	100,0%	0	0,0%	4	100,0%	5	100,0%

Nota. SPSS v. 26

Figura 4.

Nivel de estudios de acuerdo al tiempo laboral.



Nota. SPSS v. 26

En lo que respecta al nivel de estudios según el tiempo laboral, se pudo evaluar que del total de trabajadores que cuentan entre 1 a 3 años en la empresa, el 50% tiene un nivel de estudio básico y el otro 50% un nivel de estudio superior.

Además, del total de trabajadores que tienen entre 7 a 9 años en la empresa, el

75% cuenta con un nivel de estudio técnico y el 25% superior; por último, aquellos que tienen 10 años a más laborando el 80% tiene un nivel de estudio básico y el 20% técnico.

Variable 1. Motivación

Tabla 11.

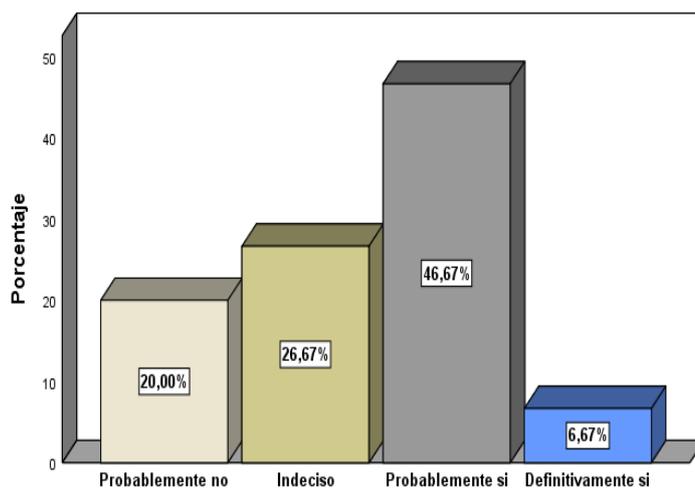
Nivel de frecuencia de la variable motivación laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Probablemente no	3	20,0	20,0	20,0
Indeciso	4	26,7	26,7	46,7
Válido Probablemente si	7	46,7	46,7	93,3
Definitivamente si	1	6,7	6,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Nota. SPSS v. 26

Figura 5.

Nivel de frecuencia de la variable motivación laboral.



Nota. SPSS v. 26

Del total de encuestados, el 6,67% indicaron que definitivamente si se encuentran motivados laboralmente, el 46,67% precisaron que probablemente están

motivados, como también el 26,67% comentó como indeciso, no obstante, el 20% preciso que probablemente no exista motivación laboral entre los trabajadores.

Tabla 12.

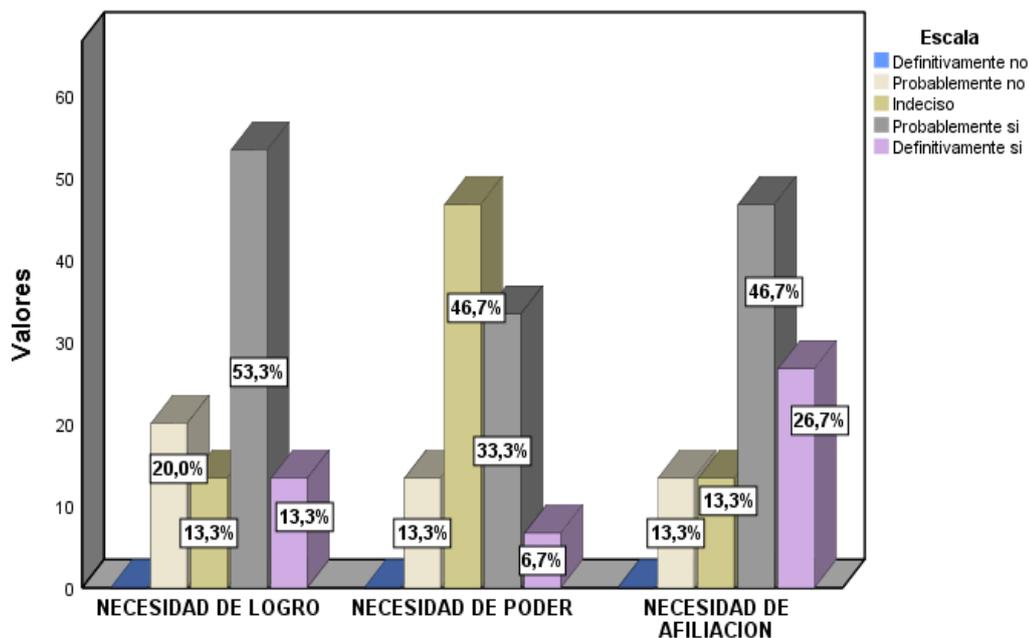
Nivel de frecuencia de las dimensiones necesidad de logro, poder y afiliación.

	Necesidad de logro		Necesidad de poder		Necesidad de afiliación	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Definitivamente no	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Probablemente no	3	20,0%	2	13,3%	2	13,3%
Indeciso	2	13,3%	7	46,7%	2	13,3%
Probablemente si	8	53,3%	5	33,3%	7	46,7%
Definitivamente si	2	13,3%	1	6,7%	4	26,7%
Total	15	100,0%	15	100,0%	15	100,0%

Nota. SPSS v. 26

Figura 6.

Nivel de frecuencia de las dimensiones necesidad de logro, poder y afiliación.



Nota. SPSS v. 26

En cuanto a la dimensión necesidad de logro se pudo reconocer que del total de encuestados el 13,3% consideran que definitivamente si disponen de una necesidad de logro, esto hacer referencia a la voluntad de mejorar el desempeño, como también a trabajar en situaciones desafiantes y a la satisfacción de cumplir las metas programadas. Como también, el 53, 3% consideran que probablemente si cuentan con una necesidad de logro, no obstante, el 13,3% indican que se encuentran indecisos sobre la necesidad de logro en la empresa y el 20% manifestaron que probablemente no consideran una necesidad de logro.

Luego, para la dimensión necesidad de poder el 6,7% indicaron que definitivamente sí cuentan con una necesidad de poder, en el cual abarca demostrar competitividad frente al resto donde el estrés y presión laboral son manejables para el trabajador, asimismo defienden su punto de vista y están dispuestos a influenciar sobre otros para tener el control de los acontecimientos. El 33,33% indicó que probablemente si tengan la necesidad de poder, pero el 46,7% comentó que se encuentran indecisos sobre la necesidad de poder y el 13,3% consideró que probablemente no cuenten con una necesidad de poder.

Por último, respecto con la dimensión necesidad de afiliación se pudo observar que el 26,7% indicó que definitivamente si cuentan con una necesidad de afiliación, esto abarca a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo y la disposición de pertenecer algún grupo como también el hecho preferir trabajar en equipo, entonces el 46,7% indicó que probablemente si tengan una necesidad de afiliación. Sin embargo, el 13,3% comentó que sentirse indeciso y el otro 13,3% que definitivamente no cuentan de afiliación.

Variable 2. Engagement

Tabla 13.

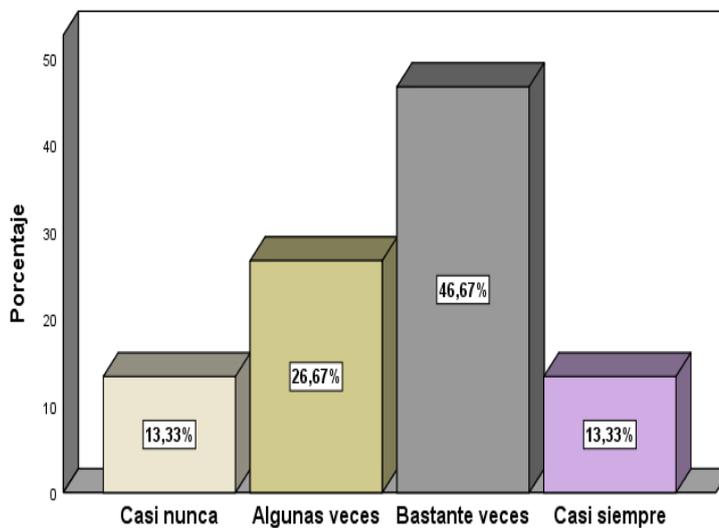
Nivel de frecuencia de la variable engagement.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Casi nunca	2	13,3	13,3	13,3
Algunas veces	4	26,7	26,7	40,0
Bastante veces	7	46,7	46,7	86,7
Casi siempre	2	13,3	13,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Nota. SPSS v. 26

Figura 7.

Nivel de frecuencia de la variable engagement.



Nota. SPSS v. 26

De acuerdo con los resultados obtenidos se pudo verificar que del total de trabajadores el 13,33% indicó que casi siempre el engagement se encuentra

presente, del mismo modo el 46,67% manifestó que bastante veces el engagement está presente en el trabajo, sin embargo, el 26,67% indicó que algunas veces existe el engagement y el 13,33% manifestó que casi nunca evidencian el engagement en sus áreas laborales.

Tabla 14.

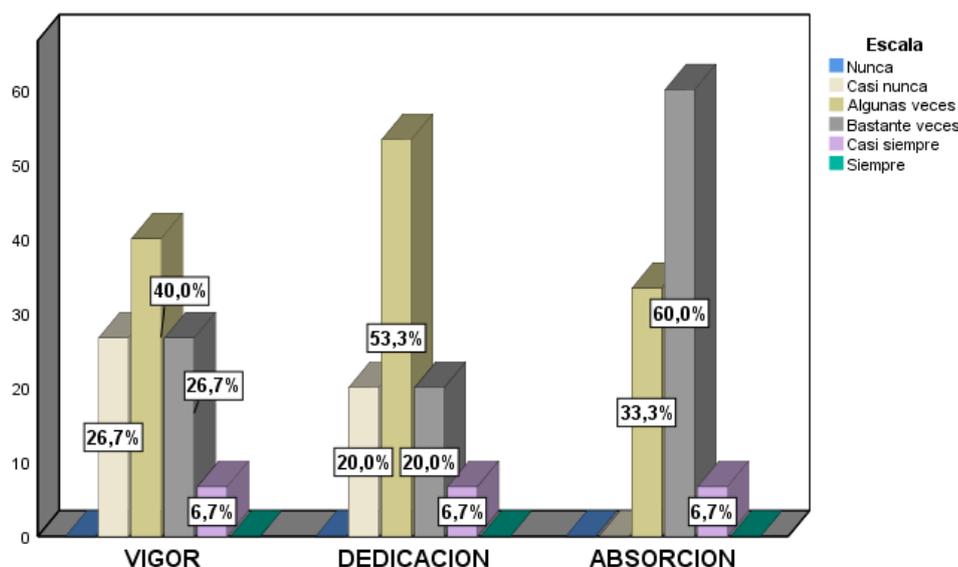
Nivel de frecuencia de las dimensiones vigor, dedicación y absorción.

	Vigor		Dedicación		Absorción	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Nunca	0	0,0%	,0	0,0%	,0	0,0%
Casi nunca	4	26,7%	3,0	20,0%	,0	0,0%
Algunas veces	6	40,0%	8,0	53,3%	5,0	33,3%
Bastante veces	4	26,7%	3,0	20,0%	9,0	60,0%
Casi siempre	1	6,7%	1,0	6,7%	1,0	6,7%
Siempre	0	0,0%	,0	0,0%	,0	0,0%
Total	15	100%	15	100%	15	100%

Nota. SPSS v. 26

Figura 8.

Nivel de frecuencia de las dimensiones vigor, dedicación y absorción.



Nota. SPSS v. 26

Concerniente a la primera dimensión llamado vigor, se pudo identificar que del total de encuestados el 6,7% casi siempre demuestran vigor en sus actividades laborales, puesto que se sienten con energía e identificados con el propósito que refleja la empresa en las áreas. Del mismo modo, el 26,7% bastante veces demuestran vigor en sus funciones, no obstante, el 40% manifiestan que algunas veces sentirse con vigor y el 26,7% casi nunca evidencian vigor en sus funciones.

Luego, en la segunda dimensión denominado dedicación, se logró identificar que el 6,7% de trabajadores casi siempre demuestran dedicación en las labores, esto implica sentir entusiasmo, inspiración y las ganas de hacer las cosas mejores, además el 20% bastante veces evidencian dedicación por lo que hacen, sin embargo, un 53,3% algunas veces imparten esa dedicación y el 20% casi nunca trabajan con dedicación.

En lo que respecta a la dimensión absorción, el 6,7% casi siempre imparten absorción en sus funciones lo que implica sentirse orgulloso, inmerso y persistente en los retos de cada área, como también el hecho de ofrecer más de lo que la empresa pide consideran sentirse identificados con los planes organizacionales, luego el 60% bastante veces manifiestan absorción, pero el 33,3% algunas veces demuestran absorción en las actividades como en los nuevos planes.

Resultado de normalidad

La prueba de normalidad abarca aquella estadística que analiza el comportamiento de los datos y permite conocer si los resultados guardan una distribución normal o no, para ello se debe seguir algunos criterios que son los siguientes:

Criterio 1: planteamiento de criterio de normalidad

H_0 : Los datos de motivación laboral y engagement guardan una distribución normal.

H_1 : Los datos de motivación laboral y engagement no guardan una distribución normal.

Criterio 2: prueba de normalidad

Si $n(g) > 50$, entonces se considera Kolmogorov-Smirnov^a

Si $n(g) < 50$, entonces se considera Shapiro-Wilk

Criterio 3: Nivel de significancia

Como el NC (Nivel de confianza), entonces

α (margen de error) es 0,05

Criterio 4: Estadístico de prueba

Si la Sig (p – valor) $< 0,05$ se debe rechazar la H_0

Si la Sig (p – valor) $\geq 0,05$ se debe aceptar la H_0 y se rechazar la

H_1

Criterio 5: criterio de decisión

Tabla 15.

Prueba de normalidad de las variables y dimensiones.

	kolmogorov-smirnov ^a			Shapiro-wilk		
	Estadísti co	gl	sig.	estadístic o	gl	sig.
Motivación laboral	,392	15	,000	,747	15	,001
Engagement	,473	15	,000	,525	15	,001
Vigor	,203	15	,095	,889	15	,064
Dedicación	,439	15	,000	,606	15	,000
Absorción	,381	15	,000	,771	15	,002

Nota. SPSS v. 26

Como se puede observar en la tabla el valor de “gl” es 15, esto representa a la muestra, entonces como es menor a 50 se escogió la prueba de normalidad con *Shapiro-Wilk*. Por consiguiente, para las variables motivación laboral y engagement tuvo una significancia (sig) del 0,001 y 0,001 respectivamente, estos resultados son menores a 0,05 por esta razón se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 confirmando así que los datos de motivación laboral y engagement no guardan una distribución normal, por lo cual se usó la prueba estadística no paramétrica de “*Rho de Spearman*” para la comprobación de la hipótesis general.

Con respecto a la variable motivación laboral y la dimensión vigor se logra identificar que la significancia fue 0,001 y 0,064 respectivamente, el primer valor es menor a 0,05 sin embargo el segundo valor es mayor a 0,05 entonces en términos generales basta que uno no siga el principio de normalidad se consideran que los datos no guardan una distribución normal, por lo que se debe emplear una prueba estadística no paramétrica como el “*Rho de Spearman*”.

Concerniente a la variable motivación laboral y la dimensión dedicación se observa que el valor de la significancia fue 0,001 y 0,000 respectivamente, ambos valores son menores a 0,05 entonces los resultados no cumplen el principio de normalidad, por lo que se debe emplear una prueba estadística no paramétrica como el “*Rho de Spearman*”. Por último, en referencia a la variable motivación laboral y la dimensión absorción el valor de significancia fue 0,001 y 0,002 respectivamente, ambos valores son menores a 0,05 entonces los resultados no guardan una distribución normal, por lo que se debe aplicar una prueba estadística no paramétrica como el “*Rho de Spearman*”.

Para interpretar los valores de correlación del coeficiente de “*Rho de Spearman*” los autores Hernández y Mendoza (2019) recomiendan la siguiente tabla:

Tabla 16.

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman.

Coeficiente de r de Spearman	Nivel de correlación
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Hernández y Mendoza (2019)

Resultado inferencial

Tabla 17.

Nivel de correlación de motivación laboral y el engagement.

		Motivación		
		Laboral	Engagement	
Rho de	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,530*
	Laboral	Sig. (bilateral)	.	,042
		N	15	15
Spearman	Engagement	Coeficiente de correlación	,530*	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
		N	15	15

Nota. SPSS v. 26

Hipótesis general

H₁: La motivación se relaciona significativamente con el engagement de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito de San Martín de Porres, 2023.

H₀: La motivación no se relaciona significativamente con el engagement de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito de San Martín de Porres, 2023.

Criterio de decisión:

Si la Sig (p – valor) < 0,05 se debe rechazar la H₀

Respecto con la hipótesis general, se puede evidenciar que la significancia tuvo un valor de 0,042 del cual es menor a 0,05 entonces de acuerdo al criterio de decisión se rechaza la H₀ y se confirma que la motivación de los trabajadores se relaciona significativamente con el engagement, asimismo tuvo un coeficiente de

correlación del 0,530 y según la tabla 16 esta representa a una “*correlación positiva considerable*”.

Tabla 18.

Nivel de correlación de motivación laboral y vigor.

			Motivación laboral	Vigor
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,714**
	laboral	Sig. (bilateral)	.	,003
		N	15	15
Vigor		Coefficiente de correlación	,714**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	15	15

Nota. SPSS v. 26

Hipótesis específica 1:

H₁: La motivación se relaciona significativamente con el vigor de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito de San Martín de Porres, 2023.

H₀: La motivación no se relaciona significativamente con el vigor de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito de San Martín de Porres, 2023.

Criterio de decisión:

Si la Sig (p – valor) < 0,05 se debe rechazar la H₀

Respecto con la hipótesis específica 1, se puede evidenciar que la significancia es 0,003 del cual es menor a 0,05 por lo cual se rechaza la H₀ confirmando que la motivación de los trabajadores se relaciona significativamente

con el vigor en dicha empresa, además el coeficiente de relación fue 0,714 y según la tabla 16 este valor es una “*correlación positiva considerable*”.

Tabla 19.

Nivel de correlación de motivación laboral y dedicación.

		Motivación laboral		Dedicación
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,553*
	laboral	Sig. (bilateral)	.	,032
		N	15	15
Dedicación		Coeficiente de correlación	,553*	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	.
		N	15	15

Nota. SPSS v. 26

Hipótesis específica 2:

H₁: La motivación se relaciona significativamente con la dedicación de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito de San Martín de Porres, 2023.

H₀: La motivación no se relaciona significativamente con la dedicación de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito de San Martín de Porres, 2023.

Criterio de decisión:

Si la Sig (p – valor) < 0,05 se debe rechazar la H₀

En cuanto a la hipótesis específica 2, se comprueba que la significancia tuvo un valor de ,032 y como este es menor a 0,05 entonces se rechaza la H₀ y se acepta

la hipótesis alternativa confirmando así que la motivación de los trabajadores se relaciona significativamente con la dedicación en dicha empresa, además el coeficiente de correlación fue 0,553, esto representa según la tabla 16 una “*correlación positiva considerable*”

Tabla 20.

Nivel de correlación de motivación laboral y absorción.

			Motivación Laboral	Absorción
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,655**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	15	15
n	Absorción	Coefficiente de correlación	,655**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	15	15

Nota. SPSS v. 26

Hipótesis específica 3:

H₁: La motivación se relaciona significativamente con la absorción de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito de San Martín de Porres, 2023.

H₀: La motivación no se relaciona significativamente con la absorción de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito de San Martín de Porres, 2023.

Criterio de decisión:

Si la Sig (p – valor) < 0,05 se debe rechazar la H₀

Respecto a la hipótesis específica 3, se pudo comprobar que la significancia fue 0,008 y como este valor es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que es, la motivación de los trabajadores se relaciona significativamente con la absorción en dicha empresa, asimismo el coeficiente de correlación fue 0,655 y que según la tabla 16 representa una “*correlación positiva considerable*”

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

A partir de los resultados expuestos, se pudo demostrar que la motivación y el engagement de los trabajadores presentan una relación significativa, porque la significancia fue del 0,042 esto implica aceptar la hipótesis alternativa, donde el coeficiente de correlación fue 0,530 es decir, guarda una *correlación positiva considerable*. Con lo cual, el 6,67% que indicaron definitivamente si y el 46,67% probablemente si se encuentran “*motivados*” relacionándose directamente con el 13,33% que indicó con casi siempre y el 46,67% bastante veces están “*engaged*” Se pudo constatar los resultados a partir del autor Pimentel (2021) donde en su estudio que abordó sobre la motivación laboral y el compromiso, resultó que existe una relación directa ya que el valor de la significancia fue 0,001 y el coeficiente de relación 0,467. Asimismo, de forma general cada área cuenta con oportunidades para desarrollarse por lo cual el personal se encuentra motivado. Del mismo modo, con el autor Mera (2021) donde en su estudio se comprobó que el compromiso afectivo y motivación tuvo un coeficiente de relación del 0,269. Como también, Leguía (2019) en su estudio pudo comprobar la relación entre el engagement y la motivación donde el coeficiente de correlación fue 0,447 usando un cuestionario de UWES.

Con respecto a la hipótesis específica uno, se identificó que la motivación presenta una relación significativa con la dimensión vigor porque el valor de significancia fue 0,003 y como este es menor a 0,005 entonces se acepta la hipótesis alternativa, al mismo tiempo que guarda un coeficiente de relación del 0,714, es decir una correlación positiva considerable. También se determinó que la motivación laboral tuvo un 26,67% de indecisos y el 20% indicaron que probablemente no exista

dicha motivación, esto se relaciona con el 6,7% y 26,7% que indicaron que están casi siempre y bastante veces con vigor en sus actividades, sin embargo, el 26,7% precisaron que casi nunca demuestran vigor, es decir se sienten con poca energía y no se sienten identificados con los objetivos de la empresa. Los datos recabados se constatan con el autor Frías (2018) en el cual su significancia fue 0,000 y el coeficiente de relación entre la vigor y motivación laboral fue 0,830 por lo cual, ellos indicaron no sentirse reconocidos por el cumplimiento de sus objetivos y que existe favoritismo en la empresa conllevando a tener una baja motivación en sus funciones. De igual forma, Baldassari (2022) en su investigación se determinó que la motivación laboral presenta una relación de spearman del 0,504 con la dimensión vigor.

Concerniente a la hipótesis específica dos, se comprobó que la motivación de los trabajadores se relaciona significativamente con la dimensión dedicación en la empresa Corporación Resistencias Laser, ya que la significancia fue 0,032 permitiendo aceptar la hipótesis alternativa, así también el coeficiente de correlación tuvo un valor de 0,553 es decir una correlación positiva considerable, además el 26,67% indicaron los trabajadores que se encuentran indecisos en la motivación laboral y esto se vincula directamente con el 6,7% donde indicaron que casi siempre demuestran dedicación en sus funciones, sin embargo el 53,3% algunas veces imparten esa dedicación. Estos resultados son constados con el autor Navarro (2020) ya que su investigación se comprobó que la dedicación guarda un coeficiente de relación de Rho spearman del 0,331 con motivación laboral, donde atribuyen que la empresa debe generar motivación mediante nuevos planes de incentivos y crecimiento profesional. De igual forma el autor Arribasplata (2022) en su investigación se comprobó que existe relación significativa entre la motivación

laboral y la dimensión dedicación con un coeficiente del 0,31 teniendo en cuenta que la motivación de afiliación se encuentra en un 66,5%.

Por último, para la hipótesis específica tres la motivación laboral se relaciona significativamente con la dimensión absorción en la empresa Corporación Resistencias Laser, ya que obtuvo una significancia del 0,008 y su coeficiente de correlación fue del 0,655 es decir una correlación positiva considerable. Además, el 60% indicó que bastante veces se evidencia absorción, sin embargo, el 33,3% indicó como algunas veces, esto atribuye que el 26,67% indicará que se encuentra indeciso con la motivación laboral que imparten, para constar el resultado de acuerdo con el autor Morriberon (2019) en su investigación se pudo comprobar que la motivación guarda una relación del 0,241 con la absorción y por lo cual a mayor sea la motivación mayor será la absorción.

4.2 Conclusiones

De acuerdo con el objetivo principal se pudo comprobar la existencia de relación entre la motivación y el engagement de los trabajadores, ya que el nivel de significancia fue 0,042 y el coeficiente de relación tuvo un valor 0,530 es decir una relación positiva considerable. A pesar que la relación no es tan fuerte mientras el personal se encuentre motivado se relacionará directamente con engaged en cumplir con los objetivos organizacionales.

A partir del objetivo específico uno se comprobó la existencia de relación entre la motivación y la dimensión vigor de los trabajadores donde la significancia fue 0,003 y el coeficiente de relación tuvo un valor de 0,714 siendo esta una relación positiva considerable. Entonces, mientras la empresa brinda las herramientas

adecuadas para el desarrollo del personal, este demostrará motivación por hacer bien las cosas lo que implica la relación del vigor en sus funciones.

En cuanto al objetivo específico dos, se pudo comprobar que la motivación se relaciona con la dimensión dedicación de los trabajadores, ya que la significancia fue 0,032 y el coeficiente de relación tuvo un valor de 0,553 lo que se traduce a una relación positiva considerable. A pesar que no es una relación fuerte pero cuando el personal se encuentre motivado esto se relacionará directamente con la dedicación en sus funciones.

Por último, para el objetivo específico tres se pudo comprobar que existe relación entre la motivación y la dimensión absorción de los trabajadores, porque la significancia fue 0,008 y el coeficiente de relación 0,655 es decir una relación positiva considerable.

REFERENCIAS

Albano, S., Oviedo, R., Santero, M., Sassone, M. y Martín, S. (2019). El problema de la motivación y desarrollo del capital humano en las pymes de Rosario, Argentina: Una propuesta basada en neurociencias. *SaberEs*, 11(2), 171-193.

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-42222019000200004

Agurto, K., Mogollón, F y Castillo, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112

Altamirano, J., Oviedo, P., Tocchetto, B y Oliveira, Z. (2020). Predictores individuales, contextuales y organizacionales de engagement en el trabajo y job crafting.

Ciencias Psicológicas, 14(2), e-2202. doi: <https://doi.org/10.22235/cp.v14i2.2202>

Alvarado, J. (2018). *CCmundial: ¿Te sientes estancado en tu empleo?*. Tecnoempresa.

<https://tecnoempresa.mx/index.php/2018/10/24/te-sientes-estancado-en-tu-empleo/>

Amanqui, R y Sarmiento M. (2018). *Motivación laboral y Engagement laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico recuperación y central de esterilización*. (Tesis de grado para obtener el título de segunda especialidad).

Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

Adina (2023). Las 50 mejores empresas para trabajar en Perú promueven confianza en su personal

<https://andina.pe/agencia/noticia-las-50-mejores-empresas-para-trabajar-peru-promueven-confianza-su-personal-692075.aspx>

Arribasplata, N. (2022). *Motivación laboral y engagement en colaboradores del área comercial de una empresa privada de Trujillo*. Universidad Privada Antenor

Orrego (Tesis de Titulación). <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3311050>

Araujo, M. (2011). Estudios pequeños: ¿Cuál es la importancia del tamaño en los estudios clínicos? *Medware*, 11 (06), pp. 11-26.

<https://pdfs.semanticscholar.org/badb/182b54c8433ba8ba69f01867fb3024ae9a57.pdf>

Baldassari, G. (2022). *Motivación laboral y engagement en colaboradores de una empresa escrita, Cercado de Lima -2020*. Universidad Nacional Federico

Villareal (Tesis de Titulación). Perú.

https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5935/TESIS_BALDASSARI%20APAZA%20GRISELDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bakker, A y Oerlemans, W. (2011). Subjective Well-Being in Organizations: Handbook of Positive Organizational Scholarship. Oxford: *Oxford University Press*, pp. 178-189.

Carrasco, S. (2007). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos.

Carrasco, A., De la Corte, C y León, J. (2014). Engagement: Un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral.

Revista Digital de Prevención, 28(1), 1-15.

Ceniceros, J. (2010). *Metodología paramétrica para muestras pequeñas e independientes en estudios sociales utilizando spss v.19*. Universidad Autónoma de Sinaloa.

<https://www.eumed.net/ce/2013/metodologia-muestras-pequenas-independientes.pdf>

Coromoto, H y Villon, S. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.* 3 (7), pp. 177-192.

<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Córdoba, I. (2019). *El proyecto de investigación cuantitativa*. Editorial San Marcos.

Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F y Schaufeli, W. (2001). The Job Demands -

Resources model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*. 2 (86), pp. 499-512.

Edenred (s.f.). 10 estadísticas sobre motivación laboral para Recursos Humanos

<https://blog.edenred.es/estadisticas-motivacion-laboral/>

Frías, M. (2018). *Análisis del engagement y su relación con la motivación de los colaboradores de una empresa*. Universidad Veracruzana (Tesis de Maestría)

México, Veracruz. <https://cdigital.uv.mx/handle/123456789/46941>

Gallup, I. (2013). *Employee Engagement insights for U.S. Business leaders*. Washington.

Ihrim.org.

http://ihrim.org/Pubonline/Wire/Dec13/GlobalWorkplaceReport_2013.pdf>.

García, O. (1983). La administración por objetivos. *Cuadernos de Administración*, 6(8),
45-60

<https://doi.org/10.25100/cdea.v6i8.324>

Gutiérrez, K. (2022). *Engagement y desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables Universidad Peruana Los Andes 2020*.

Universidad Peruana de los Andes (Tesis de Posgrado) Huancayo, Perú.

<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/4150>

Hernández, R y Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw. Hill/Interamericana Editores S. A.

Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (5° ed.) McGraw. Hill/Interamericana Editores S.A.

Herrera, J y Román, A. (2019). Compromiso organizacional en entornos laborales con factores motivacionales extrínsecos. *Espacios* 40 (28), pp. 1-27.

Huilcapi, M., Castro, G y Jacome, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Revista científica*, 3, (2), pp. 311-333.

<http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>

Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management*, 33(4), pp. 692-724.

Laura, A. (2021). *La motivación en el desempeño laboral de las empresas artesanales de calzado de la ciudad de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato (Tesis de Titulación). <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32782>

Leguía, M. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo de la municipalidad distrital de san jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019*. Universidad Nacional José María Arguedas (Tesis de Titulación), 2019.
https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/508/Marcelina_Tesis_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Leguía, M.M. & Valeriano, A.R. (2022). Motivación laboral y compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo en una municipalidad distrital, Apurímac, Perú. *Tecnohumanismo* 2(4), 122-142
<https://doi.org/10.53673/th.v2i4.186>

López, P y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Bellaterra. Dispositivo Digital de Documentos, Universidad Autónoma de Barcelona.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf

Lupano, M y Waisman, S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Psicodebate*, 18 (1), pp. 77-89.
<https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/psicodebate/article/view/808>

Mera, L. (2021). *Motivación laboral y nivel de compromiso en el Servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo, Provincia Manabí*. Universidad Técnica de

Manabí (Tesis de titulación) Portoviejo, Ecuador.

<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2264>

Morriberon, A. (2019). *Relación del engagement y motivación laboral en una entidad del rubro financiero Arequipa, 2019*. Universidad Católica San Pablo (Tesis de Titulación) Arequipa, Perú. <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/16093>

McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Narcea.

Navarro, C. (2020). *Engagement y la motivación laboral en los colaboradores del área de atención al alumno de una universidad privada de lima metropolitana, 2019*.

Universidad Privada del Norte (Tesis de Titulación), Perú.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30470/Navarro%20Rios%20c%20Carla%20Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Otzen, T y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población. *Int. J. Morphol.*, 35(1), pp. 227-232.

Perilla, L. (1998). David C. McClelland 1917-1998. *Revista Latinoamericana de Psicología*. 30, (3), pp. 529-532. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80530309>

Pimentel, L. (2021). *Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México*. Universidad

Autónoma de Baja California (Tesis de Posgrado) Tijuana, México.

<https://repositorioinstitucional.uabc.mx/bitstream/20.500.12930/7897/1/TIJ135718.pdf>

Quispe, G.G., Durá, H.V., Benites, A.A. y Bringas, R.V. (2023), Motivación laboral en pymes del sector construcción, Lima. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28 (101), 113-125. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.8>

Rodríguez, A. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista espacios* , 41 (43).
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>

Saks, A. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21 (7), pp. 600–619.

Salanova, M., y Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión. *Alianza Editorial S.A.*
http://www.want.uji.es/wpcontent/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf

Stephen, R., y Coulter, M. (2010). *Administración*. Pearson.

Sucasaire, J. (2021). *Estadística descriptiva para trabajos de investigación: presentación e interpretación de los resultados*. Editorial San Marcos.

Suarez, I., Varguillas, C y Ronceros, C. (2022). *Técnicas e instrumentos de investigación. Diseño y validación desde la perspectiva cuantitativa*. Fondo Editorial UPEL.
<https://doi.org/10.46498/upelipb.lib.0013>

Valderrama, M. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Editorial San Marcos.

Vargas, V. (2007). *Estadística descriptiva para ingeniería ambiental con SPSS*. Cali,
Universidad Nacional de Colombia.

Vila, V., Álvarez, P., y Castro, C. (2015). El análisis del engagement en el trabajo:
determinantes y consecuencias en las empresas españolas asociadas a Red
emprendía. España: *Red Emprendía*. 5 (18), pp. 25-45.

ANEXOS

Anexo N° 1. Matriz de consistencia

Tema: La motivación y el engagement de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C – distrito de San Martin Porres, 2023.						
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable y dimensiones	Población	Metodología	Estadística
¿Existe relación entre la motivación y el engagement de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito de San Martin de Porres, 2023?	Determinar la relación que existe entre la motivación y el engagement de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito de San Martin de Porres, 2023.	La motivación se relaciona significativamente con el engagement de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito de San Martin de Porres, 2023.	Variable 1. Motivación Dimensión 1. Necesidad de logro Dimensión 2. Necesidad de poder Dimensión 3. Necesidad de afiliación	Unidad de análisis: trabajadores Población: 15 trabajadores de la empresa Muestreo: No probabilístico Censal Muestra: 15 trabajadores de la empresa Corporación resistencias Laser S.A.C	Enfoque: cuantitativa Nivel: correlacional Tipo: Aplicada Diseño: no experimental Corte: transversal Confiability: Alfa de Cronbach	Descriptiva en tablas y figuras SPSSv26 Prueba de normalidad Inferencial prueba de hipótesis SPSSv26
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				
PE1: ¿Existe relación entre la motivación y el vigor de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito de San Martin de Porres, 2023?	OE1: Determinar la relación que existe entre la motivación y el vigor de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito de San Martin de Porres, 2023.	HE1: La motivación se relaciona significativamente con el vigor de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito de San Martin de Porres, 2023.	Variable 2. Engagement Dimensiones: Dimensión 1. Vigor Dimensión 2. Dedicación Dimensión 3 absorción			
PE2: ¿Existe relación entre la motivación y la dedicación de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito San Martin de Porres, 2023?	OE2: Determinar la relación que existe entre la motivación y la dedicación de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito de San Martin de Porres, 2023.	HE2: La motivación se relaciona significativamente con la dedicación de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito de San Martin de Porres, 2023.				
PE3: ¿Existe relación entre la motivación y la absorción de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito San Martin de Porres, 2023?	OE3: Determinar la relación que existe entre la motivación y la absorción de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito de San Martin de Porres, 2023.	HE3: La motivación se relaciona significativamente con la absorción de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C. distrito de San Martin de Porres, 2023.				

Fuente: elaboración propia

Anexo N° 2. Matriz de operacionalización de la variable motivación laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación laboral	Es el resultado entre el individuo y la situación que lo rodea, donde los factores motivacionales de logro, poder y afiliación, son la necesidad que lo impulsan a realizar (McClelland, 1989, p. 158).	La variable motivación será medida bajo las dimensiones de necesidad de logro, poder y afiliación.	Necesidad de logro	Deseo de alcanzar su metas y objetivos	Intento mejorar mi desempeño laboral
					Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.
					Me gusta ser programado(a) en tareas complejas.
					Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.
					Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.
			Necesidad de poder	Hacer q otros se comporten de determinada manera	Me gusta trabajar en competición y ganar.
					Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.
					Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.
					Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.
					Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.
			Necesidad de afiliación	Deseo de relacionarse con otras personas	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la empresa sobre temas que no forman parte del trabajo.
					Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la empresa.
					Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo.
					Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.
					Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo /a.

Fuente: Navarro (2020)

Anexo N° 3. Matriz de operacionalización de la variable engagement

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Engagement	Estado psicológico positivo de compromiso caracterizado por altos niveles de vigor, dedicación y absorción sobre el trabajo y las actividades que cumplen los empleados” (Granados, 2015).	La variable engagement es medida a partir de las dimensiones de vigor, dedicación y absorción que presenta un trabajador en el centro laboral.	Vigor	Sentimiento de energía.	En mi trabajo me siento lleno de energía.
				Intensidad de significado y propósito.	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
				Percepción de falta de tiempo en horario de trabajo.	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
				Sensación de fortaleza y vigor.	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
			Dedicación	Sensación de entusiasmo.	Estoy entusiasmado con mi trabajo.
				Concentración plena.	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.
				Sentimiento de inspiración.	Mi trabajo me inspira.
				Deseos de ir a trabajar a horas de la mañana	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.
			Absorción	Sentimiento de felicidad.	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.
				Sentimiento de orgullo.	Estoy orgulloso del trabajo que hago.
				Percepción de estar inmerso en el trabajo	Estoy inmerso en mi trabajo.
				Potencial para trabajar largos periodos de tiempo	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.
				Percepción de reto.	Mi trabajo es retador.
				Se deja llevar por su trabajo	Me “dejo llevar” por mi trabajo.
				Actitud de persistencia.	Soy muy persistente en mi trabajo.
				Percepción de dificultad para desconectarse	Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo.
Actitud de perseverancia a pesar de adversidades.	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.				

Fuente: Baldassari (2022).

Anexo N° 4. Cuestionario de motivación laboral

Datos laborales:

Edad: _____ años Sexo: M () F ()

Grupo ocupacional: Administrativo () Operario ()

Tiempo en la empresa: () 1 a 3 años () 4 a 6 años () 7 a 9 () 10 a más ()

Nivel de estudios () básico () técnico () superior

El cuestionario de motivación laboral forma parte de un estudio denominada “El engagement y la motivación de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C – distrito de San Martín de Porres”, por lo cual lea cuidadosamente cada afirmación y marque un (X) según usted crea conveniente; recordando que su participación es anónima y las respuestas serán tratadas de forma confidencial.

Definitivamente no	Probablemente no	Indeciso	Probablemente si	Definitivamente si
1	2	3	4	5

Variable Motivación laboral	Escala Likert				
	1	2	3	4	5
Dimensión 1. Necesidad de Logro					
1. Intento mejorar mi desempeño laboral.					
2. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.					
3. Me gusta ser programado(a) en tareas complejas.					
4. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.					
5. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.					
Dimensión 2. Necesidad de Poder					
6. Me gusta trabajar en competición y ganar.					
7. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.					

8. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.					
9. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.					
10. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.					
Dimensión 3. Necesidad de Afiliación					
11. A menudo me encuentro hablando con otras personas de la empresa sobre temas que no forman parte del trabajo.					
12. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la empresa.					
13. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo.					
14. Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.					
15. Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)					

Gracias por su participación,

Anexo N° 5. Cuestionario del Engagement (UWES)

El cuestionario de Engagement forma parte de un estudio denominada “El engagement y la motivación de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C – distrito de San Martín de Porres”, por lo cual lea cuidadosamente cada afirmación y marque un (X) según usted crea conveniente; recordando que su participación es anónima y las respuestas serán tratadas de forma confidencial.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5	6

Variable Engagement	Escala Likert					
	1	2	3	4	5	6
Dimensión 1. Vigor						
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.						
Dimensión 2. Dedicación						
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 las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.						
Dimensión 3. Absorción						
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.						

Anexo N° 6. Base de datos

N°	Datos generales					Variable 1: Engagement													Variable 2: Motivación Laboral																		
	Edad	Sexo	Grupo Ocuoacion al	Tiempo en la empresa	Nivel de estudios	Dimensión 1. Vigor				Dimensión 2. Dedicación				Dimensión 3. Absorción					Dimensión 4: Necesidad de Logro				Dimensión 5: Necesidad de Poder				Dimensión 6: Necesidad de Afiliación										
						p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32
1	46	Masculino	operario	10 a mas	basico	3	2	1	5	5	1	2	4	4	5	2	2	3	3	4	3	5	4	1	1	3	4	4	5	2	3	1	1	1	2	3	4
2	45	Masculino	operario	10 a mas	basico	4	4	6	6	5	2	5	5	3	3	3	1	2	2	5	6	3	5	5	5	5	5	4	3	1	1	4	5	5	5	1	5
3	47	Masculino	operario	10 a mas	basico	3	2	1	5	5	1	2	4	4	5	2	2	3	3	4	3	5	4	1	1	3	4	4	5	2	3	1	1	1	2	3	4
4	21	Masculino	operario	1 a 3	basico	5	3	2	6	4	1	4	5	5	5	5	2	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	2	2	1	1	5	5	5	3	5
5	29	Masculino	operario	7 a 9	Tenico	5	3	1	6	3	2	3	4	5	4	5	3	2	5	4	6	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	3	3	2	5
6	30	Masculino	operario	7 a 9	Tenico	5	4	3	4	3	2	5	3	5	5	3	3	2	4	3	5	3	3	5	4	3	5	5	3	3	3	3	5	5	4	2	4
7	23	Masculino	operario	7 a 9	Tenico	3	4	2	5	4	3	3	4	3	4	5	4	2	3	4	6	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5
8	45	Masculino	administrativo	7 a 9	superior	3	3	2	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	5	5	6	2	3	3	3	5	3	3	3	5	2	3	5	3	3	3	3
9	49	Masculino	operario	10 a mas	basico	2	3	3	6	4	3	4	4	4	5	5	5	1	3	6	4	3	3	4	5	3	5	3	3	3	3	5	4	3	4	2	4
10	28	Masculino	administrativo	1 a 3	basico	3	5	3	5	4	2	4	3	2	4	5	3	1	6	6	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3
11	35	Masculino	operario	1 a 3	basico	2	3	3	6	4	1	3	5	5	5	3	5	2	6	5	6	5	5	4	3	5	4	3	4	3	4	1	3	4	5	4	5
12	26	Femenino	administrativo	1 a 3	superior	5	4	3	5	3	2	3	4	3	4	4	4	3	6	6	4	5	4	5	3	3	5	5	3	4	4	2	4	3	3	5	3
13	27	Femenino	administrativo	1 a 3	superior	5	5	4	6	3	1	5	6	5	6	3	1	3	5	6	6	4	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5
14	43	Femenino	administrativo	10 a mas	Tenico	5	4	4	6	4	2	3	3	4	6	4	2	4	4	6	4	3	3	4	5	3	5	5	3	5	3	4	5	5	4	3	5
15	27	Femenino	administrativo	1 a 3	superior	4	3	4	6	5	2	5	6	3	6	3	2	3	4	6	5	5	5	3	3	4	5	5	3	4	5	1	4	5	3	4	3

Anexo N° 7. Confiabilidad de alfa de Cronbach por preguntas

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	115,93	150,495	,288	,784
p2	116,27	142,352	,766	,766
p3	116,93	138,067	,619	,766
p4	114,27	153,210	,398	,782
p5	115,80	168,171	-,429	,806
p6	117,87	158,124	,067	,791
p7	116,13	142,838	,633	,769
p8	115,53	153,124	,230	,786
p9	115,80	162,743	-,153	,800
p10	114,93	158,495	,032	,793
p11	116,07	148,495	,376	,780
p12	116,93	161,352	-,094	,803
p13	117,27	163,352	-,193	,800
p14	115,60	147,400	,343	,781
p15	114,80	145,600	,532	,774
p16	114,80	145,171	,511	,774
p17	115,67	163,524	-,177	,802
p18	115,87	155,410	,184	,788
p19	116,13	142,124	,495	,773
p20	116,33	140,524	,575	,769
p21	115,73	150,210	,356	,781
p22	115,33	152,524	,377	,782
p23	115,60	152,686	,318	,783
p24	116,20	168,743	-,406	,808
p25	116,47	145,981	,421	,778
p26	116,60	154,543	,135	,791
p27	116,93	149,067	,230	,789
p28	115,73	137,210	,653	,764
p29	116,07	132,924	,777	,756
p30	116,07	142,924	,636	,769
p31	116,53	150,552	,267	,785
p32	115,53	157,410	,082	,791

Nota. SPSS v. 26

Anexo N° 8. Base de datos SPSS v. 26

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 53 de 53 variable

	32	DIME6	VAR2	DIMENSION1	DIMENSION2	DIMENSION3	VARIABLE1	DIMENSION4	DIMENSION5	DIMENSION6	VARIABLE2
1	4	11	39	Casi nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Probablemente no	Indeciso	Probablemente no	Probablemente no
2	5	21	59	Algunas veces	Casi nunca	Algunas veces	Bastante veces	Definitivamente si	Probablemente no	Probablemente si	Indeciso
3	4	11	39	Casi nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Probablemente no	Indeciso	Probablemente no	Probablemente no
4	5	23	55	Algunas veces	Bastante veces	Bastante veces	Bastante veces	Definitivamente si	Probablemente no	Definitivamente si	Probablemente si
5	5	18	54	Casi nunca	Bastante veces	Bastante veces	Casi nunca	Probablemente si	Indeciso	Probablemente si	Probablemente si
6	4	20	57	Bastante veces	Algunas veces	Bastante veces	Bastante veces	Probablemente si	Indeciso	Probablemente si	Probablemente si
7	5	18	55	Casi nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi nunca	Probablemente si	Probablemente si	Probablemente si	Probablemente no
8	3	17	50	Algunas veces	Algunas veces	Bastante veces	Algunas veces	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso
9	4	17	54	Algunas veces	Bastante veces	Bastante veces	Bastante veces	Probablemente si	Indeciso	Indeciso	Probablemente si
10	3	23	65	Bastante veces	Algunas veces	Bastante veces	Bastante veces	Probablemente si	Definitivamente si	Definitivamente si	Definitivamente si
11	5	21	57	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Probablemente si	Indeciso	Probablemente si	Indeciso
12	3	18	56	Bastante veces	Algunas veces	Bastante veces	Bastante veces	Indeciso	Probablemente si	Probablemente si	Probablemente si
13	5	22	64	Algunas veces	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Probablemente si	Probablemente si	Definitivamente si	Indeciso
14	5	22	62	Casi siempre	Algunas veces	Bastante veces	Bastante veces	Probablemente si	Probablemente si	Definitivamente si	Probablemente si
15	3	19	57	Bastante veces	Casi siempre	Bastante veces	Casi siempre	Probablemente no	Probablemente si	Probablemente si	Probablemente si
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											

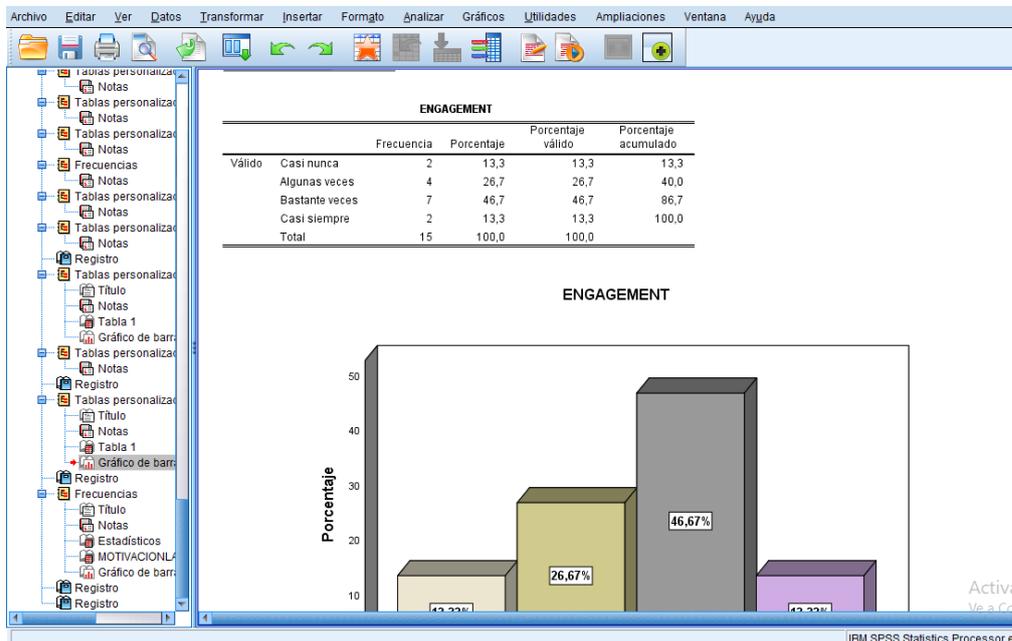
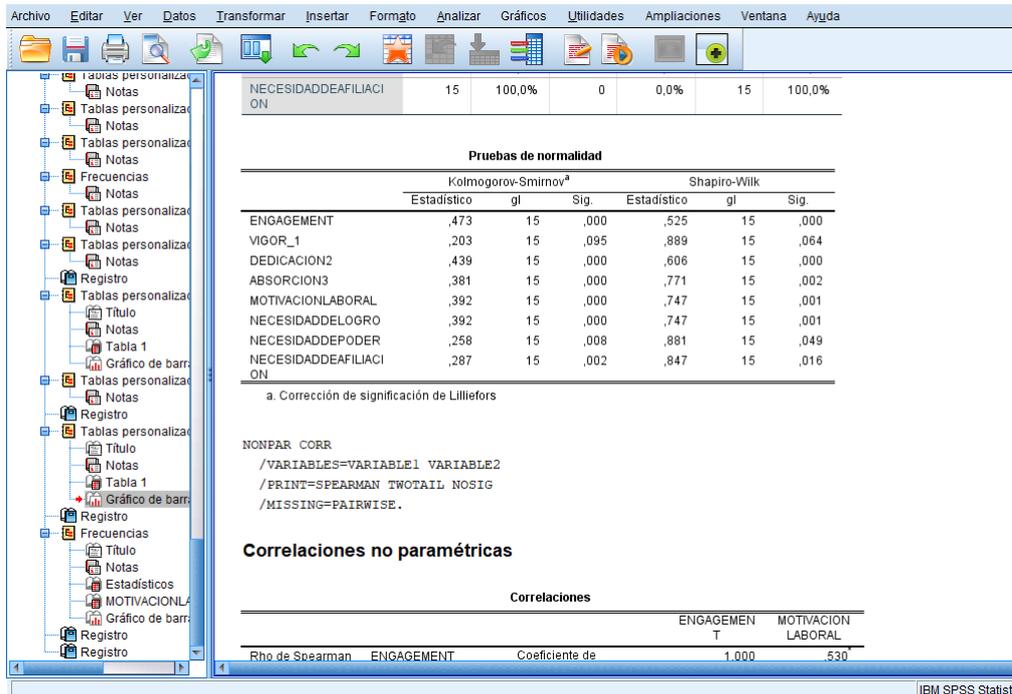
Vista de datos Vista de variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
30	p21	Número	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
31	p22	Número	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
32	DIM4	Número	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
33	p23	Número	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
34	p24	Número	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
35	p25	Número	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
36	p26	Número	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
37	p27	Número	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
38	DIM5	Número	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
39	p28	Número	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
40	p29	Número	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
41	p30	Número	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
42	p31	Número	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
43	p32	Número	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
44	DIME6	Número	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
45	VAR2	Número	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
46	DIMENSION1	Número	8	2	VIGOR_1	{1,00, Nunc...	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
47	DIMENSION2	Número	8	2	DEDICACION2	{1,00, Nunc...	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
48	DIMENSION3	Número	8	2	ABSORCION3	{1,00, Nunc...	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
49	VARIABLE1	Número	8	2	ENGAGEMENT	{1,00, Nunc...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
50	DIMENSION4	Número	8	2	NECESIDAD...	{1,00, Defini...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
51	DIMENSION5	Número	8	2	NECESIDAD...	{1,00, Defini...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
52	DIMENSION6	Número	8	2	NECESIDAD...	{1,00, Defini...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
53	VARIABLE2	Número	8	2	MOTIVACIONL...	{1,00, Defini...	Ninguna	16	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

Anexo N° 9. Resultados estadísticos SPSS v. 26



Anexo N° 10. Evidencia de recolección de datos



Anexo N° 11. Validación del primer experto

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Experto	Cargo e Institución donde	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
Jorge Luis Canales La Rosa	Docente UPN	Cuestionario	Mary Luz Salcedo Rivas
Título o Grado de Estudio: La motivación y el engagement de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C – distrito de San Martín de Porres, 2023			

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque el porcentaje, según intervalo

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41-60				Muy Buena 61-80			Excelente 81-100				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.- CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																				x
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				x
3.- ACTUALIDAD	Está acorde a los aportes recientes en la disciplina de estudio																				x
4.- ORGANIZACIÓN	Hay una organización lógica																				x
5.- SUFICIENCIA	Comprende las dimensiones de la investigación en cantidad y calidad																				x
6.- INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar la variable seleccionada																				x
7.- CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos																				x
8.- COHERENCIA	Hay relación entre indicadores, dimensiones e índices																				x
9.- METODOLOGÍA	El instrumento se relaciona con el método planteado en el proyecto																				x
10.- APLICABILIDAD	El instrumento es de fácil aplicación																				x
PROMEDIO																				94%	

Procede su aplicación

OPINIÓN DE

APLICABILIDAD:

Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan

No procede su aplicación

X

Lima, 16 de Marzo del 2023	15614483		961854104
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

Observaciones:

Anexo N° 12. Validación del segundo experto

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Experto	Cargo e Institución donde	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
COSME SILVA OMAR	Docente UPN	Cuestionario	Mary Luz Salcedo Rivas
Título o Grado de Estudio: La motivación y el engagement de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C – distrito de San Martín de Porres, 2023			

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque el porcentaje, según intervalo

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20					Regular 21-40					Buena 41-60					Muy Buena 61-80					Excelente 81-100				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1.- CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				X					
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				X					
3.- ACTUALIDAD	Está acorde a los aportes recientes en la disciplina de estudio																				X					
4.- ORGANIZACIÓN	Hay una organización lógica																					X				
5.- SUFICIENCIA	Comprende las dimensiones de la investigación en cantidad y calidad																					X				
6.- INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar la variable seleccionada																					X				
7.- CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos																					X				
8.- COHERENCIA	Hay relación entre indicadores, dimensiones e índices																				X					
9.- METODOLOGÍA	El instrumento se relaciona con el método planteado en el proyecto																					X				
10.- APLICABILIDAD	El instrumento es de fácil aplicación																					X				
PROMEDIO																					93.5%					

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Procede su aplicación

Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan

No procede su aplicación

Los Olivos, 19 de Marzo del 2023	25717320		989144316
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

Observaciones:

Anexo N° 13. Validación del tercer experto

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Experto	Cargo e Institución donde	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
PEDROZA SAN MIGUEL ROSA DIANA	Docente UPN	Cuestionario	Mary Luz Salcedo Rivas
Título o Grado de Estudio: La motivación y el engagement de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C – distrito de San Martín de Porres, 2023			

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque el porcentaje, según intervalo

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20					Regular 21-40					Buena 41-60					Muy Buena 61-80					Excelente 81-100				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1.- CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X						
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																			X						
3.- ACTUALIDAD	Está acorde a los aportes recientes en la disciplina de estudio																		X							
4.- ORGANIZACIÓN	Hay una organización lógica																			X						
5.- SUFICIENCIA	Comprende las dimensiones de la investigación en cantidad y calidad																		X							
6.- INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar la variable seleccionada																			X						
7.- CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos																		X							
8.- COHERENCIA	Hay relación entre indicadores, dimensiones e índices																			X						
9.- METODOLOGÍA	El instrumento se relaciona con el método planteado en el proyecto																			X						
10.- APLICABILIDAD	El instrumento es de fácil aplicación																			X						
PROMEDIO																				93.50%						

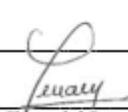
Procede su aplicación

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan

No procede su aplicación

x

Los Olivos, 20 de marzo de 2023	45807238		940283167
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

Observaciones: