



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

**“ESTUDIO DEL ENGAGEMENT LABORAL Y SU
INCIDENCIA CON LA MOTIVACIÓN EN UN CONTEXTO DE
COVID-19 EN LOS COLABORADORES DEL SISTEMA
METROPOLITANO DE LA SOLIDARIDAD LIMA, 2021”**

PRESENTADO POR:

BACH. VASQUEZ PIZARRO, LUIS ALBERTO

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

ASESOR:

MG. ADOLFO ANTONIO SIMEON CARHUAVILCA

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de tesis a mi familia, su presencia y fuerza fueron las más importantes para completar este trabajo y así poder culminarlo. Agradecido por su comprensión de mis horas de ausencia.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por que sin él no tendría la fuerza para este proyecto, agradezco a mi familia y a mi tutor, por su paciencia, constancia y dedicación. Mi trabajo de Tesis no lo hubiese logrado tan fácil sin sus aportes y consejos ya que fueron siempre necesarios. Usted formó parte de este logro con sus aportes profesionales. Gracias por sus palabras de aliento.

INDICE DE CONTENIDO

<i>DEDICATORIA</i>	2
<i>AGRADECIMIENTO</i>	3
<i>INDICE DE CONTENIDO</i>	4
<i>ÍNDICE DE TABLA</i>	7
<i>ÍNDICE DE FIGURA</i>	9
<i>RESUMEN</i>	11
<i>ABSTRACT</i>	12
<i>INTRODUCCIÓN</i>	13
<i>CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</i>	15
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	15
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.2.1 Delimitación Espacial	20
1.2.2. Delimitación Temporal	20
1.2.3. Delimitación Social.....	20
1.2.4. Delimitación conceptual.....	20
1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	20
1.3.1. Problemas principal.....	20
1.3.2. Problemas secundarios	21
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.4.1 Objetivo general	21
1.4.2 Objetivos específicos	21
1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIACIÓN	22
1.5.1. Hipótesis general	22
1.5.2. Hipótesis secundarios.....	22
1.5.3. Variables	22
1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	24

1.6.1. Tipo y nivel de investigación	24
a) Tipo de investigación	24
b) Nivel de la investigación.....	25
1.6.2 Método y diseño de la investigación	25
a) Método de investigación	25
b) Diseño de investigación	25
1.6.3. Población y muestra de la investigación	26
a) Población.....	26
b) Muestra	27
1.6.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
a) Técnicas	29
b) Instrumentos.....	29
c) Confabilidad de los instrumentos.....	30
1.6.5 Justificación, importancia y limitación de la investigación	31
a) Justificación de la investigación	31
b) Importancia	31
c) Limitaciones.....	32
<i>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO</i>	33
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	33
2.1.1 Antecedentes nacionales.	33
2.1.2 Antecedentes internacionales.	37
2.2 BASES TEÓRICAS	41
2.2.1. Definición de la variable engagement.....	41
2.2.2. Definición de la variable motivación laboral	47
2.2.2.1. Características y modelos de la motivación laboral	52
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	55
<i>CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE</i>	
<i>RESULTADOS.....</i>	57
3.1 Análisis de tablas y gráficos	57

3.2 Contratación de hipótesis.....	95
3.3. Discusión de resultados.....	102
<i>CONCLUSIONES</i>.....	107
<i>RECOMENDACIONES</i>	109
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS	110
<i>ANEXO</i>	113
Anexo 1: Matriz de consistencia o coherencia	112
Anexos 2 Cuestionario a los Colaboradores	116
Anexo 3 base de datos	118
Anexo 4 Validación de instrumentos	128

ÍNDICE DE TABLA

<i>Tabla 1 Sistema metropolitano de la solidaridad - SISOL ejecución a nivel de fuente de financiamiento y tipo de recurso presupuestal de ingresos 2019 (en soles).....</i>	17
<i>Tabla 2 Ejecución presupuestal del gasto 2019 a nivel de fuente de financiamiento y categoría presupuestal (en soles).....</i>	17
Tabla 3 Régimen laboral Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL.....	19
<i>Tabla 4 Operacionalización de variable.....</i>	23
Tabla 5 Número total de colaboradores de Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL	27
<i>Tabla 6 Género</i>	57
<i>Tabla 7 En mi trabajo me siento lleno de energía</i>	58
<i>Tabla 8 Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.....</i>	59
<i>Tabla 9 Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar</i>	60
<i>Tabla 10 Soy muy persistente en mi trabajo</i>	61
<i>Tabla 11 Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo</i>	62
<i>Tabla 12 Mi trabajo es retador</i>	63
<i>Tabla 13 Mi trabajo me inspira</i>	64
<i>Tabla 14 Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.....</i>	65
<i>Tabla 15 Estoy orgulloso del trabajo que hago.....</i>	66
<i>Tabla 16 Mi trabajo está lleno de significado y propósito</i>	67
<i>Tabla 17 Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.....</i>	68
<i>Tabla 18 El tiempo vuela cuando estoy trabajando.....</i>	69
<i>Tabla 19 Me “dejo llevar” por mi trabajo</i>	70
<i>Tabla 20 Estoy inmerso en mi trabajo</i>	71
<i>Tabla 21 Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo</i>	72
<i>Tabla 22 Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo</i>	73
<i>Tabla 23 No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo de trabajo.....</i>	74
<i>Tabla 24 No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido</i>	75
<i>Tabla 25 Para obtener la aprobación de otras personas</i>	76
<i>Tabla 26 Para evitar que otras personas me critiquen.....</i>	77
<i>Tabla 27 Porque otras personas me van a respetar más.....</i>	78

<i>Tabla 28 Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.....</i>	<i>79</i>
<i>Tabla 29 Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.....</i>	<i>80</i>
<i>Tabla 30 Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.....</i>	<i>81</i>
<i>Tabla 31 Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo</i>	<i>82</i>
<i>Tabla 32 Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo</i>	<i>83</i>
<i>Tabla 33 Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.....</i>	<i>84</i>
<i>Tabla 34 Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo</i>	<i>85</i>
<i>Tabla 35 Variable independiente: Engagement.....</i>	<i>86</i>
<i>Tabla 36 Dimensión: Vigorosidad.....</i>	<i>87</i>
<i>Tabla 37 Dimensión: Empeño.....</i>	<i>88</i>
<i>Tabla 38 Dimensión: Absorbencia.....</i>	<i>89</i>
<i>Tabla 39 Variable dependiente: Motivación.....</i>	<i>90</i>
<i>Tabla 40 Dimensión: Desmotivado.....</i>	<i>91</i>
<i>Tabla 41 Dimensión: Entorno externo.....</i>	<i>92</i>
<i>Tabla 42 Dimensión: Entorno interno</i>	<i>93</i>
<i>Tabla 43 Coeficiente de correlación de Spearman.....</i>	<i>95</i>

ÍNDICE DE FIGURA

<i>Figura 1 Presupuesto de ingreso PIA, PIM, ejecución de tipo de recurso 2019</i>	17
<i>Figura 2 Presupuesto de ingreso PIA, PIM, por categoría presupuestal 2019</i>	18
<i>Figura 3 El engagement y sus consecuencias laborales.....</i>	44
<i>Figura 4 Factores motivantes del trabajo de Herzberg.....</i>	50
<i>Figura 5 Necesidades adquiridas de McClelland.....</i>	51
<i>Figura 6 Género.....</i>	58
<i>Figura 7 En mi trabajo me siento lleno de energía</i>	59
<i>Figura 8 Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.....</i>	60
<i>Figura 9 Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.....</i>	61
<i>Figura 10 Soy muy persistente en mi trabajo</i>	62
<i>Figura 11 Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo</i>	63
<i>Figura 12 Mi trabajo es retador</i>	64
<i>Figura 13 Mi trabajo me inspira</i>	65
<i>Figura 14 Estoy entusiasmado sobre mi trabajo</i>	66
<i>Figura 15 Estoy orgulloso del trabajo que hago</i>	67
<i>Figura 16 Mi trabajo está lleno de significado y propósito</i>	68
<i>Figura 17 Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.....</i>	69
<i>Figura 18 El tiempo vuela cuando estoy trabajando.....</i>	70
<i>Figura 19 Me “dejo llevar” por mi trabajo.....</i>	71
<i>Figura 20 Estoy inmerso en mi trabajo</i>	72
<i>Figura 21 Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo</i>	73
<i>Figura 22 Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo ..</i>	74
<i>Figura 23 No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo de trabajo</i>	75
<i>Figura 24 No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.....</i>	76
<i>Figura 25 Para obtener la aprobación de otras personas</i>	77
<i>Figura 26 Para evitar que otras personas me critiquen.....</i>	78
<i>Figura 27 Porque otras personas me van a respetar más.....</i>	79
<i>Figura 28 Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.....</i>	80
<i>Figura 29 Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo</i>	81

<i>Figura 30 Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.....</i>	<i>82</i>
<i>Figura 31 Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo</i>	<i>83</i>
<i>Figura 32 Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo</i>	<i>84</i>
<i>Figura 33 Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo</i>	<i>85</i>
<i>Figura 34 Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo</i>	<i>86</i>
<i>Figura 35 Variable independiente: Engagement.....</i>	<i>87</i>
<i>Figura 36 Dimensión: Vigorosidad</i>	<i>88</i>
<i>Figura 37 Dimensión: Empeño</i>	<i>89</i>
<i>Figura 38 Dimensión: Absorbencia.....</i>	<i>90</i>
<i>Figura 39 Variable dependiente: Motivación.....</i>	<i>91</i>
<i>Figura 40 Dimensión: Desmotivado.....</i>	<i>92</i>
<i>Figura 41 Dimensión: Entorno externo.....</i>	<i>93</i>
<i>Figura 42 Dimensión: Entorno interno</i>	<i>94</i>

RESUMEN

Esta investigación se aplicó en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021. Se recolecto los datos el año 2021. El presente trabajo de investigación estudia la incidencia en el engagement con la motivación laboral, el enfoque utilizado es cuantitativo de nivel correlacional cuyo objetivo general es determinar el grado de relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal nombrado y contratado. Respecto a la metodología se aplicó el método científico, en la recolección de datos aplicamos el instrumento de la encuesta sobre engagement y la motivación laboral a 236 colaboradores, estuvo compuesta por 28 preguntas que comprenden dimensiones e indicadores de las variables de engagement y motivación laboral. Respecto a la validez y la confiabilidad se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de 0.813 que significa bueno, respecto al cuestionario esto nos indica que la pregunta del cuestionario es moderada. Por otro lado, para medir la correlación entre engagement y motivación labora se utilizó el estadístico r de Pearson de Sperman el resultado obtenido es existe relación entre la variable independiente y la variable dependiente al obtener el coeficiente de correlación 0.899 es correlación positiva moderada.

Palabras claves: Engagement, motivación laboral

ABSTRACT

This research was applied in the collaborators of the Lima solidarity metropolitan system, 2021. The data was collected in 2021. This research study studies the incidence of engagement with work motivation, the approach used is quantitative of correlational level whose general objective is to determine the degree of relationship that exists between management by competencies and the job performance of appointed and hired personnel. Regarding the methodology, the scientific method was applied, in the data collection we applied the instrument of the survey on engagement and work motivation to 236 collaborators, it was composed of 28 questions that include dimensions and indicators of the variables of engagement and work motivation. Regarding validity and reliability, a Cronbach's alpha coefficient of 0.804 was obtained with respect to the questionnaire, this indicates that the questionnaire question is moderate. On the other hand, to measure the correlation between work engagement and work motivation, the Pearson r statistic of Sperman was used, the result obtained is there is a relationship between the independent variable and the dependent variable when obtaining the correlation coefficient 0.813 is moderate positive correlation.

Keywords: Engagement, work motivation

INTRODUCCIÓN

En la presente tesis titulado “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del Sistema Metropolitano de la Solidaridad Lima, 2021”. Nuestro objetivo principal de esta investigación fue determinar el grado de relación que existe entre engagemnt y la motivación laboral en los colaboradores del Sistema Metropolitano de la Solidaridad Lima. Obteniendo los datos primarios de los mismos, asi como artículos científicos y diferentes libros relacionados a las variables y dimensiones de la investigación con son engagemnt y la motivación laboral, las cuales fueron incluidas en el desarrollo por contener información relevante para la culminación del mismo generando aporte positivo.

En el capítulo I, se describe la problemática materia de la investigación asimismo señalamos los objetivos de la investigación su justificación la delimitación y las limitaciones de la investigación.

Mientras en el capítulo II, se desarrolla el marco teórico en la cual incluimos antecedentes de la investigación que viene a ser tesis de posgrado de universidades nacionales e internacionales, las bases teóricas conceptualizando las variables engagemnt y la motivación laboral asimismo se incluye las dimensiones e indicadores, la definición de los principales términos, la hipótesis de la investigación y la operacionalización de las variables.

En el capítulo III, referimos a la metodología de la investigación como tipo y nivel de investigación, la población y la muestra, así como la técnica, instrumentos y métodos de recolección de datos, así como su validez y confiabilidad del instrumento.

En el capítulo IV desarrollamos los resultados y hallazgos obtenidos presentamos con los resultados de la estadística descriptiva con tablas y figuras. Del mismo modo la contratación de la hipótesis utilizando la correlación de Spearman para determinar el nivel de asociatividad de las variables y dimensiones.

La discusión de resultados la cual comparamos distintas investigaciones realizadas tanto nacional como internacional comparando con las mismas variables. Nuestras principales conclusiones tenemos que respecto a la validez y la confiabilidad se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach es de 0.813 por tanto se considera bueno, respecto al cuestionario esto nos indica que la pregunta del cuestionario es moderada. Por otro lado, para medir la correlación entre engagement y la motivación laboral se utilizó el estadístico r de Pearson de Spearman el resultado obtenido es existe relación entre engagement y la motivación laboral de los colaboradores del Sistema Metropolitano de la Solidaridad Lima al obtener el coeficiente de correlación 0.899 es correlación positiva moderada.

Creemos haber culminado de manera satisfactoria por lo que sentimos inmenso placer en haber logrado investigar con el método científico la cual nos crea la necesidad de seguir investigando y aprendiendo cada día más. Esperamos que podamos satisfacer las expectativas de los señores jurados por lo que ponemos a su consideración.

EL AUTOR

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Los Centros Médicos Municipales a iniciativa del que en vida fue Andrade Carmona ex Alcalde de la Municipalidad Metropolitana de Lima se creó un nuevo sistema metropolitana de la solidaridad denominado SISOL la cual reemplazó al Programa Metropolitana de Central Médicos Municipales por la existencia de informalidad, así como politización esta iniciativa tuvo como motivación dotarle de salubridad a todas aquellas personas que no tenían acceso al sistema de salud peruano con precios módicos, esta iniciativa lo siguió el exalcalde subsiguiente como es la gestión de Luis Castañeda Lossio, hoy en día sigue la gestión de Jorge Muñoz Wells quien viene gestionando e implementando hasta la fecha, sin embargo han recibido muy poco el apoyo y mantenimiento adecuado para su funcionamiento, a pesar de contar con una infraestructura adecuada.

Por otro lado, en los últimos años fue advertido por autoridades el sobre costo de precios en los establecimientos del SISOL hasta en 300 por ciento más que los hospitales. Según la

distribución de los ingresos el 70% está destinado a las empresas privadas y un 30% a SISOL esta situación tuvo lugar la intervención del contralor quien fue invitado para evaluar el caso e informar sobre las investigaciones que habría realizado ese sector, señaló que hasta el momento no había iniciado acciones, pero después de lo dicho en la sesión, consideraba que el caso lo amerita.

(SISOL, 2019) De acuerdo a la memoria anual de SISOL EL “Sistema Metropolitano de la Solidaridad - SISOL fue creado oficialmente mediante Ordenanza Municipal N° 683-MML, el 9 de septiembre de 2004, como Organismo Público Descentralizado de la Municipalidad Metropolitana de Lima - MML, con personería jurídica de Derecho Público Interno, con autonomía administrativa, económica y técnica, dentro de marco de la ley” (p. 3).

(SISOL, 2019) Del mismo modo la mencionada memoria hace conocer la finalidad de SISOL la cual dice “tiene como finalidad brindar servicios integrales de salud a la población, así como otros servicios y acciones que permitan mejorar la calidad de vida de las personas y realizar investigaciones y estudios necesarios para atender a sus fines. El ámbito del SISOL es Lima Metropolitana; sin embargo, puede dar servicios en otros lugares del país, previa solicitud de la población en necesidad y mediante Convenio de Cooperación y Apoyo”.

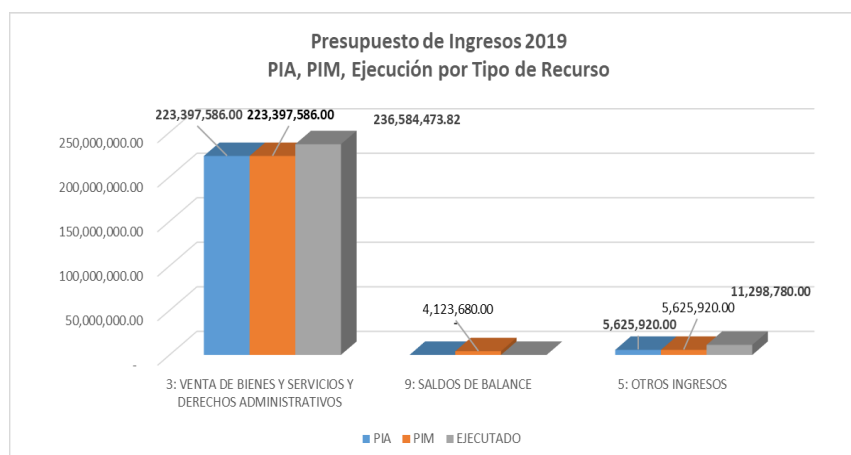
(SISOL, 2019) Respecto a los ingresos en la memoria detalla de manera específica de la siguiente manera “en el año fiscal 2019, SISOL contó con un ingreso de S/. 247,883,253.82, los mismos que corresponden a las prestaciones de servicios y otros ingresos, lo que representa un 6.32% de incremento respecto a la estimación de los ingresos proyectados para el 2019”.

Tabla 1 Sistema metropolitano de la solidaridad - SISOL ejecución a nivel de fuente de financiamiento y tipo de recurso presupuestal de ingresos 2019 (en soles)

FUENTE DE FINANCIAMIENTO	Año 2019			
	PIA	PIM	EJECUTADO	% EJEC.
Recursos por operaciones oficiales de crédito	S/229,023,506.00	S/233,147,186.00	S/247,883,253.82	6.32%
TIPO DE RECURSO	PIA	PIM	EJECUTADO	% EJEC.
Ventas de bienes y servicios y derechos administrativos	223,397,586.00	223,397,586.00	236,584,473.82	0.06
Saldos de balance		4,123,680.00		0.00
Otros ingresos	5,625,920.00	5,625,920.00	11,298,780.00	2.01
TOTAL	229,023,506.00	233,147,186.00	47,883,253.82	1.06

Fuente: Sistema integrado de administración financiera

Figura 1 Presupuesto de ingreso PIA, PIM, ejecución de tipo de recurso 2019



(SISOL, 2019) Asimismo la memoria mencionada informa sobre la ejecución de gastos realizados en el 2019 “respecto a la ejecución de gastos, en el año fiscal 2019 se ejecutaron S/. 217,802,743.31, lo que representa el 93.4% de porcentaje de ejecución respecto al Presupuesto Institucional Modificado (proyección de gastos) el mismo que ascendió a S/. 233,147,186.00”.

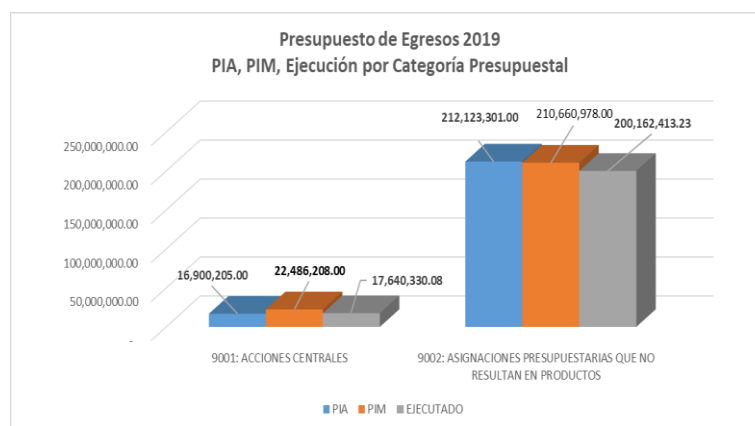
Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL

Tabla 2 Ejecución presupuestal del gasto 2019 a nivel de fuente de financiamiento y categoría presupuestal (en soles)

FUENTE DE FINANCIAMIENTO	Año 2019			
	PIA	PIM	EJECUTADO	% EJEC.
Recursos por operaciones oficiales de crédito	S/229,023,506.00	S/233,147,186.00	S/247,883,253.82	6.32%
CATEGORÍA PRESUPUESTAL	PIA	PIM	EJECUTADO	% EJEC.
Acciones centrales	S/16,900,205.00	S/22,486,208.00	S/17,640,330.08	78.40%
Asignaciones presupuestales que no resultan en productos	S/212,123,301.00	S/210,660,978.00	S/200,162,413.23	95.00%
Total	S/229,023,506.00	S/233,147,186.00	S/217,802,743.31	93.40%

Fuente: Sistema integrado de administración financiera

Figura 2 Presupuesto de ingreso PIA, PIM, por categoría presupuestal 2019



Respecto a los recursos humanos que utiliza SISOL como modelo de gestión municipal sobre la atención de salud de tipo público privado en la cual la dotación de servicios de consulta a está a cargo de microempresas médicas y respecto a su administración y conducción de los mencionados establecimientos están a cargo de la Municipalidad Metropolitana de Lima por consiguiente nos ofrece un modelo de tercerización o concesión de servicios. SISOL cuenta con una administración central de 348 colaboradores asimismo involucra a 305 microempresas médicas contratadas en q9 hospitales en cada una cuenta con su personal y el equipo de consultores en conjunto cuentan con 1,048 profesionales asistenciales(Arroyo & Pastor-Goyzueta, 2013)(p. 348).

(Arroyo & Pastor-Goyzueta, 2013) SISOL “tiene una administración central, con una plantilla de 348 personas, que gestiona el sistema e involucra a 305 microempresas médicas contratadas en 19 hospitales. Cada una de estas firmas tiene su personal y equipa sus consultorios. En conjunto, dichas microempresas cuentan con 1 048 profesionales asistenciales”.

Hasta el mes de junio del 2021 los colaboradores por régimen CAS son en total 607 colaboradores, mientras que en el régimen locación de servicios son en total de 246 colaboradores.

Tabla 3 Régimen laboral Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL

	REGÍMEN LABORAL	
	CAS	LOCACION DE SERVICIO
Colaboradores	607	246.00
Sueldo mínimo	S/523.15	S/333.33
Sueldo maximo	S/10,283.74	S/6,500.00
Sueldo Promedio	S/2,152.35	S/1,590.88

Fuente: Elaboración propia del investigador.

Como podemos apreciar el sueldo mínimo en el régimen de CAS S/. 523.15 mientras que el sueldo máximo es de S/. 10, 283.74 el sueldo promedio es de S/. 2,152.35. Por otro lado, los colaboradores de locación de servicio sueldan mínimo de S/. 333.33 mientras que el sueldo máximo S/. 6,500 soles y el sueldo promedio es de S/. 1,590.88.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En la presente investigación la delimitación estará enmarcada en los aspectos: espacial, temporal, social, conceptual.

1.2.1 Delimitación Espacial

La investigación se realizará a todo el colaborador del régimen CAS del Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL

1.2.2. Delimitación Temporal

El horizonte de investigación como objetivo que desarrollaremos en la presente investigación comprenderá desde los meses de julio hasta setiembre del 2021.

1.2.3. Delimitación Social

Aplicaremos la investigación a los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL, a quienes se les va aplicar el instrumento de recolección de datos como es la encuesta para obtener datos primarios.

1.2.4. Delimitación conceptual

Engagement citado por (Lisbona et al., 2009) “se refiere a un estado cognitivo-afectivo más persistente en el tiempo, que no está focalizado sobre un objeto o conducta específica” (Schaufeli et al., 2000).” (p.93).

Motivación laboral citado por (Ros-Gálvez, 2020) define como “La motivación para trabajar, Herzberg et al. (1959) construyeron la hipótesis de que los factores que contribuyen a la motivación en el trabajo, o factores de motivación, son distintos a aquellos que favorecen la motivación, que denominaron factores de higiene. (p. 20).

1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. Problemas principal

¿Cómo el engagement se relaciona con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL?

1.3.2. Problemas secundarios

a. ¿De qué manera el engagement en la dimensión vigorosidad se relaciona con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL - 2021?

b. ¿Cómo se relaciona el engagement en la dimensión empeño con la motivación laboral de los colaboradores de del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL - 2021?

c. ¿Existe relación entre el engagement en la dimensión absorvencia con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL - 2021?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo general

Analizar la variable engagement y su relación con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL.

1.4.2 Objetivos específicos

a. Analizar de qué manera el engagement en la dimensión vigorosidad se relaciona con la motivación laboral en los colaboradores de del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL – 2021.

b. Identificar la relación que existe entre el engagement en la dimensión empeño con la motivación laboral de los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL – 2021.

c. Existe relación entre el engagement en la dimensión absorvencia con la motivación laboral en los colaboradores de del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL – 2021.

1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIACIÓN

1.5.1. Hipótesis general

El engagement se relaciona con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL.

1.5.2. Hipótesis secundarios

a. Existe relación entre el engagement dimensión vigorosidad con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL – 2021.

b. El engagement dimensión empeño se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL – 2021.

c. Existe relación entre el engagement dimensión absorvencia con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL – 2021.

1.5.3. Variables

Operacionalización de variables

X. Engagement

Dimensiones

X1.- Vigorosidad (energía).

Indicadores

fuerte y vigoroso

Persistente

Actitud en el trabajo

Trabajo prolongado

Lleno de energía

X2.- Empeño (dedicación).

X3.- Absorvencia (empapamiento).

Variable dependientes

Y. Motivación laboral

Dimensiones

Y1.- Desmotivativa.

Y2.- Entorno externo.

Y3.- Entorno interno.

Tabla 4 Operacionalización de variable

Variables	Definición	Dimensión	Indicador	Escala
V.I. Engagement	Engagement: se define como “un estado mental positivo relacionado con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción” (Schaufeli, Salanova, Gonzalez Romá y Bakker,2002)	Vigorosidad (energía)	Lleno de energía	Variable ordinal. Se utiliza la escala de Likert: 1. Completamente verdadero. 2. Verdadero 3. Ni falso, ni verdadero 4. Falso 5. Completamente falso.
			Trabajo prolongado	
			Actitud en el trabajo	
			Persistente	
			fuerte y vigoroso	
		Empeño (dedicación)	Trabajo retador	
			Inspira trabajar	
			Entusiasmo	
			Orgulloso del trabajo	
		Absorbencia (empapamiento)	Significado y propósito	
			Concentración en el trabajo	
			Tiempo ligero	
			Dejo llevar	
			Inmerso en el trabajo	

V.D. Motivación laboral	“se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Para el autor decir que los administradores motivan a sus subordinados es decir que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a sus subordinados a actuar de determinada manera”. Chiavenato (2012)		Sin sentido	Variable ordinal. Se utiliza la escala de Likert: 1. Siempre 2. La mayoría de las veces sí 3. Algunas veces sí algunas veces no 4. Falso 5. Completamente falso
		Entorno externo	Aprueban mi trabajo	
			Estabilidad laboral	
			gratificación laboral	
		Entorno interno	reto en el trabajo	
			Tranquilidad laboral	

Fuente: Elaboración propia

Engagement

Engagement: se define como “un estado mental positivo relacionado con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción” (Schaufeli, Salanova, Gonzalez Romá y Bakker,2002)

Motivación laboral

(Pérez, 2019) Define como “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización” (p 10).

1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Tipo y nivel de investigación

a) Tipo de investigación

Por el tipo de investigación, el presente estudio reúne las condiciones necesarias para ser denominado como: Investigación básica. Asimismo, debemos de señalar que es una

investigación cuantitativa. “El cuantitativo se utiliza para consolidar las creencias (formuladas de manera lógica en una teoría o un esquema teórico) y establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población;(Hernández et al., 2014)

b) Nivel de la investigación

Conforme a los propósitos del estudio nuestra investigación se centra en el nivel descriptivo, y correlacional, por cuanto determinaremos “el nivel de significancia entre dos variables como es el engagement y la motivación, este tipo de estudio está interesado en la determinación del nivel de independencia existente entre estas variables indicadas líneas arriba de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre fenómenos o eventos observados “. “Es el grado de profundidad con la que se estudia ciertos fenómenos o hechos en la realidad social” (Noruega 2003).

1.6.2 Método y diseño de la investigación

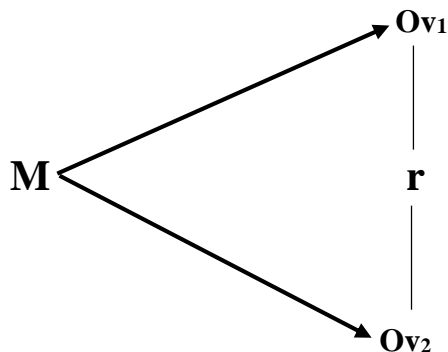
a) Método de investigación

En la presente investigación se utilizará el método descriptivo, estadístico y de análisis - síntesis, entre otros.

b) Diseño de investigación

Como estrategia para el desarrollo de la investigación se utilizará “el diseño no experimental de corte transeccional o transversal por cuanto en la investigación recopilaremos datos en un solo momento” (Liu, 2008 y Tucker, 2004). Nuestro “propósito es describir y variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”.

Esta investigación podemos diagramar de la siguiente manera:



M = muestra

Ov1 = Observación variable 1: engagement laboral

Ov2 = Observación variable 2: motivación

r = correlación

1.6.3. Población y muestra de la investigación

a) Población

“Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Lepkowski, 2008b p.174). La población a investigar es integrada por los colaboradores del CAS de del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL - 2021.

La población que se investigó se encuentra delimitada por los colaboradores de del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL - 2021

Fueron obtenidos del Manual de organización y funciones y del de Desarrollo Estratégico y del cuadro analítico de personal de del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL - 2021.

La población está constituida por los colaboradores del régimen CAS del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL - 202. Total 607 colaboradores.

Tabla 5 Número total de colaboradores de Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL

Colaboradores	Población
CAS	607
Locadores de servicio	246
TOTAL	853

Fuente: Elaborado por el investigador

b) Muestra

“La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (Hernández et al., 2014). “El tipo de muestreo a utilizarse fue al azar simple ya que se tiene toda la lista de la población y se seleccionará a los trabajadores en forma aleatoria, según la cual todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos en la muestra”.

Para obtener la muestra numérica se ha tomado como población 92 servidores contratados y nombrados en planilla de del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL - 2021, considerando la fórmula siguiente:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Dónde:

n = Tamaño de muestra

Z = Margen de confiabilidad (para el caso: 95% de confiabilidad, Z = (1.96)

E = Máximo error permisible (E = 5%)

p = Proporción de éxito 0.80 igual al 80%

q = Proporción de la población que no tiene la característica de nuestro interés (1- 0.8 = 0.20) = 20%

N = Tamaño de la población (N = 474 colaboradores)

n= Tamaño de la muestra es 294

Reemplazando valores en la fórmula y utilizando Microsoft Excel 2020 encontramos que se tomará como muestra:

Dónde:

Z = coeficiente de confianza (Para un nivel de 95% = 1.96)

N = 607 Población

p = proporción aproximada del fenómeno en estudio en la población de referencia.

(0.8) = 80%

q = proporción de la población de referencia que no presenta el fenómeno en estudio

(0.2). = 20%

La suma de la p y la q siempre debe dar 1.

d = precisión absoluta (95%)

n = tamaño de la muestra

Reemplazando

$$n = \frac{(607)(1.96)^2 (0.8)(0.2)}{(0.05)^2(607 - 1) + (1.96)^2(0.8)(0.2)}$$

$$n = \frac{(607)(3.84) (0.09)}{(0.0025)(111) + (3.84)(0.09)}$$

$$n = \frac{(112)(0.3456)}{(0.4325) + (0.3456)}$$

$$n = \frac{60.1344}{(0.7781)}$$

$$n = 236$$

$$\mathbf{n = 236}$$

1.6.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas

En nuestra investigación hemos determinado que para obtener datos primarios recurriremos a la técnica de la encuesta para la recolección de datos se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario tipo escalamiento de R. Likert

Asimismo, creemos conveniente utilizar el procesamiento mecánico a través de algoritmos utilizados por el software para el análisis de datos tanto la estadística descriptiva como la estadística inferencial para lo cual se utilizará el modelo estadístico SPSS versión 26 así como el Excel, el programador Rstudio.

- Análisis documental

Para la recopilación de la información del contexto teórico se utilizó fichas textuales, textos.

- Encuestas

Técnica que emplea un listado de preguntas destinada a obtener datos de varios colaboradores cuyas opiniones personales interesan en la investigación.

b) Instrumentos

Gotuzo P. (2006) “El instrumento es el mecanismo que utilizó el investigador para recolectar y registrar la información”.

“Realizando una lectura de la bibliografía especializada del tema e investigando instrumentos que ya han sido utilizados se extrajeron declaraciones” que tenían mayor aceptación y se elaboraron dos instrumentos:

- Encuesta para medir el nivel de presión de trabajo aplicado a los servidores.
- Encuesta para medir el nivel de liderazgo aplicado a los servidores.
- Análisis de guía documental

El análisis de los datos recopilados se realizó a través del Statistical Product Package for Social Science (SPSS), versión 24.0, así como el minitab 17.

Las técnicas de tratamiento de datos son la estadística descriptiva y probabilística. Se utilizó el estadístico correlación de Spearman, del mismo modo se utilizará el programador Rstudio versión 2021.

c) Confabilidad de los instrumentos

Se usará el coeficiente Alpha de Cronbach para cada una de las dimensiones como son: engagement laboral y motivación, se compararan las muestras para demostrar la consistencia interna de la prueba

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	236	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	236	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
------------------	----------------

,813	28
------	----

“El coeficiente Alfa de Cronbach oscila entre el 0 y el 1. Cuanto más próximo esté a 1, más consistentes serán los ítems serán entre sí (y viceversa)”. En nuestra investigación los datos del estadístico alfa de cronbach nos da 0.813 por tanto la valoración de la fiabilidad de los ítems analizados es BUENO.

1.6.5 Justificación, importancia y limitación de la investigación

a) Justificación de la investigación

(Hernández et al., 2014) “Indica el para qué y el porqué de la investigación exponiendo sus razones. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante” (p. 40). Es un trabajo de investigación que trata de las dificultades actuales que surgen en los colaboradores de del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL - 2021, así también en la estructura gerencial de todas las empresas de carácter público-privada.

En esta investigación de cumplir con los objetivos propuestos servirá como referencia para otros trabajos de mayor rigurosidad y profundidad.

b) Importancia

El engagement en el modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL., es imprescindible porque es lo que define, las variables engagement y la motivación laboral del modelo de salud público-privado SISOL la cual nos ayuda a estudiar la estructura , el financiamiento el tipo de producto y servicio que brinda y dentro de su estructura organizacional se ubican los colaboradores que tienen vínculo laboral con regímenes CAS y Locadores de servicios este tipo de servicio es totalmente diferente porque parte de los establecimientos son conducidos en parte por público como es el nosocomio y la otra con empresas privadas.

Por consiguiente, este modelo de estructura organizacional y la motivación de los colaboradores se hace relevancia en la presente investigación.

c) Limitaciones

Las limitaciones y restricciones en el caso de obtener datos primarios como la encuesta así como la obtención de fuentes documentarias primarias serán restringidos debido a la pandemia del Covid-19 la ventaja es que mi persona es un personal colaborador del Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL, asimismo contamos con la biblioteca de pre grado de la UAP y la biblioteca digital de la Universidad Alas peruanas y de otras universidades, por lo que es factible la ejecución del trabajo de Investigación.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 Antecedentes nacionales.

(Quiroz Espinoza, 2019) en la tesis para obtener el título profesional "Motivación Laboral y Engagement Del Personal de la Policía Nacional Del Perú, Cajabamba" de la Universidad Señor de Sipan perteneciente a la Facultad de Humanidades, Escuela Académico Profesional de Psicología, los autores de la investigación en mención arribaron a la siguiente conclusión:

“Existe una correlación positiva significativa ($r=0,44$; $p<.01$). Entre el engagement y la motivación laboral en los colaboradores de la PNP de Cajabamba. Los colaboradores de la PNP-Cajabamba, tiene alto nivel de motivación laboral (76%); seguido de un nivel medio (24%). En cuanto a los factores que componen a la motivación, en el factor higiene la prevalencia es en el nivel alto (83%), seguido del nivel medio (11%) y por último el nivel bajo (6%); asimismo, en el factor motivacional, se tiene que la

prevalencia es en nivel alto (82%), seguido del nivel medio (18%), sin manifestaciones en el nivel bajo. Los colaboradores de la PNP-Cajabamba tienen un nivel medio (71%) de engagement o compromiso afectivo cognitivo, seguido de un nivel bajo (29%), sin manifestaciones en los niveles muy alto, alto y muy bajo. En cuanto a vigor, absorción y dedicación que son los componentes del engagement se halló que predomina un nivel medio (71%) de vigor y absorción, seguido de un nivel bajo (29%). En cuanto a la dedicación sólo se reporta un nivel medio (100%). (p.98).

(Quispe Huamani, 2018) Tesis para obtener el grado de magister “Motivación laboral y Engagement en los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018” Universidad Cesar Vallejo escuela de posgrado, el mencionado autor llega a las siguientes conclusiones:

“Con un nivel de confianza del $95\% = 0.95$, y al nivel de significancia del $\alpha: 5\% = 0.05$, se confirma que, si existe correlación entre las variables Motivación Laboral y Engagement, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Correlación de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,709, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables. Respecto a la variable Motivación Laboral, se concluye que el 37,5% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 42,5% considera que es media, el 20,0% que es alta. Tercera: Respecto a la variable Engagement se concluye que el 47,5% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 35,0% considera que es media, el 17,5% que es alta. Cuarta: Con un nivel de confianza del $95\% = 0.95$, y al nivel de significancia del $\alpha: 5\% = 0.05$, se confirma que, si existe correlación entre las dimensiones de las variables Motivación Laboral y Engagement, según el estadístico de prueba para un

estudio no paramétrico Correlación de Spearman, cuyos coeficientes de correlación alcanzan que los ubican en un nivel de correlación alta y directa”. (p. 50).

(Palacios Zubieta, 2019) Tesis para optar el grado de magister intitulado “Motivación y Engagement Laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz, 2019” de la Universidad César Vallejo, escuela de posgrado, Programa académico de maestría en gestión del talento humano, en la cual llega a las siguientes conclusiones:

“Se concluye que existe una relación entre la motivación y el engagement laboral en el ISEP-Hz con un rho de Spearman de 0.511 y una significancia de 0.000 menor a 0.05, confirmando que existe una correlación moderada positiva, ubicándose la motivación en un nivel adecuado con un 42,7% y el engagement laboral en un nivel adecuado de 64%, lo que significa que existe cierta comodidad y beneplácito en el personal, que se trasluce en un ambiente favorable para la operatividad laboral. Se identificó el nivel de motivación y engagement laboral en el personal del ISEP de Huaraz, por cuanto la Motivación se encuentra en un nivel adecuado con 42.7%, en un nivel regular con 49.3% y en un nivel inadecuado con un valor del 8%, mientras que el Engagement laboral se encuentra en un nivel adecuado con un 64%, en un nivel regular con un 28% y en el nivel inadecuado se encuentra con un valor del 8%, lo que significa que las variables de estudio oscilan entre el nivel regular y adecuado. Se estableció que existe relación entre las situaciones motivacionales y engagement laboral en el ISEP - Hz., con un rho de Spearman de 0.587 y una significancia de 0.000 menor a 0.05, confirmando que existe una correlación moderada positiva, existe una intersección en el nivel regular y adecuado de 34.7%, lo que implica que existe cierta apreciación favorable con las

condiciones laborales. Se determinó la relación entre las necesidades de afiliación y el engagement laboral del ISEP – Hz, con un rho de Spearman de 0.333 y una significancia de 0.004 menor a 0.05, confirmando que existe una correlación baja positiva, ubicando a la necesidad de afiliación en un 52% en el nivel regular, mientras que el engagement laboral se ubica en un nivel adecuado con un 64%, lo que significa que existe en cierta forma un clima laboral manejable, con relaciones interpersonales y trabajo en equipo equilibrado”. (p. 79)

(Candia Alvarado et al., 2017) en la tesis para optar el grado de magister "Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera" de la Universidad del Pacífico, escuela de posgrado llegaron a la siguiente conclusión:

“De acuerdo a los objetivos específicos de los resultados de la investigación se concluye que la presente tesis logró cumplir con el objetivo de identificar los factores de satisfacción laboral y engagement que influyen de manera significativa en la intención de rotar. Específicamente, se demostró que, al incrementarse el subdimensión vigor (engagement) del personal funcionario de la empresa minera, disminuye la intención de rotar; por otro lado, si se incrementan las subdimensiones prestaciones y supervisión (satisfacción laboral), disminuye la intención de rotar. Este hallazgo es de suma utilidad para la organización, debido a que con esta certeza se propone un plan de mejoras de estos aspectos para lograr un alto impacto en la reducción de la intención de rotar en la empresa. Al disminuir los niveles de rotación, la empresa minera podrá disminuir los costos de captación, selección e inducción; aumentarán los niveles de productividad (efecto de aprendizaje); existirán menos riesgos de accidentes; y mejorarán otros

aspectos, tales como compromiso, clima laboral y satisfacción, de modo que el presente estudio brindará aportes a la institución”.(p. 51).

2.1.2 Antecedentes internacionales.

(Frías, 2016) En la tesis para obtener el grado de magister titulado “Análisis del engagement y su relación con la motivación de los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana” de la Universidad Veracruz perteneciente al Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas, Xalapa, Veracruz. México, la autora llega a la siguiente conclusión:

“Lo cual derivó en que no existe una relación entre las variables estudiadas, dado que en la hipótesis que se planteó en un inicio, no fue posible encontrar datos que la sostuvieran. A raíz de esto, es posible obtener algunas conclusiones en torno al fenómeno de la motivación y del engagement existente en el MAX. La motivación ha sido tema de múltiples investigaciones, cada una abordada desde diferentes enfoques, caso contrario con el engagement, ya que este último es un tema relativamente nuevo. Una de las limitantes en la investigación fue en relación a los aspectos teóricos, ya que algunos resultaron muy repetitivos, en relación a los conceptos, aunado a esto, no fue posible obtener investigaciones que sirvieran como punto de comparación, por lo tanto, lo que se está presentando en esta investigación implica una perspectiva nueva en el contexto organizacional al integrar la motivación y el engagement. En un panorama general, en relación a la motivación, la mayoría de los hombres que colaboran en el MAX se sienten motivados al realizar sus actividades; sin embargo, no todos coinciden en que se les reconoce el trabajo que realizan. Uno de los aspectos que se tomó en consideración para la motivación fue el diseño del trabajo. En este sentido, en relación

a las oportunidades de crecimiento laboral, no todos coincidieron, los que tienen menos años trabajando en la institución expresaron que no se ofrecen este tipo de oportunidades, mientras que las personas que tienen más años laborando difieren de lo anterior. Por otro lado, la mayoría tiene especificadas las tareas a desempeñar y afirmaron que cuentan con el material necesario para llevarlas a cabo, en un horario laboral que consideran cómodo”. (p.123)

(Cerde & Parada, 2018) en la investigación que sirvió para obtener la tesis de grado titulado “Clima laboral y engagement aplicado en la empresa Coopelan Ltda” de la Universidad de Concepción Campus Los Ángeles, PCE de Ingeniería Comercial con Mención en Control de Gestión. Los ángeles Chile. Las autoras llegan a la siguiente conclusión:

“La Empresa Coopelan Ltda. distribuye energía en la Región de Bío Bío en las comunas de Laja, Quilleco, Santa Bárbara y Múlchen. En los sectores de Riego, Agrícola, Municipal, Industrial y residencial de Clientes y Asociados. Podemos concluir que las dimensiones de Clima laboral no afectan el Engagement de los trabajadores de la empresa Coopelan Ltda. Y viceversa, es decir, ninguna afecta a la otra, son independientes en el sentido que un trabajador puede estar en Engagement aunque el clima laboral que lo rodea sea desfavorable. Esto es por qué estar en Engagement es una condición personal, y generalmente se observa cuando un trabajador se encuentra feliz o satisfecho con las funciones que realiza a diario. De acuerdo a estudio realizado la Empresa Coopelan Ltda. necesita mejorar notoriamente sus niveles de clima laboral, especialmente en las colaboradoras mujeres y en el área administrativa. Las dimensiones de clima laboral más débiles son la motivación, la identidad, calidez y estructura”. (p. 69).

(Sanabria, 2019) Proyecto de grado presentado como requisito para optar al título de: Psicóloga con el título “Relación entre Engagement y Satisfacción Laboral en empresa de construcción de la ciudad de Bucaramanga” de la Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga Escuela de ciencias sociales Bucaramanga. Bucaramanga, Colombia, las conclusiones son:

“Actualmente las organizaciones y las personas se encuentran en un constante cambio, teniendo en cuenta la era moderna de la globalización y la apertura a los grandes mercados, generan que se vean obligados a tener una mejor manera de pensar en cuanto a los recursos humanos, esto permite que cada persona y cada organización realicen estrategias que se ajusten al cambio. Se encontró una correlación positiva significativa entre Engagement y Satisfacción Laboral en los trabajadores de una empresa de construcción en la ciudad de Bucaramanga. Permitiendo identificar el Engagement como un elemento notable para la satisfacción laboral conforme a los trabajadores y su desempeño en la empresa. Se Se evidenciaron altos niveles de Engagement en los trabajadores del área de construcción; así mismo en las dimensiones vigor, dedicación predominan porcentajes altos como 5.47 y 5.44; se encontró nivel bajo en absorción con porcentaje de 4.80. Respecto a los niveles de satisfacción laboral, se halló que los trabajadores están en altos niveles de satisfacción teniendo un promedio total de 5.08. Presentando un puntaje más alto en su satisfacción extrínseca de 5.10”. (p. 40).

(Ramirez Franco, 2019) Tesis para obtener el grado académico de magister intitulado “Incidencia de la motivación, la satisfacción laboral y los conflictos de trabajo y familia en el

engagement de los tripulantes de Latam ecuador” Universidad Espiritu Santo de Ecuador posgrado maestría en dirección del talento humano, las conclusiones a continuación detallamos

“El presente estudio tuvo el objetivo de analizar la incidencia de las variables motivación, satisfacción laboral y conflictos de trabajo y familia, en el engagement de los tripulantes de cabina de LATAM Ecuador; donde se buscó medir la influencia de las mismas sobre la vinculación y el compromiso organizacional de los empleados en la empresa. De esta manera se logra aportar al estudio de estas variables en el contexto ecuatoriano, dentro de un campo poco estudiado dentro de la aviación. No se encontraron estudios realizados en tripulantes de cabina latinoamericanos, así que se procedió a establecer las comparaciones con estudios que analizaran tripulantes de aerolíneas asiáticas ampliamente examinados y de otros países. Las interrelaciones dentro del análisis realizado se marcan fuertemente en función del engagement, un constructo de mucha importancia por generar efecto sobresaliente en el desempeño laboral. De acuerdo a este estudio es fácil determinar que que el engagement en todas sus dimensiones (vigor, dedicación y absorción), están íntimamente relacionadas con los factores de la motivación que nacen del individuo. Esta motivación intrínseca hace que las personas trabajen con más vigor y entusiasmo, y se muestren más absortos en sus trabajos. De la misma manera, quienes se encuentran más identificados con el trabajo que realizan muestran más compromiso hacia los objetivos empresariales”. (p. 17)

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1. *Definición de la variable engagement*

(Berardi, 2015) nos dice en la revista *Fasta* “La traducción al español del concepto es complicada ya que al día de hoy no se ha encontrado un término que abarque la total idiosincrasia del concepto, sin caer en repeticiones, simplezas o errores”.

(Berardi, 2015) El Engagement significa: “Implicación en el trabajo (work involvement); Compromiso organizacional (organizational commitment); Dedicación al trabajo (work dedication); Apego al trabajo (work attachment); Adicción al trabajo (workaholism). Está relacionado con estos conceptos, pero el engagement es algo más que emerge y se desarrolla desde otros planteamientos. El Engagement es un puente de conexión entre la salud ocupacional y la Dirección de RRHH”. (p.27)

(Lisbona et al., 2009) “el engagement se refiere a un estado cognitivo-afectivo más persistente en el tiempo, que no está focalizado sobre un objeto o conducta específica”

Maslach y Leiter (1997), “el engagement se caracteriza por energía, implicación y eficacia, que son los opuestos directos de las tres dimensiones del burnout (medido con el MBI-GS): agotamiento, cinismo y falta de eficacia profesional, respectivamente”.

(Schaufeli et al., 2000). “Los trabajadores que puntúan alto en engagement tienen una alta energía y conectan perfectamente con su trabajo, percibiéndose a sí mismos como capaces de afrontar eficazmente las diferentes demandas de sus trabajos”.

(María Salanova et al., 2018) nos dice que “El engagement es realmente un indicador de la motivación intrínseca por el trabajo o en nuestro caso, de la motivación intrínseca por el estudio. Más que un estado específico y temporal, el engagement se refiere a un estado

cognitivo-afectivo más persistente en el tiempo, que no está centrado exclusivamente en un objeto o conducta específica. El ‘vigor’ se caracteriza por altos niveles de energía mientras se estudia, de persistencia y de un fuerte deseo de esforzarse en los estudios. La ‘dedicación’ se manifiesta por altos niveles de significado del estudio, de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto relacionados con los estudios o carrera que uno/a realiza”.

(Kanungo, 1982; Lawler y Hall, 1970), “Es contextos laborales, es un concepto cercano al término ‘implicación en el trabajo’ (job involvement) pero éste último se refiere básicamente a la identificación con el trabajo, mientras que la dedicación (job dedication) va más allá en términos cualitativos y cuantitativos, de la mera identificación. Finalmente, la ‘absorción’ se caracteriza por estar plenamente concentrado y feliz estudiando, mientras se tiene la sensación de que el tiempo ‘pasa volando’ y uno/a se deja ‘llevar’. Es un concepto cercano al término ‘flow’ o estado de experiencia óptima caracterizado por la atención focalizada, claridad mental, control sobre el ambiente, pérdida de auto-consciencia, distorsión del tiempo y disfrute en la tarea (Csikszentmihalyi, 1990). No obstante, el flow se refiere a una experiencia temporal, y no tanto a un estado psicológico persistente en el tiempo, como es el caso del engagement. No obstante, las dimensiones básicas del engagement (o el así llamado ‘corazón’ del engagement) son el vigor y la dedicación como opuestos más directos de las dimensiones del burnout (agotamiento y cinismo, respectivamente) (Schaufeli y Bakker, 2004).

(Bandura, 1997, 2001). “Desde la Teoría Social Cognitiva, el engagement es como una inyección propulsora de la conducta motivada y que se deriva de altos niveles de autoeficacia en las personas. De hecho, esta teoría señala que la autoeficacia proporciona a la persona un mecanismo automotivador, ya que, como consecuencia de la autoobservación de las propias

competencias, la persona se impone a sí misma metas que a su vez movilizan el esfuerzo, la orientación a metas y la persistencia en el tiempo”.

(Bandura, 1997, 2001). “La relación entre esfuerzo y perseverancia con el desempeño es muy alta. En un sentido, los éxitos favorecen la perseverancia y el esfuerzo, y en sentido inverso éstos dan lugar a los fracasos Además las relaciones entre los procesos psicosociales, las conductas y el ambiente”.

(Salanova, Martínez y Llorens, 2004), “El engagement es un constructo claramente motivacional ya que posee componentes de activación, energía, esfuerzo y persistencia y está dirigido a la consecución de objetivos mientras que la satisfacción y el compromiso son constructos con un carácter más actitudinal”.

Salanova, Llorens, Cifre, Martínez y Schaufeli (2003) “Por lo que se refiere al dominio entrenamiento, con la excepción de la dimensión absorción, el engagement podría considerarse como un resultado del entrenamiento durante el proceso de socialización. Esto es así al menos para el denominado corazón del engagement”, es decir las dimensiones vigor y dedicación. Tal y como señalan Salanova, Llorens, Cifre, Martínez y Schaufeli (2003), “la dimensión absorción puede considerarse más una consecuencia del engagement que una de sus dimensiones.

Tanto el dominio comprensión como las perspectivas de futuro, predicen las tres dimensiones del engagement. Parece que para conseguir el estado de alta eficiencia en el trabajo es necesario haber conseguido alcanzar el aprendizaje de los aspectos básicos de la organización y tener claras las posibilidades de promoción dentro de la organización en el futuro.

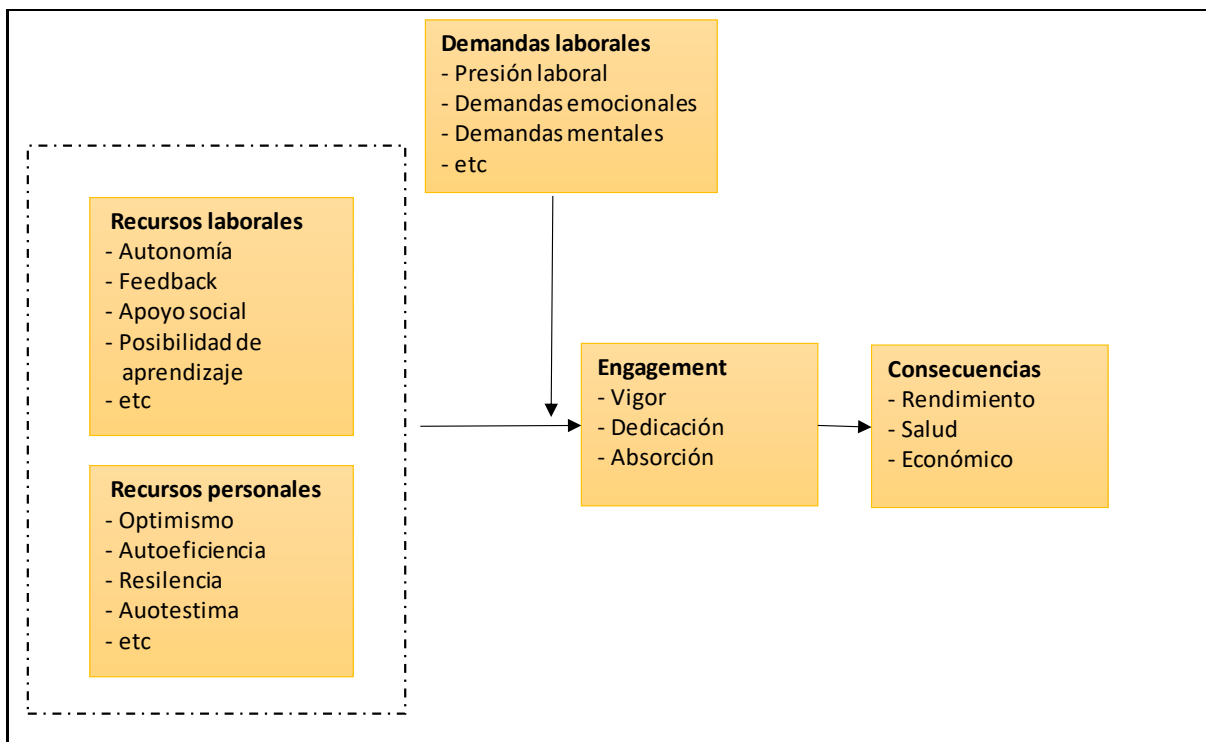
Experimentar engagement conlleva aplicar conocimientos y capacidades en el trabajo, comprometerse con las tareas plenamente implicándose en cada momento de su quehacer diario, ello explicaría nuestro resultado de que a mayor aprendizaje mayor engagement; es decir, si el

empleado adquiere un adecuado entrenamiento en su puesto, un elevado conocimiento social y se le aclaran sus perspectivas de futuro será pues más fácil que experimente engagement.

La literatura ha relacionado hasta el momento más el dominio apoyo de los compañeros con el concepto opuesto al engagement, sin embargo, en nuestro estudio sólo parece influir en la absorción. Este resultado, sugiere que el engagement está especialmente vinculado con los contenidos del trabajo y las relaciones con los compañeros son un aspecto contextual, poco relevante a la hora de explicar el entusiasmo, la persistencia, el vigor o la dedicación y absorción en el trabajo que le caracteriza.

Se puede concluir señalando que, aunque tradicionalmente la socialización se ha relacionado con resultados actitudinales, los resultados de este estudio nos muestran cómo una adecuada socialización se relacionaría con factores motivacionales, en concreto, puede facilitar el engagement. Es decir, el engagement será mayor cuando los empleados logran el conocimiento de las oportunidades de promoción, y comprenden la manera de ser de la organización, y porqué se hacen las cosas de una determinada dimensión del engagement. Parece que para conseguir el estado de alta eficiencia en el trabajo es necesario haber conseguido alcanzar el aprendizaje de los aspectos básicos de la organización y tener claras las posibilidades de promoción dentro de la organización en el futuro.

Figura 3 El engagement y sus consecuencias laborales



Fuente: Muñoz y Bakker, 2012.

Engagement en el trabajo

(Buckingham y Coffman, 1999). “Las connotaciones diarias del Engagement se refieren a la vinculación, la implicación, el compromiso, la pasión, el entusiasmo, el esfuerzo y la energía. Sin embargo, no existe acuerdo entre los profesionales sobre su significado, y por tanto tampoco sobre su medida y evaluación”.

(Berardi, 2015) “El origen del término Engagement del empleado: Employee Engagement, se utilizó por primera vez a finales de los 90 por la Organización Gallup, una firma de consultoría líder en su sector Aunque las frases Engagement del empleado y Engagement en el trabajo (Work Engagement) se utilizan normalmente como sinónimos, Salanova, actual investigadora española del tema, prefiere la última por ser más específica. El Engagement en el trabajo se refiere a la relación que tiene el trabajador con su trabajo, mientras

que el Engagement del empleado, puede también incluir la relación existente con la organización”.

(Salanova y Schaufeli, 2009). Engagement se define como “un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción.

- a) Vigor: altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja y deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando incluso cuando se presentan dificultades.
- b) Dedicación: alta implicación laboral y manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo.
- c) Absorción: la persona está totalmente concentrada en su trabajo, el tiempo le pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectarse de lo que se está haciendo y esto es debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas”.

(Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002 a, p. 74) se refiere a el trabajo el vigor la energía detallando de manera clara:

“El vigor y la dedicación son los polos opuestos del cinismo y del agotamiento. Contrariamente a aquellos que padecen burnout, los trabajadores engaged tienen un sentimiento de conexión energética y efectiva con su trabajo, en lugar de ver su trabajo como estresante y demandante lo perciben como retador, para ellos el trabajo es divertido y no una carga. En esencia, el engagement consiste en cómo los trabajadores viven su trabajo: como una experiencia estimulante y enérgica, que los motiva a querer realmente destinar tiempo y esfuerzo (el componente vigor); como una actividad significativa y valiosa (dedicación); y como algo interesante y apasionante

(absorción). Por lo tanto, los trabajadores engagement tiene un fuerte sentimiento de pertenencia a la organización, son fieles a la propia organización y rinden más allá de lo que formalmente se les exige. Son proactivos, buscan y aceptan responsabilidades relacionadas con su profesión. En el caso que algo les moleste en su trabajo, expresan sus quejas, plantean alternativas o sugerencias para mejorar. Además, tienen valores que coinciden con los que tiene la organización en la que trabajan. Gracias a su actitud positiva y alto nivel de actividad, estos empleados generan su propia retroalimentación positiva, en términos de apreciación, reconocimiento y éxito. Por lo general, también se sienten muy comprometidos fuera del trabajo, como, por ejemplo, en actividades deportivas, pasatiempos creativos y trabajos voluntarios. Pero a pesar de todo, no son adictos al trabajo, disfrutan de otras cosas en su tiempo libre y, a diferencia de quienes se obsesionan con su trabajo, no les nace ese impulso fuerte e irresistible por trabajar arduamente, porque para ellos trabajar es agradable”.

2.2.2. Definición de la variable motivación laboral

Chiavenato (2012) explica que la motivación es un término genérico que “se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Para el autor decir que los administradores motivan a sus subordinados es decir que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a sus subordinados a actuar de determinada manera”.

(Berardi, 2015) El autor en la revista “Motivación laboral y engagement” no refiere de manera detallada sobre el concepto de motivación.

“La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y

dirigir la conducta hacia un objetivo; es decir, la motivación nos dirige para satisfacer la necesidad; es a la vez objetivo y acción. Sentirse motivado significa identificarse con el fin, en caso contrario, sentirse desmotivado representa la pérdida del interés y al significado del objetivo o lo que es lo mismo, la imposibilidad de conseguirlo. La motivación es aquella fuerza que impulsa al individuo a actuar de determinada manera o tener un determinado comportamiento en una situación concreta. Es de vital importancia para el desarrollo de cualquier actividad por parte del individuo y por lo tanto también lo es en su contexto laboral. En el ámbito laboral las organizaciones tratan de motivar a sus empleados para que inviertan esfuerzo e interés en la realización de su trabajo. Si el trabajador, gracias a su trabajo, satisface sus necesidades y deseos, se implicará aún más en las tareas y generará un buen clima laboral a su alrededor”.

Koontz y Weihrich (2010) En el libro “Administración enumeran algunas técnicas motivacionales especiales que pueden emplear los administradores.

“Dinero: el dinero nunca debe ser pasado por alto como motivador por los administradores pero se debe tener en cuenta que para algunas personas que por ejemplo están formando una familia puede ser más importante que para otras que sus necesidades económicas no son tan urgentes. Agregan que en la mayoría de los casos se puede afirmar que en la mayoría de las organizaciones el dinero es un medio para dotarlas de personal adecuado y no principalmente como motivador. Para que el dinero sea eficaz como motivador es necesario que personas de distintos puestos, aunque en un nivel similar, reciban sueldos que reflejen su desempeño individual, es imprescindible basarse en el desempeño. Participación: se refiere a tener en cuenta a la gente. Una persona se

siente motivada cuando es consultada sobre temas que le afecta. La participación es también un medio de reconocimiento y genera en los individuos una sensación de logro.

Calidad de vida laboral: es un programa en que generalmente deben seguirse ciertos pasos, lo común es que establezca un comité formado por administradores y empleados y la finalidad es encontrar medios para elevar la dignidad, atractivo el enriquecimiento y diseño de puestos. La finalidad básica es crear un buen ambiente de trabajo para los empleados y además contribuye a la organización. Las recomendaciones pueden llevar a cuestiones como la reorganización de la estructura organizacional, medios para mejorar la comunicación, problemas no percibidos y soluciones y otros aspectos capaces de mejorar la salud y productividad de una organización. Enriquecimiento de puestos: es importante que los puestos de trabajo ofrezcan retos y sean significativos. Los puestos pueden enriquecerse por la variedad y también concediendo a los empleados mayor libertad en decisiones sobre el trabajo, alentando la participación e interacción entre empleados, otorgando responsabilidad personal”

Teoría de los factores de Herzberg

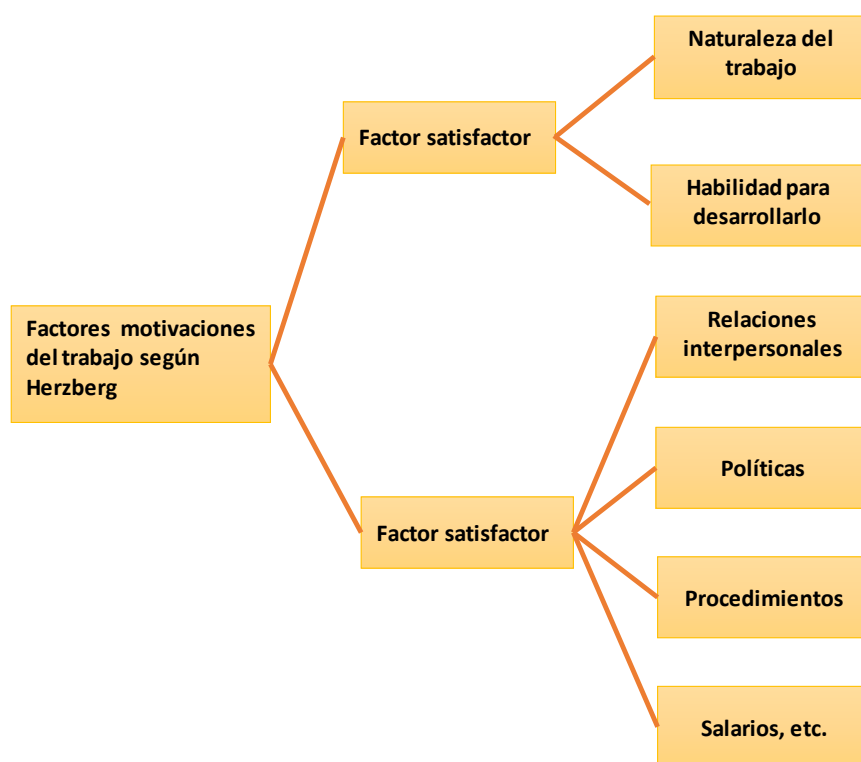
(Cerde & Parada, 2018) “Herzberg es otro autor que escribió acerca de la motivación, quien planteo diferentes razones por las cuales el hombre necesita aliciente para realizar su trabajo. El autor menciona que mucho importa bajo qué condiciones se efectúa el trabajo para determinar si es motivante o no”.

(Robbins S., 2005, p.395). “Por lo tanto, Herzberg estudio las condiciones de trabajo que representan un medio de motivación. Este autor desarrollo los siguientes factores: los factores satisfactores y los factores higiénicos. El primero se refiere a la naturaleza misma del

puesto de trabajo y las habilidades desarrolladas para realizarlas, que lo motiva para cumplir sus obligaciones laborales”.

(Cerde & Parada, 2018) “Un ejemplo de este tipo de factor es un sentido de logro y reconocimiento de responsabilidad, avance del crecimiento personal. Por otro lado, el factor higiénico está asociado con las relaciones interpersonales, política, procedimientos organizacionales y el salario por citar algunos”. A continuación se presenta la siguiente figura N° 4 factores motivantes del trabajo de Herzberg tomado de Celda & Paredes.

Figura 4 Factores motivantes del trabajo de Herzberg



Fuente: extraído de la tesis de (Cerde & Parada, 2018)

Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland

David McClelland fue un estudioso de la Psicología en la organización, que centro su estudio en la motivación de los individuos en su trabajo, lejos de una jerarquización, un ambiente propio y no propicio de trabajo o relaciones del mismo. Este tipo de motivación que

se establece, consiste en las necesidades que cada persona tiene de manera individual y que va haciendo esto más allá de las necesidades físicas; son necesidades y expectativas que el trabajo puede cubrir.

Dalf, (2006) “Las necesidades que plantea en el ser humano son: Las de logro, las de poder y las de afiliación, las cuales se describen a continuación” (Dalf, 2006, p.310):

Dalf, (2006) “Necesidad de logro: relacionada con la aspiración personal de lograr mejores cosas, de avanzar en la meta establecida para la vida y trabajo, y plantearse nuevas a través de la seguridad que el trabajo puede formar en cada persona, por medio del dominio de labores difíciles que podrían representar retos.

Necesidad de poder: es aquel deseo de poseer cierto control sobre otras personas en el sentido de liderar un grupo bajo su responsabilidad, de influir en el trabajo y el comportamiento de los demás.

Necesidad de Afiliación: esta necesidad refleja la presentación del ser humano de estar y mantener buenas relaciones con quienes lo rodean, de sentirse parte importante de un grupo, de compartir actitudes o ideológicas con los demás y de sentir que pertenece a una esfera social, laboral, familiar, etc”.- A continuación se presenta la figura N° 5 respecto a las necesidades.

Figura 5 Necesidades adquiridas de McClelland

Necesidades adquiridas motivantes de Mc Clelland		
Necesidad de logro	Necesidad de poder	Necesidad de afiliación
Proyecto de vida	Liderazgo	Relaciones personales
Realización personal	Responsabilidad del grupo	Ser Importante
Seguridad laboral	Comportamiento grupal	Pertenencia

Fuente: extraído de la tesis de (Cerde & Parada, 2018)

Chiavenato, I. (2007). Autor de muchos libros en administración nos dirá que “Es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y su potencial de desarrollo futuro. La evaluación del desempeño es el proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que de una u otra forma suele efectuarse en toda organización moderna” (p. 87).

Chiavenato, I. (2009) además este autor nos menciona “Se refiere al contexto general que envuelve a cada persona. Se trata de una evaluación hecha, en forma circular, por todos los elementos que tiene algún tipo de interacción con el evaluado”. (p. 21)

Robbins. (2008). Puntualiza tópicos referentes a la evaluación 360° lo siguiente:

“Las evaluaciones de 360° capturan la realidad de que el desempeño de un empleado, es formado mayormente por múltiples comportamientos, y es una vía de acceso a la observación de diversas conductas de los individuos, en sus diferentes entornos.

Consiste en que el grupo de personas valoren a otra por medio de una serie de ítems o factores predefinidos. Estos factores son comportamientos observables en el desarrollo diario de su práctica profesional. Es un esquema sofisticado que permite que un empleado sea evaluado por todo su entorno: jefes, pares, subordinados. Puede incluir a otras personas como proveedores y clientes” (p. 21).

2.2.2.1. Características y modelos de la motivación laboral

Furnham (2000) mencionado por (Calcina, 2014) respecto a la característica y modelos en la motivación laboral:

“a) Adaptabilidad, se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas. b) Comunicación, es la

capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente.

c) Iniciativa, la intensión de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido. d) Conocimientos, se refiere al nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas su de trabajo. e) Trabajo en Equipo, es la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso. f) Estándares de Trabajo, la capacidad de cumplir y exceder las metas o estándares de la organización y a la capacidad de obtención de datos que permitan retroalimentar el sistema y mejorarlo. g) Desarrollo de Talentos, la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros. h) Potencia el Diseño del Trabajo, se refiere a la capacidad de determinar la organización y estructura más eficaz para alcanzar una meta. Maximiza el Desempeño, la capacidad de establecer metas de desempeño/desarrollo proporcionando capacitación y evaluando el desempeño de manera objetiva”.

Teoría de la expectativa de Victor H. Vroom (1964)

Victor H. Vroom (1964) “Las teorías de la motivación tratan de descubrir los elementos o estímulos que inciden en la forma de actuar de las personas. Según el grado de motivación de una persona, así será su modo de actuación”.

Victor Vroom sostuvo que “la gente se sentirá motivada a realizar cosas en favor del cumplimiento de una meta si está convencida del valor de ésta y si comprueba que sus acciones

contribuirán efectivamente a alcanzarla. Vroom sostiene que la motivación es producto del valor que un individuo atribuye anticipadamente a una meta y la posibilidad de que efectivamente la vea cumplida”. Según lo definió Vroom su teoría podría formularse de la siguiente manera:

$$\text{fuerza} = \text{valencia} \times \text{expectativa}$$

(Berardi, 2015) “donde fuerza es la intensidad de motivación de una persona, valencia es la intensidad de preferencia del individuo por un resultado y expectativa la probabilidad que cierta acción conduzca al resultado deseado. La valencia es negativa cuando la persona prefiere no alcanzar una meta y entonces el resultado es ausencia de motivación, que también se dará en el caso en que el individuo tenga expectativa cero o negativa. Por lo tanto la fuerza necesaria para hacer algo dependerá tanto de la expectativa como de la valencia.

Koontz y Weihrich (2010) sostienen que “uno de los mayores atractivos de la teoría de Vroom es que se reconoce la importancia de diversas necesidades y motivaciones individuales, con lo cual tiene una apariencia más realista. Ellos además afirman que la fortaleza de la teoría de Vroom es el supuesto de que las percepciones de valor varían de un individuo a otro en diferentes momentos y en diferentes lugares, lo cual se ajusta más a la realidad. Esta teoría asegura que un empleado se sentirá motivado para hacer un gran esfuerzo si cree que con esto tendrá una buena evaluación de desempeño que le de recompensas de la organización y que satisfagan sus metas personales”.

(Robbins, 2004) explica tres tipos de relaciones “Relación de esfuerzo y desempeño: Probabilidad percibida de que ejercer cierto esfuerzo llevará al desempeño. Relación de Desempeño Recompensa: Grado en el que el individuo cree que desenvolverse a cierto nivel le traerá el resultado deseado. Relación de recompensa y metas personales: Grado en el que las

recompensas de la organización satisfacen las necesidades o metas personales del individuo, así como el atractivo que tengan para él”. La clave de esta teoría está en comprender las metas de los individuos y el vínculo entre esfuerzo y desempeño, desempeño y recompensa y, recompensa y satisfacción de la meta individual.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

a) **Engagement.** “Es un estado psicológico positivo relacionado con el trabajo que está caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción”.(Marisa Salanova et al., 2017)

b) **Engagement en el trabajo** “Las connotaciones diarias del Engagement se refieren a la vinculación, la implicación, el compromiso, la pasión, el entusiasmo, el esfuerzo y la energía. Sin embargo, no existe acuerdo entre los profesionales sobre su significado, y por tanto tampoco sobre su medida y evaluación motivación laboral” (Buckingham y Coffman, 1999).

d) **Motivación.-** “se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Para el autor decir que los administradores motivan a sus subordinados es decir que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a sus subordinados a actuar de determinada manera”. Chiavenato (2012)

e) **Vigor.-** “altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja y deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando incluso cuando se presentan dificultades”.(Marisa Salanova et al., 2017)

f) **Dedicación.-** “alta implicación laboral y manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo”. (Marisa Salanova et al., 2017)

g) **Absorción.-** “La persona está totalmente concentrada en su trabajo, el tiempo le pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectarse de lo que se está haciendo

y esto es debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas”.(Marisa Salanova et al., 2017)

h) **Teoría de los factores de Herzberg.-** “Herzberg es otro autor que escribió acerca de la motivación, quien planteo diferentes razones por las cuales el hombre necesita aliciente para realizar su trabajo. El autor menciona que mucho importa bajo qué condiciones se efectúa el trabajo para determinar si es motivante o no”. (Cerde & Parada, 2018)

i) **Necesidad de logro.-** “Relacionada con la aspiración personal de lograr mejores cosas, de avanzar en la metas establecidas para la vida y trabajo, y plantearse nuevas a través de la seguridad que el trabajo puede formar en cada persona, por medio del dominio de labores difíciles que podrían representar retos”. Dalf, (2006)

j) **Necesidad de poder.-** “Es aquel deseo de poseer cierto control sobre otras personas en el sentido de liderar un grupo bajo su responsabilidad, de influir en el trabajo y el comportamiento de los demás”. Dalf, (2006)

k) **Necesidad de Afiliación.-** “Esta necesidad refleja la presentación del ser humano de estar y mantener buenas relaciones con quienes lo rodean, de sentirse parte importante de un grupo, de compartir actitudes o ideológicas con los demás y de sentir que pertenece a una esfera social, laboral, familiar” Dalf, (2006)

CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 Análisis de tablas y gráficos

Género

Tabla 6 Género

Frecuencia	Porcentaje	
Masculino	164	69,5
Femenino	72	30,5
Total	236	100,0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro respecto a género el 69.5% es masculino mientras que el 30.5% femenino de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

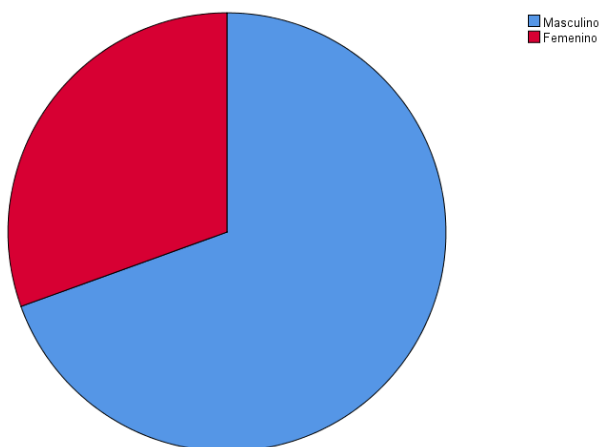


Figura 6 Género

1. En mi trabajo me siento lleno de energía.

Tabla 7 En mi trabajo me siento lleno de energía

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente de acuerdo	12	5,1
Verdadero	44	18,6
Ni falso, ni verdadero	144	61,0
Falso	24	10,2
Completamente falso	12	5,1
Total	236	100,0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro respecto a la variable engagement, dimensión vigorosidad, en mi trabajo me siento lleno de energía el 61% respondió ni falso ni verdadero, por otro lado, el 18.6% dijo verdaderos, mientras que el 10.2% dijo falso, asimismo el 5.1% dijo completamente de acuerdo finalmente el 5.1% dijo completamente falso de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

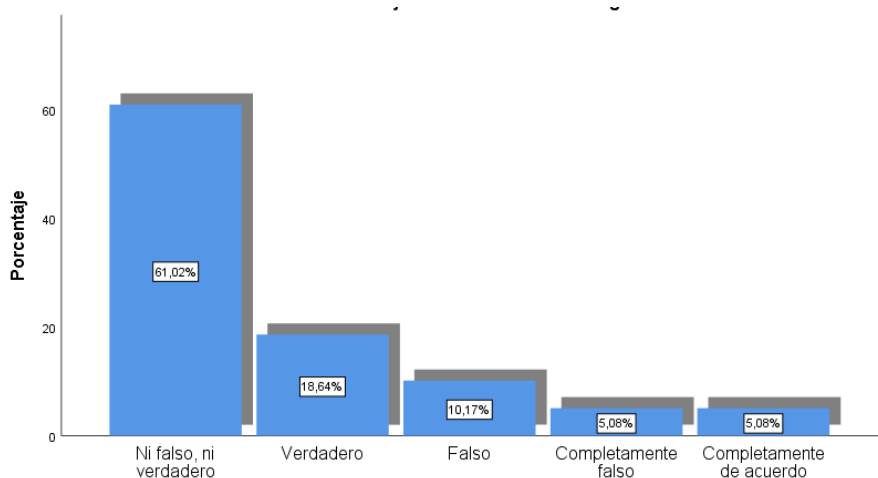


Figura 7 En mi trabajo me siento lleno de energía

2. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo

Tabla 8 Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente de acuerdo	60	25,4
Verdadero	143	60,6
Ni falso, ni verdadero	11	4,7
Falso	22	9,3
Total	236	100,0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro referente a la variable engagement, dimensión vigorosidad: puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo, el 61% respondió ni falso ni verdadero, por otro lado, el 18.6% dijo verdaderos, mientras que el 10.2% dijo falso, asimismo el 5.1% dijo completamente de acuerdo finalmente el 5.1% dijo completamente falso de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en

un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

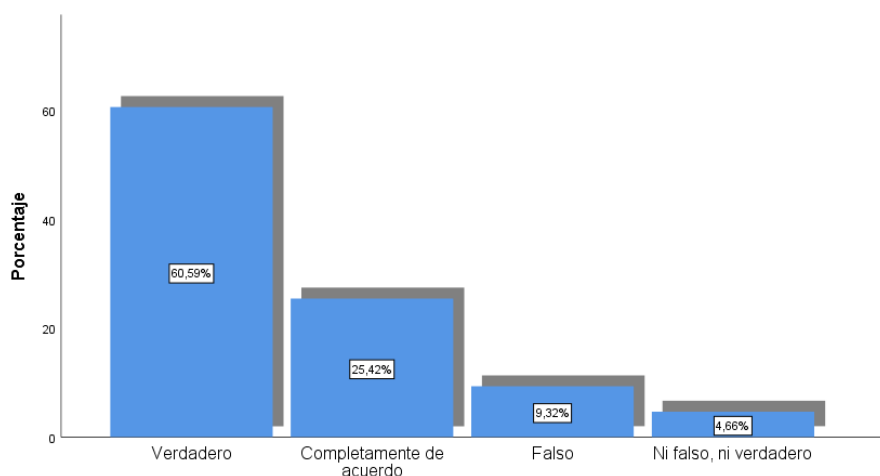


Figura 8 Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo

3. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar

Tabla 9 Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente de acuerdo	36	15,3
Verdadero	132	55,9
Ni falso, ni verdadero	34	14,4
Falso	23	9,7
Completamente falso	11	4,7
Total	236	100,0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro sobre la variable engagement, dimensión vigorosidad: cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar, el 61% respondió ni falso ni verdadero, por otro lado, el 18.6% dijo verdaderos, mientras que el 10.2% dijo falso, asimismo el 5.1% dijo completamente de acuerdo finalmente el 5.1% dijo completamente falso de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un

contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

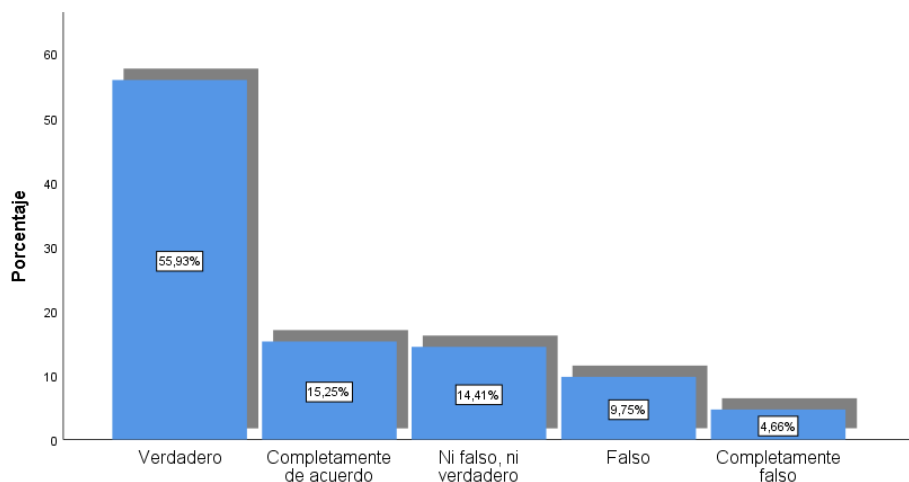


Figura 9 Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar

4. Soy muy persistente en mi trabajo

Tabla 10 Soy muy persistente en mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente de acuerdo	132	55,9
Verdadero	47	19,9
Ni falso, ni verdadero	24	10,2
Falso	33	14,0
Total	236	100,0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro respecto a la variable engagement, dimensión vigorosidad: soy muy persistente en mi trabajo, el 61% respondió ni falso ni verdadero, por otro lado, el 18.6% dijo verdaderos, mientras que el 10.2% dijo falso, asimismo el 5.1% dijo completamente de acuerdo finalmente el 5.1% dijo completamente falso de una muestra de 236 personas del tema “Estudio

del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

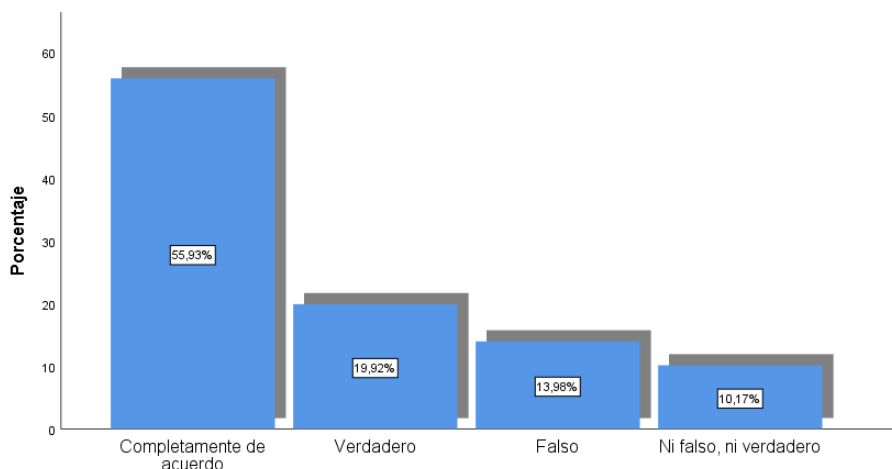


Figura 10 Soy muy persistente en mi trabajo

5. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo

Tabla 11 Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente de acuerdo	60	25,4
Verdadero	129	54,7
Ni falso, ni verdadero	24	10,2
Falso	12	5,1
Completamente falso	11	4,7
Total	236	100,0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro que precede respecto a la variable engagement, dimensión vigorosidad: soy fuerte y vigoroso en mi trabajo, el 61% respondió ni falso ni verdadero, por otro lado el 18.6% dijo verdaderos, mientras que el 10.2% dijo falso, asimismo el 5.1% dijo completamente

de acuerdo finalmente el 5.1% dijo completamente falso de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

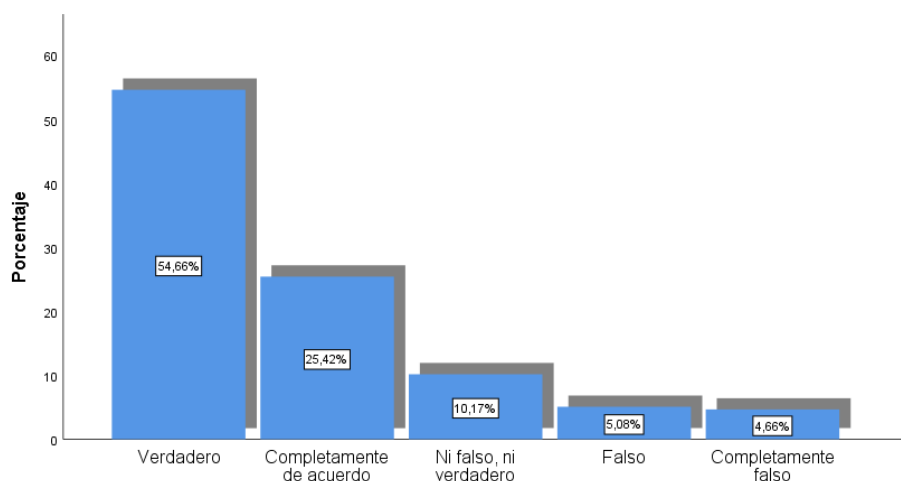


Figura 11 Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo

6. Mi trabajo es retador

Tabla 12 Mi trabajo es retador

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente de acuerdo	11	4,7
Verdadero	59	25,0
Ni falso, ni verdadero	82	34,7
Falso	84	35,6
Total	236	100,0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro respecto a la variable engagement, dimensión empeño: mi trabajo es retador, el 61% respondió ni falso ni verdadero, por otro lado el 18.6% dijo verdaderos, mientras que el 10.2% dijo falso, asimismo el 5.1% dijo completamente de acuerdo finalmente el 5.1% dijo completamente falso de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement

laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

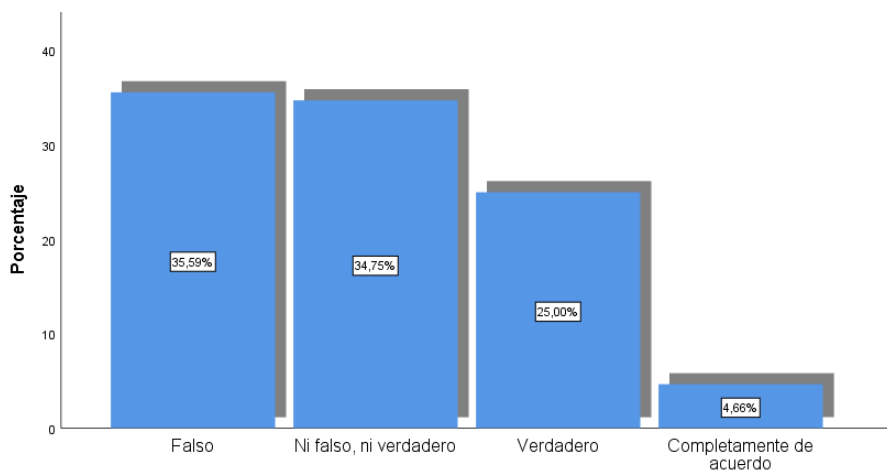


Figura 12 Mi trabajo es retador

7. Mi trabajo me inspira

Tabla 13 Mi trabajo me inspira

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente de acuerdo	12	5,1
Verdadero	81	34,3
Ni falso, ni verdadero	107	45,3
Falso	24	10,2
Completamente falso	12	5,1
Total	236	100,0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro respecto a la variable engagement, dimensión empeño: mi trabajo me inspira, el 61% respondió ni falso ni verdadero, por otro lado el 18.6% dijo verdaderos, mientras que el 10.2% dijo falso, asimismo el 5.1% dijo completamente de acuerdo finalmente el 5.1% dijo completamente falso de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement

laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

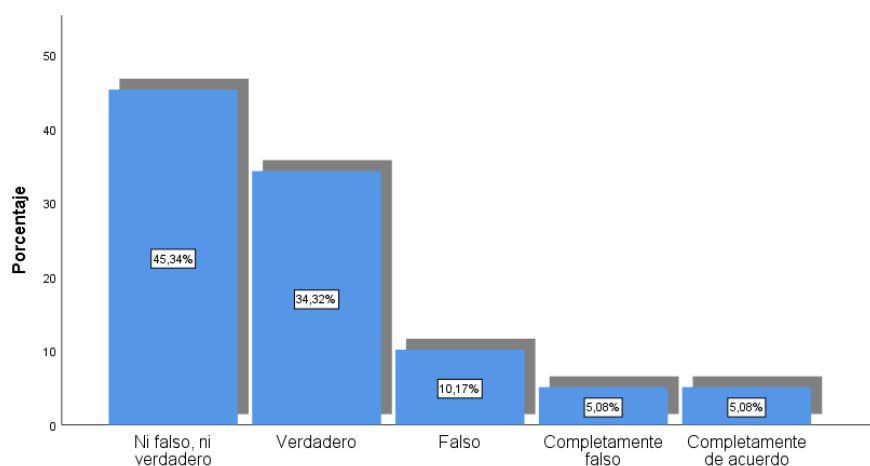


Figura 13 Mi trabajo me inspira

8. Estoy entusiasmado sobre mi trabajo

Tabla 14 Estoy entusiasmado sobre mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente de acuerdo	11	4,7
Verdadero	70	29,7
Ni falso, ni verdadero	36	15,3
Falso	108	45,8
Completamente falso	11	4,7
Total	236	100,0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro respecto a la variable engagement, dimensión empeño: estoy entusiasmado sobre mi trabajo, el 61% respondió ni falso ni verdadero, por otro lado el 18.6% dijo verdaderos, mientras que el 10.2% dijo falso, asimismo el 5.1% dijo completamente de acuerdo finalmente

el 5.1% dijo completamente falso de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

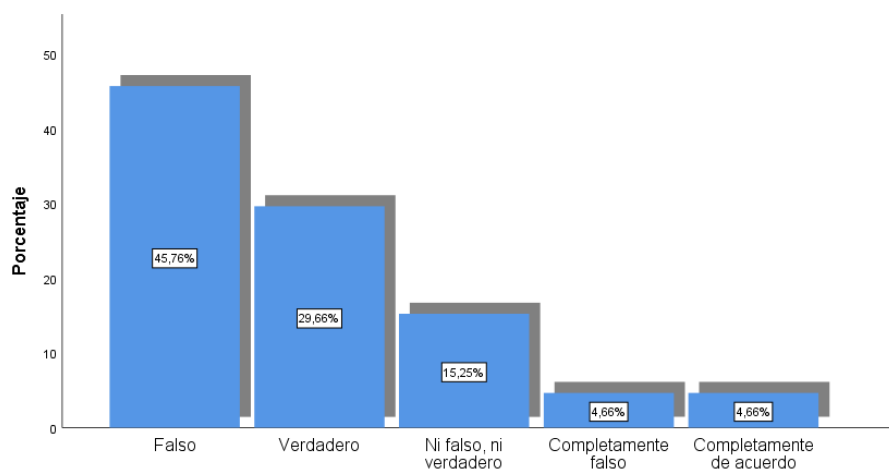


Figura 14 Estoy entusiasmado sobre mi trabajo

9. Estoy orgulloso del trabajo que hago

Tabla 15 Estoy orgulloso del trabajo que hago

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente de acuerdo	24	10,2
Verdadero	96	40,7
Ni falso, ni verdadero	71	30,1
Falso	45	19,1
Total	236	100,0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro respecto a la variable engagement, dimensión empeño: estoy orgulloso del trabajo que hago, el 61% respondió ni falso ni verdadero, por otro lado el 18.6% dijo verdaderos, mientras que el 10.2% dijo falso, asimismo el 5.1% dijo completamente de acuerdo finalmente el 5.1% dijo completamente falso de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del

engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

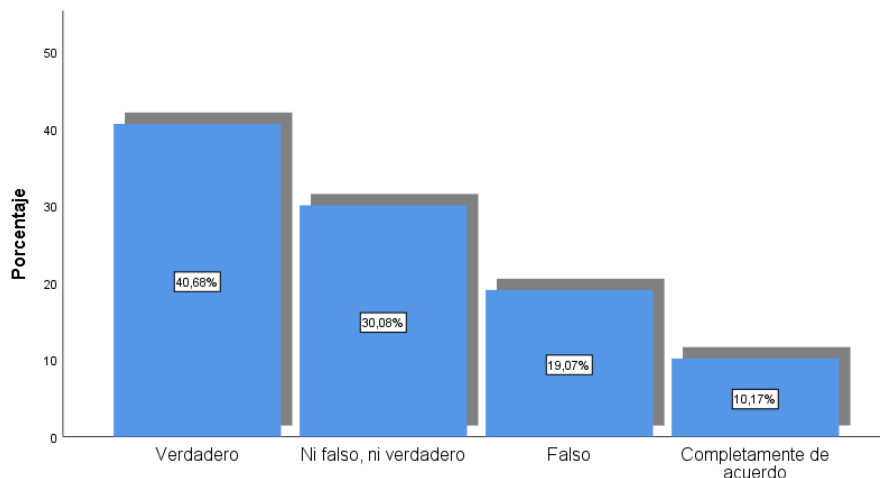


Figura 15 Estoy orgulloso del trabajo que hago

10. Mi trabajo está lleno de significado y propósito

Tabla 16 Mi trabajo está lleno de significado y propósito

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente de acuerdo	22	9,3
Verdadero	72	30,5
Ni falso, ni verdadero	46	19,5
Falso	96	40,7
Total	236	100,0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro respecto a la variable engagement, dimensión empeño: mi trabajo está lleno de significado y propósito, el 61% respondió ni falso ni verdadero, por otro lado el 18.6% dijo verdaderos, mientras que el 10.2% dijo falso, asimismo el 5.1% dijo completamente de acuerdo finalmente el 5.1% dijo completamente falso de una muestra de 236 personas del tema “Estudio

del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

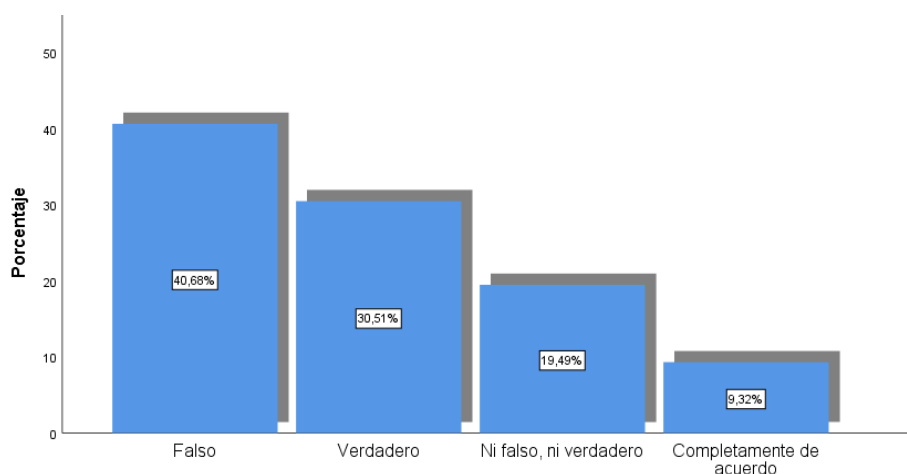


Figura 16 Mi trabajo está lleno de significado y propósito

11. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí

Tabla 17 Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente de acuerdo	60	25,4
Verdadero	132	55,9
Ni falso, ni verdadero	33	14,0
Falso	11	4,7
Total	236	100,0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro respecto a la variable engagement, dimensión absorbencia: cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí, el 61% respondió ni falso ni verdadero, por otro lado el 18.6% dijo verdaderos, mientras que el 10.2% dijo falso, asimismo el 5.1% dijo completamente de acuerdo finalmente el 5.1% dijo completamente falso de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un

contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

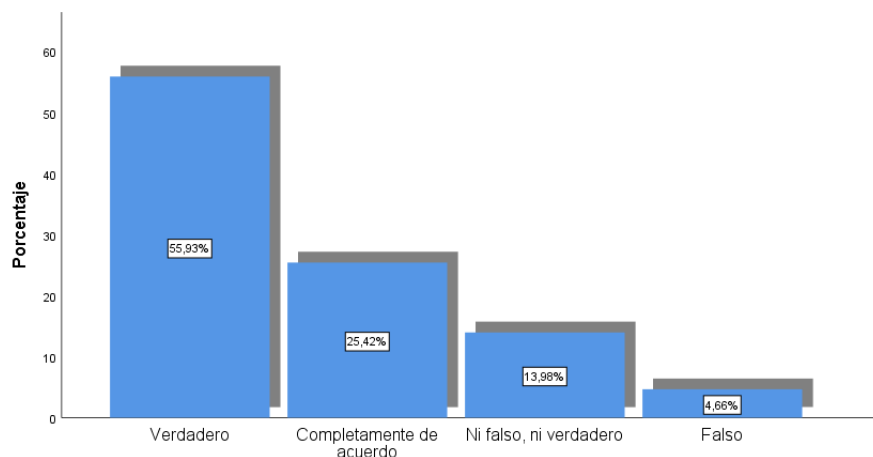


Figura 17 Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí

12. El tiempo vuela cuando estoy trabajando

Tabla 18 El tiempo vuela cuando estoy trabajando

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente de acuerdo	83	35,2
Verdadero	107	45,3
Ni falso, ni verdadero	24	10,2
Falso	22	9,3
Total	236	100,0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro que precede sobre la variable engagement, dimensión absorbencia: el tiempo vuela cuando estoy trabajando, el 61% respondió ni falso ni verdadero, por otro lado el 18.6% dijo verdaderos, mientras que el 10.2% dijo falso, asimismo el 5.1% dijo completamente de acuerdo finalmente el 5.1% dijo completamente falso de una muestra de 236 personas del

tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

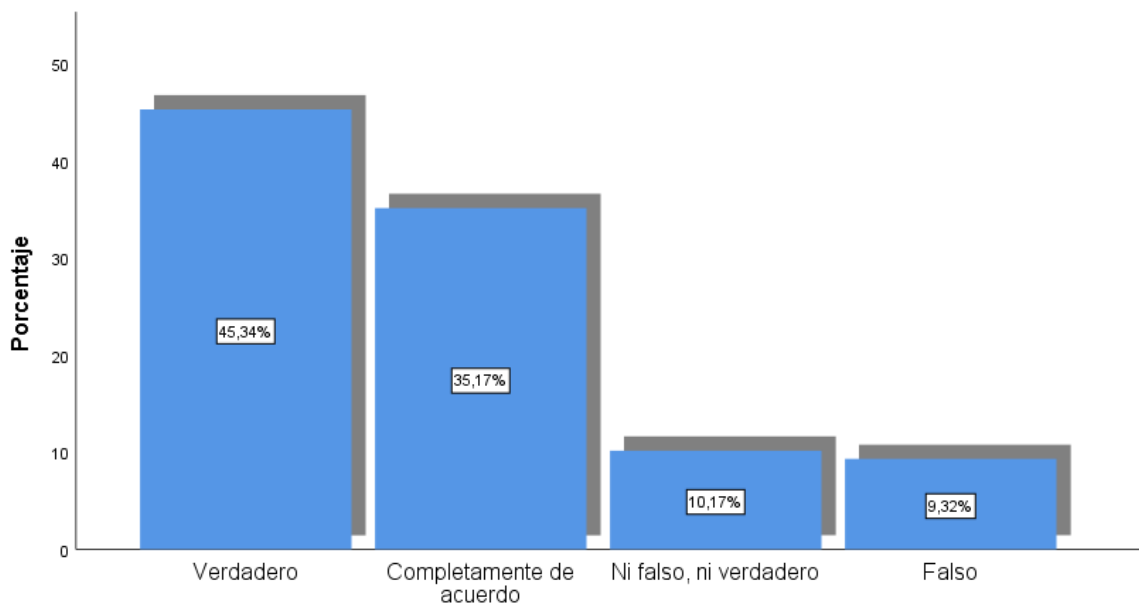


Figura 18 El tiempo vuela cuando estoy trabajando

13. Me “dejo llevar” por mi trabajo

Tabla 19 Me “dejo llevar” por mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente de acuerdo	132	55,9
Verdadero	64	27,1
Ni falso, ni verdadero	29	12,3
Falso	11	4,7
Total	236	100,0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro respecto a la variable engagement, dimensión absorbencia: me “dejo llevar” por mi trabajo, el 61% respondió ni falso ni verdadero, por otro lado el 18.6% dijo verdaderos, mientras que el 10.2% dijo falso, asimismo el 5.1% dijo completamente de acuerdo

finalmente el 5.1% dijo completamente falso de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

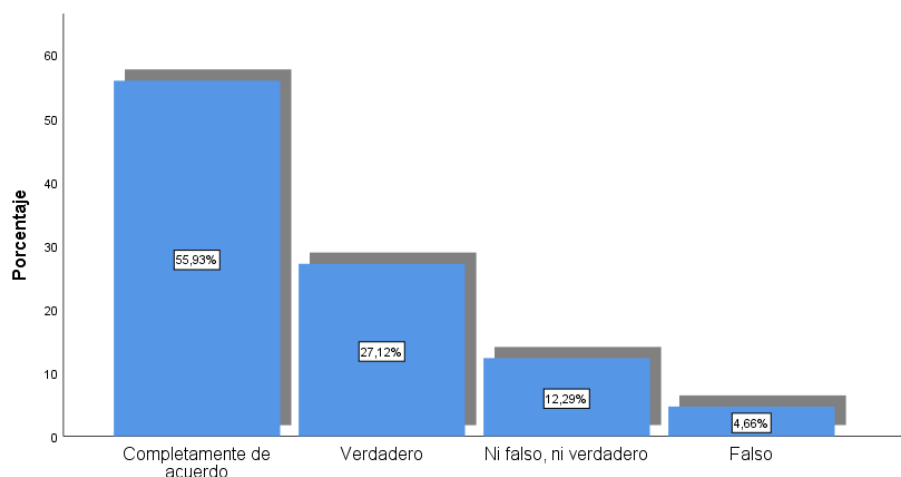


Figura 19 Me “dejo llevar” por mi trabajo

14. Estoy inmerso en mi trabajo

Tabla 20 Estoy inmerso en mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente de acuerdo	48	20,3
Verdadero	126	53,4
Ni falso, ni verdadero	12	5,1
Falso	23	9,7
Completamente falso	27	11,4
Total	236	100,0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro respecto a la variable engagement, dimensión absorberencia: estoy inmerso en mi trabajo, el 61% respondió ni falso ni verdadero, por otro lado el 18.6% dijo verdaderos, mientras que el 10.2% dijo falso, asimismo el 5.1% dijo completamente de acuerdo finalmente

el 5.1% dijo completamente falso de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

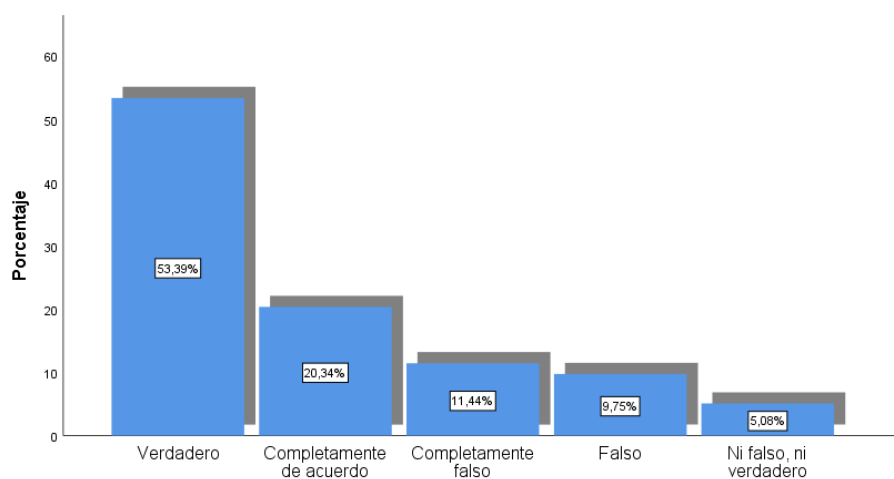


Figura 20 Estoy inmerso en mi trabajo

15. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo

Tabla 21 Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente de acuerdo	24	10,2
Verdadero	46	19,5
Ni falso, ni verdadero	144	61,0
Falso	22	9,3
Total	236	100,0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro sobre la variable engagement, dimensión absorbencia: soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo, el 61% respondió ni falso ni verdadero, por otro lado el 18.6% dijo verdaderos, mientras que el 10.2% dijo falso, asimismo el 5.1% dijo completamente de acuerdo

finalmente el 5.1% dijo completamente falso de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

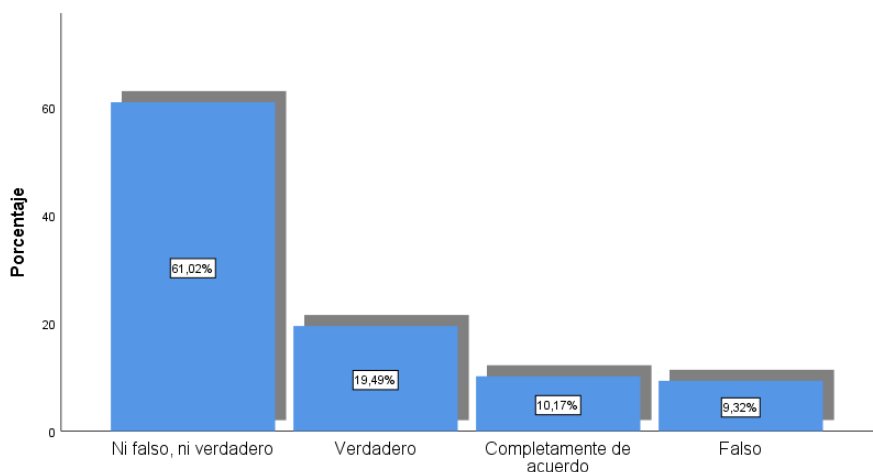


Figura 21 Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo

16. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo

Tabla 22 Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	4,7
La mayoría de las veces sí	33	14,0
Algunas veces sí, algunas veces no	120	50,8
La mayoría de las veces no	60	25,4
Nunca	12	5,1
Total	236	100,0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro de la variable motivación laboral, dimensión desmotivado: me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo, el 61% respondió ni falso ni

verdadero, por otro lado el 18.6% dijo verdaderos, mientras que el 10.2% dijo falso, asimismo el 5.1% dijo completamente de acuerdo finalmente el 5.1% dijo completamente falso de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

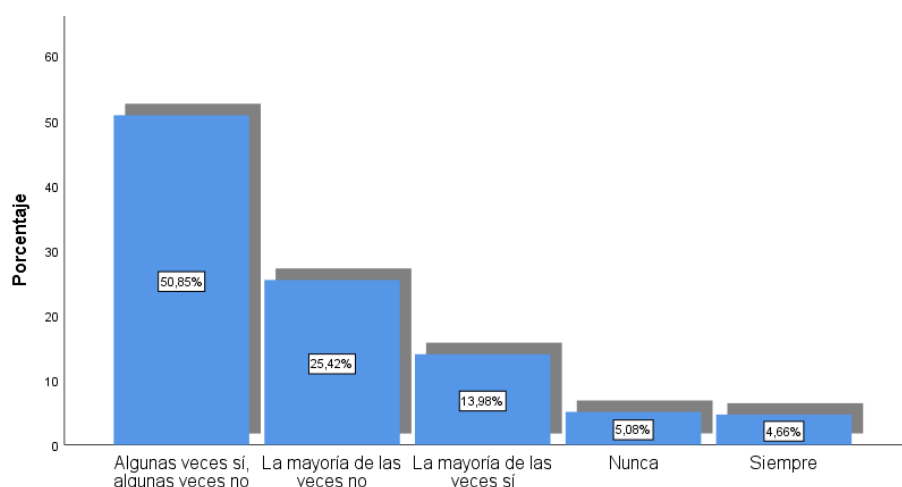


Figura 22 Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo

17. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo de trabajo

Tabla 23 No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
La mayoría de las veces sí	11	4,7
Algunas veces sí, algunas veces no	24	10,2
La mayoría de las veces no	82	34,7
Nunca	119	50,4
Total	236	100,0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro que precede de la variable motivación laboral de la dimensión desmotivado: no me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo de trabajo, el

61% respondió ni falso ni verdadero, por otro lado el 18.6% dijo verdaderos, mientras que el 10.2% dijo falso, asimismo el 5.1% dijo completamente de acuerdo finalmente el 5.1% dijo completamente falso de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

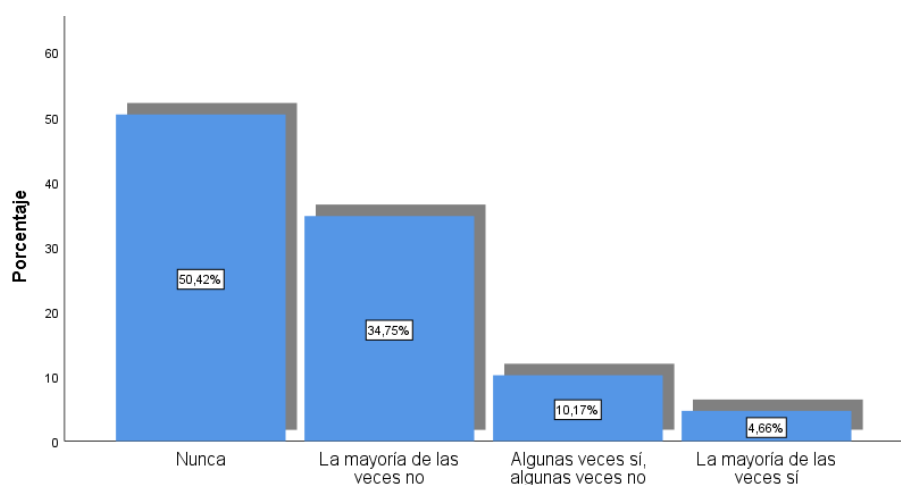


Figura 23 No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo de trabajo

18. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.

Tabla 24 No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido

	Frecuencia	Porcentaje
La mayoría de las veces sí	33	14,0
Algunas veces sí, algunas veces no	108	45,8
La mayoría de las veces no	84	35,6
Nunca	11	4,7
Total	236	100,0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro respecto a la variable motivación laboral, dimensión desmotivado: no sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido, el 61% respondió ni falso ni

verdadero, por otro lado, el 18.6% dijo verdaderos, mientras que el 10.2% dijo falso, asimismo el 5.1% dijo completamente de acuerdo finalmente el 5.1% dijo completamente falso de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

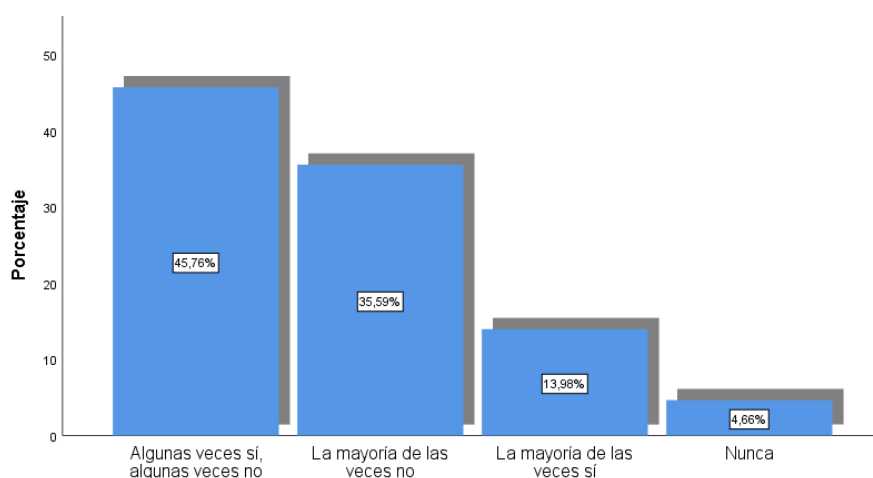


Figura 24 No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido

19. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).

Tabla 25 Para obtener la aprobación de otras personas

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	4,7
La mayoría de las veces sí	61	25,8
Algunas veces sí, algunas veces no	32	13,6
La mayoría de las veces no	132	55,9
Total	236	100,0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro respecto a la variable motivación laboral, dimensión entorno externo: para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.), el 55.9% respondió la mayoría de las veces no, mientras que el 25.8% dijo la mayoría de las veces sí, en tanto que el 13.6% dijo algunas veces sí, algunas veces no, asimismo el 4.7% dijo siempre de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

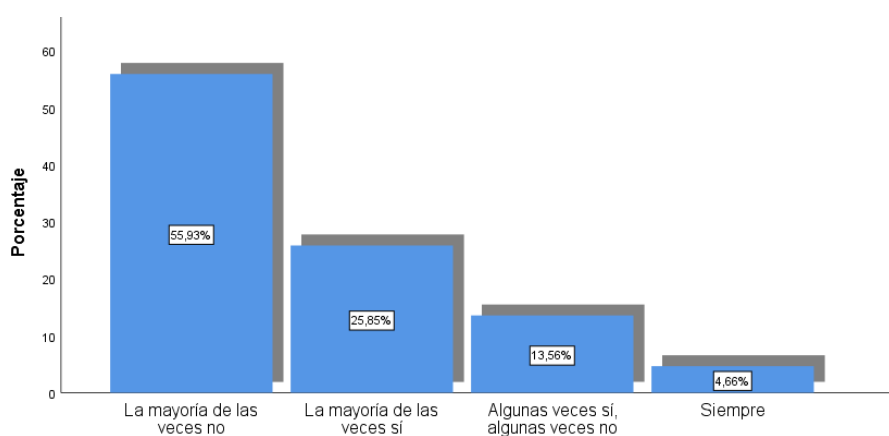


Figura 25 Para obtener la aprobación de otras personas

20. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)

Tabla 26 Para evitar que otras personas me critiquen

	Frecuencia	Porcentaje
La mayoría de las veces sí	84	35,6
Algunas veces sí, algunas veces no	96	40,7
La mayoría de las veces no	34	14,4
Nunca	22	9,3
Total	236	100,0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro respecto a la variable motivación laboral, dimensión entorno externo; para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.), el 55.9% respondió la mayoría de las veces no, mientras que el 25.8% dijo la mayoría de las veces sí, en tanto que el 13.6% dijo algunas veces sí, algunas veces no, asimismo el 4.7% dijo siempre de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

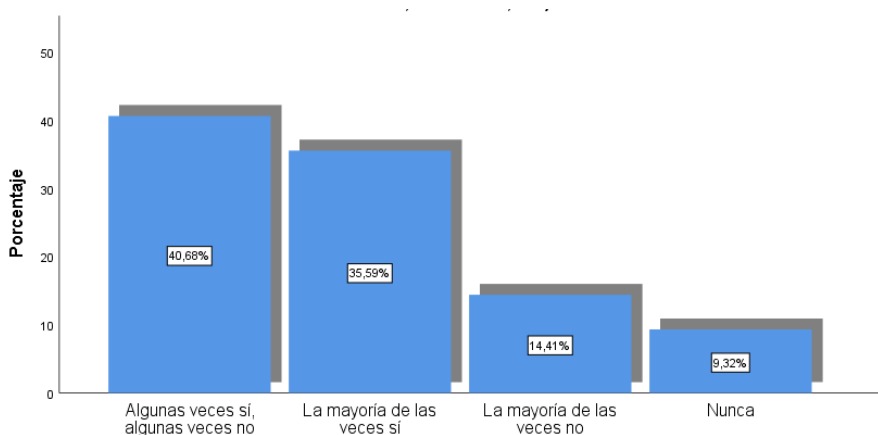


Figura 26 Para evitar que otras personas me critiquen

21. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes)

Tabla 27 Porque otras personas me van a respetar más

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	36	15,3
La mayoría de las veces sí	58	24,6
Algunas veces sí, algunas veces no	142	60,2
Total	236	100,0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro respecto a la variable motivación laboral, dimensión entorno externo: Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, el 55.9% respondió la mayoría de las veces no, mientras que el 25.8% dijo la mayoría de las veces sí, en tanto que el 13.6% dijo algunas veces sí, algunas veces no, asimismo el 4.7% dijo siempre de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

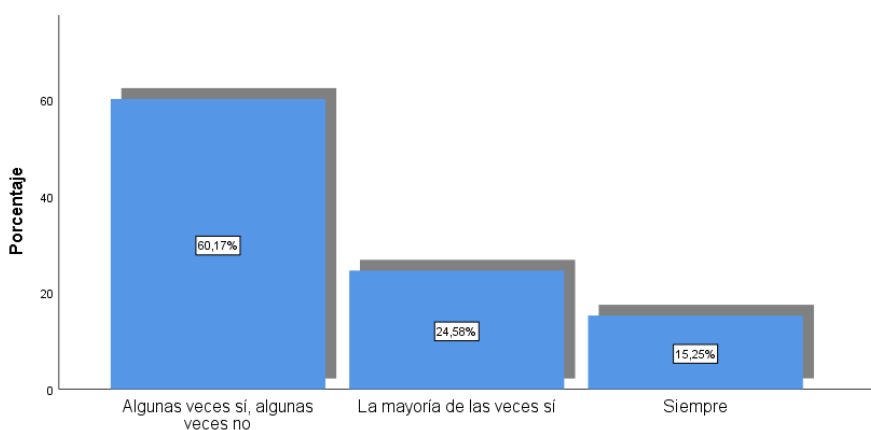


Figura 27 Porque otras personas me van a respetar más

22. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo

Tabla 28 Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	72	30,5
La mayoría de las veces sí	120	50,8
Algunas veces sí, algunas veces no	33	14,0

La mayoría de las veces no	11	4,7
Total	236	100,0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro sobre la variable motivación laboral, dimensión entorno externo: porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo, el 55.9% respondió la mayoría de las veces no, mientras que el 25.8% dijo la mayoría de las veces sí, en tanto que el 13.6% dijo algunas veces sí, algunas veces no, asimismo el 4.7% dijo siempre de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

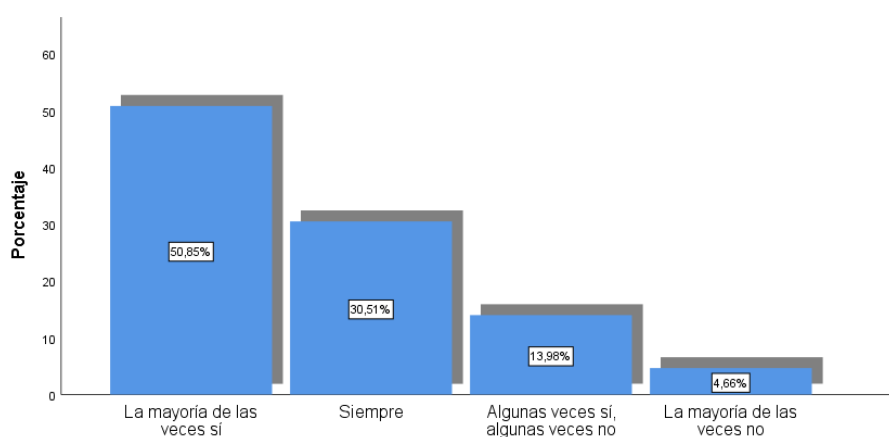


Figura 28 Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo

23. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo

Tabla 29 Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo

	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces sí, algunas veces no	60	25,4
La mayoría de las veces no	96	40,7
Nunca	80	33,9

Total 236 100,0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro respecto a la variable motivación laboral, dimensión entorno externo: porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo, el 55.9% respondió la mayoría de las veces no, mientras que el 25.8% dijo la mayoría de las veces sí, en tanto que el 13.6% dijo algunas veces sí, algunas veces no, asimismo el 4.7% dijo siempre de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

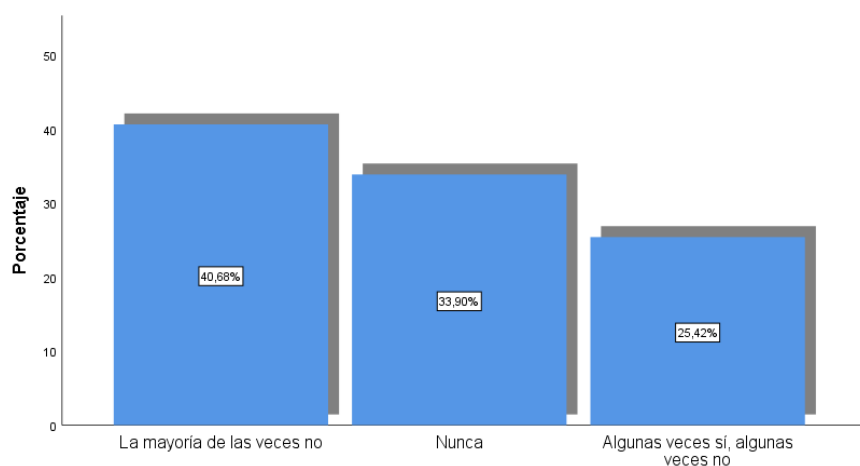


Figura 29 Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo

24. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo

Tabla 30 Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	130	55,1
La mayoría de las veces sí	72	30,5

Algunas veces sí, algunas veces no	12	5,1
La mayoría de las veces no	22	9,3
Total	236	100,0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro respecto a la variable motivación laboral, dimensión entorno externo: porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo, el 55.9% respondió la mayoría de las veces no, mientras que el 25.8% dijo la mayoría de las veces sí, en tanto que el 13.6% dijo algunas veces sí, algunas veces no, asimismo el 4.7% dijo siempre de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

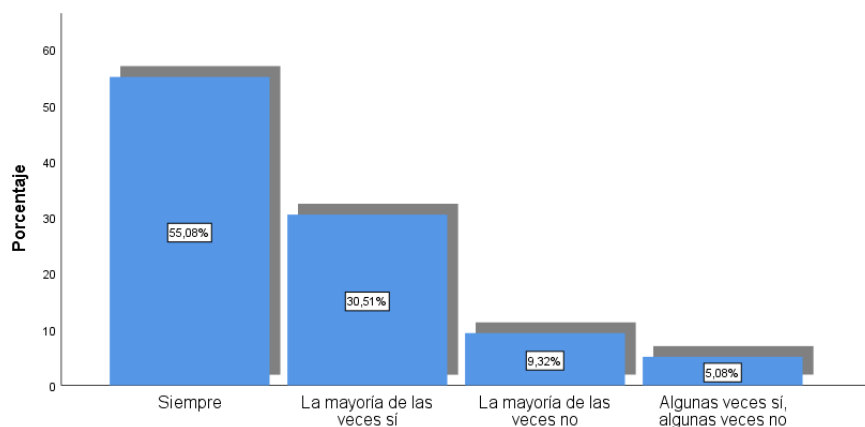


Figura 30 Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo

25. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo

Tabla 31 Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	119	50,4

La mayoría de las veces sí	84	35,6
Algunas veces sí, algunas veces no	22	9,3
La mayoría de las veces no	11	4,7
Total	236	100,0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro respecto a la variable motivación laboral, dimensión interno: porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo, el 55.9% respondió la mayoría de las veces no, mientras que el 25.8% dijo la mayoría de las veces sí, en tanto que el 13.6% dijo algunas veces sí, algunas veces no, asimismo el 4.7% dijo siempre de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

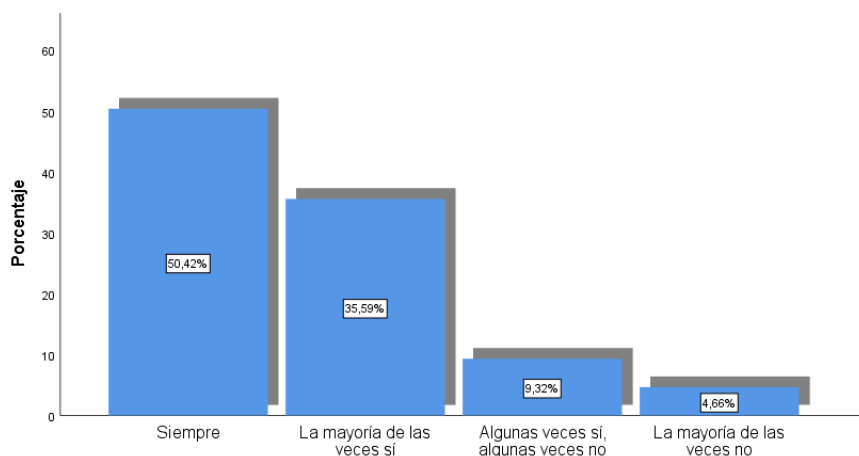


Figura 31 Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo

26. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo

Tabla 32 Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	69	29,2
La mayoría de las veces sí	98	41,5

Algunas veces sí, algunas veces no	36	15,3
La mayoría de las veces no	22	9,3
Nunca	11	4,7
Total	236	100,0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro a la variable motivación laboral, dimensión entorno interno: porque si no sentiría vergüenza de mí mismo, el 55.9% respondió la mayoría de las veces no, mientras que el 25.8% dijo la mayoría de las veces sí, en tanto que el 13.6% dijo algunas veces sí, algunas veces no, asimismo el 4.7% dijo siempre de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

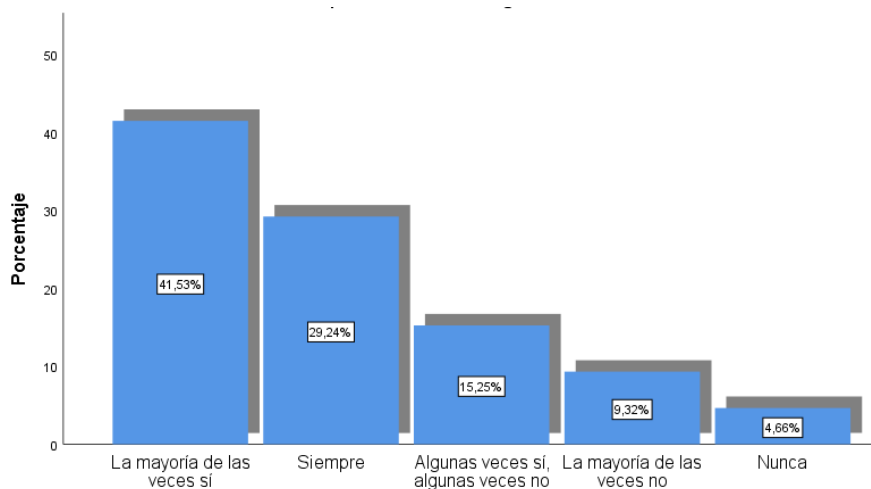


Figura 32 Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo

27. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo

Tabla 33 Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	58	24,6

La mayoría de las veces sí	95	40,3
Algunas veces sí, algunas veces no	36	15,3
La mayoría de las veces no	29	12,3
Nunca	18	7,6
Total	236	100,0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro respecto a la variable motivación laboral, dimensión entorno interno: porque me hace sentir orgulloso de mí mismo, el 55.9% respondió la mayoría de las veces no, mientras que el 25.8% dijo la mayoría de las veces sí, en tanto que el 13.6% dijo algunas veces sí, algunas veces no, asimismo el 4.7% dijo siempre de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

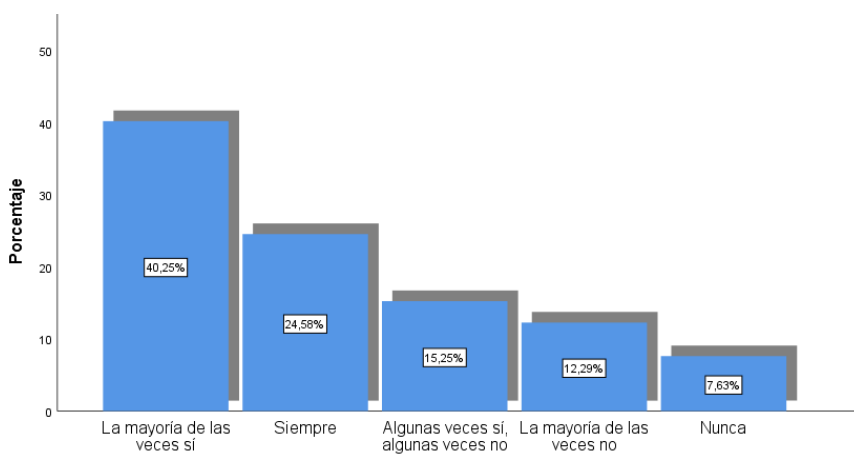


Figura 33 Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo

28. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo

Tabla 34 Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	51	21,6
La mayoría de las veces sí	50	21,2

Algunas veces sí, algunas veces no	113	47,9
Nunca	22	9,3
Total	236	100,0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro de la dimensión entorno interno: porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo, el 55.9% respondió la mayoría de las veces no, mientras que el 25.8% dijo la mayoría de las veces sí, en tanto que el 13.6% dijo algunas veces sí, algunas veces no, asimismo el 4.7% dijo siempre de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

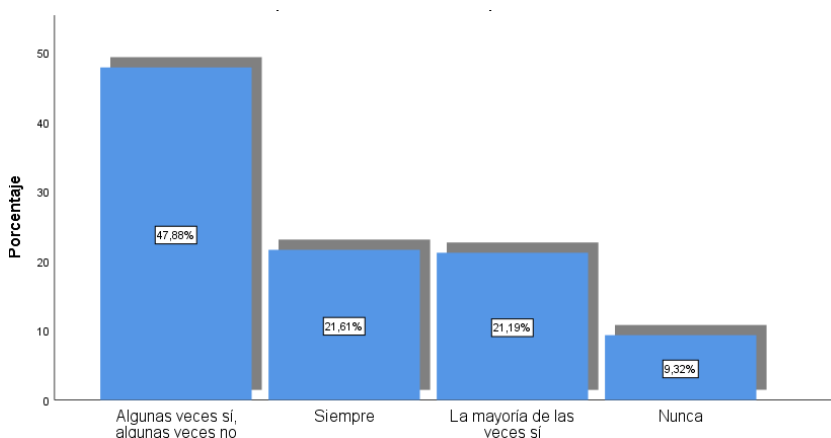


Figura 34 Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo

1. Variable independiente: Engagement (Agrupada)

Tabla 35 Variable independiente: Engagement

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente verdadero	12	5.1
Verdadero	44	18.6
Ni falso, ni verdadero	144	61.0
Falso	24	10.2

Completamente falso	12	5.1
Total	236	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro perteneciente variable independiente: engagement (Agrupada) el 61% respondió ni falso ni verdadero, mientras que el 18.6% dijo verdadero, en tanto que el 10.2% dijo falso, asimismo el 5.1% dijo completamente verdadero finalmente el 5.1% completamente falso de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

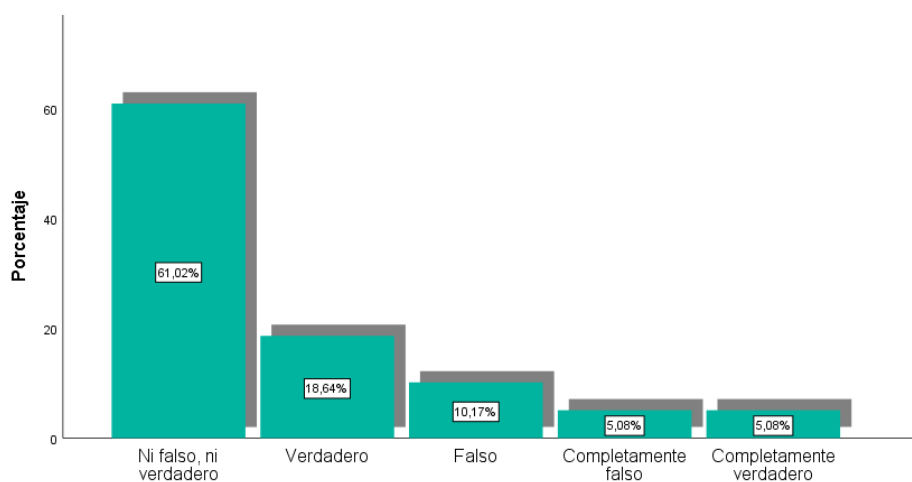


Figura 35 Variable independiente: Engagement

2. Dimensión: Vigorosisad (Agrupada)

Tabla 36 Dimensión: Vigorosisad

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente verdadero	12	5.1

Verdadero	44	18.6
Ni falso, ni verdadero	144	61.0
Falso	24	10.2
Completamente falso	12	5.1
Total	236	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro perteneciente a la dimensión vigorosidad (Agrupada) el 61% respondió ni falso ni verdadero, mientras que el 18.6% dijo verdadero, en tanto que el 10.2% dijo falso, asimismo el 5.1% dijo completamente verdadero finalmente el 5.1% completamente falso de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

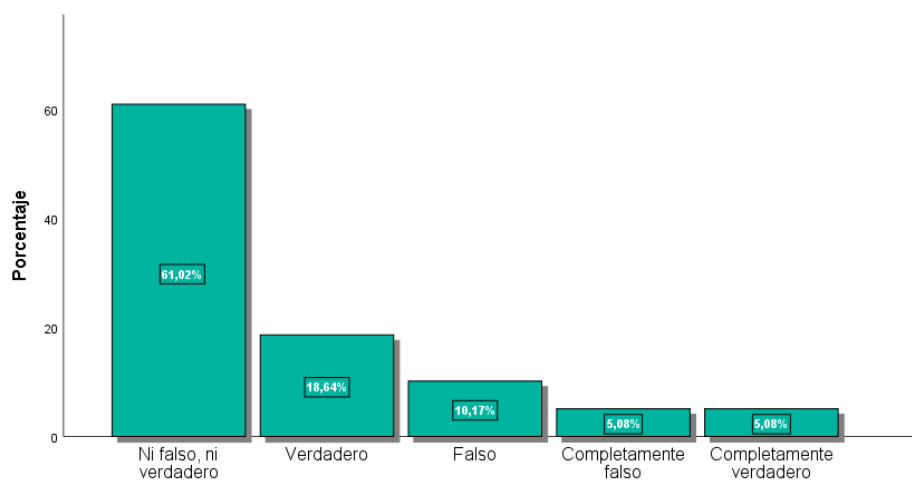


Figura 36 Dimensión: Vigorosidad

3. Dimensión: Empeño (Agrupada)

Tabla 37 Dimensión: Empeño

Frecuencia Porcentaje

Completamente verdadero	11	4.7
Ni falso, ni verdadero	59	25.0
Falso	82	34.7
Completamente falso	84	35.6
Total	236	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro perteneciente a la dimensión empeño (Agrupada) el 35.6% respondió Completamente falso, mientras que el 34.7% dijo falso, en tanto que el 25% dijo Ni falso, ni verdadero, asimismo el 4.7% dijo completamente verdadero de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

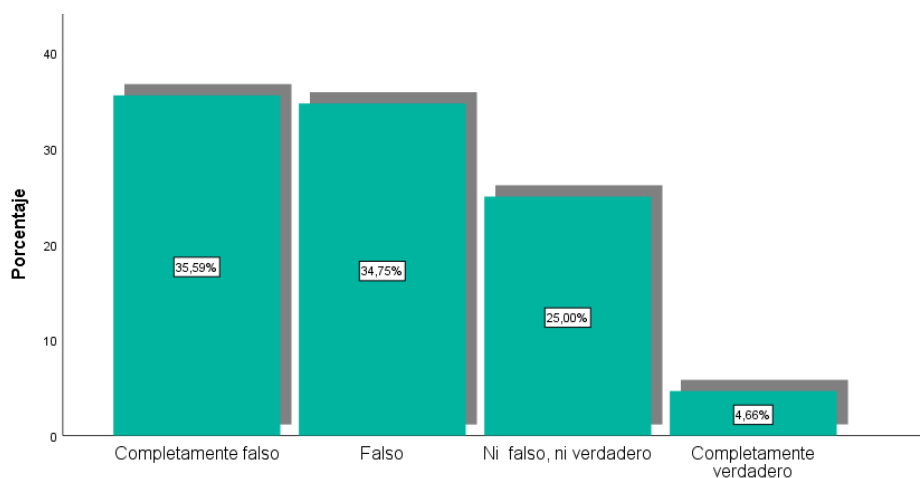


Figura 37 Dimensión: Empeño

4. Dimensión: Absorbencia (Agrupada)

Tabla 38 Dimensión: Absorbencia

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente verdadero	60	25.4

Ni falso, ni verdadero	132	55.9
Falso	33	14.0
Completamente falso	11	4.7
Total	236	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro perteneciente a la dimensión absorbencia (Agrupada) el 55.9% respondió ni falso ni verdadero, mientras que el 25.4% dijo completamente verdadero, en tanto que el 14% dijo falso, asimismo el 4.7% dijo completamente falso de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

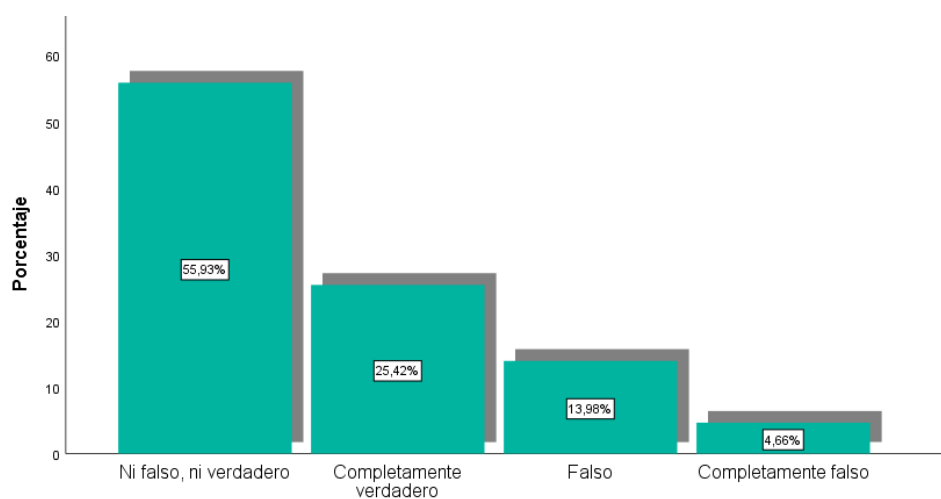


Figura 38 Dimensión: Absorbencia

5. Variable dependiente: Motivación laboral (Agrupada)

Tabla 39 Variable dependiente: Motivación

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	4.7
La mayoría de las veces sí	33	14.0
Algunas veces si, algunas veces no	120	50.8

La mayoría de las veces no	60	25.4
Nunca	12	5.1
Total	236	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro perteneciente a la variable dependiente: motivación laboral (Agrupada) el 50.8% respondió Algunas veces sí, algunas veces no, mientras que el 25.4% dijo La mayoría de las veces no, en tanto que el 14% dijo La mayoría de las veces sí, asimismo el 5.1% dijo nunca finalmente el 4.7% dijo siempre de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

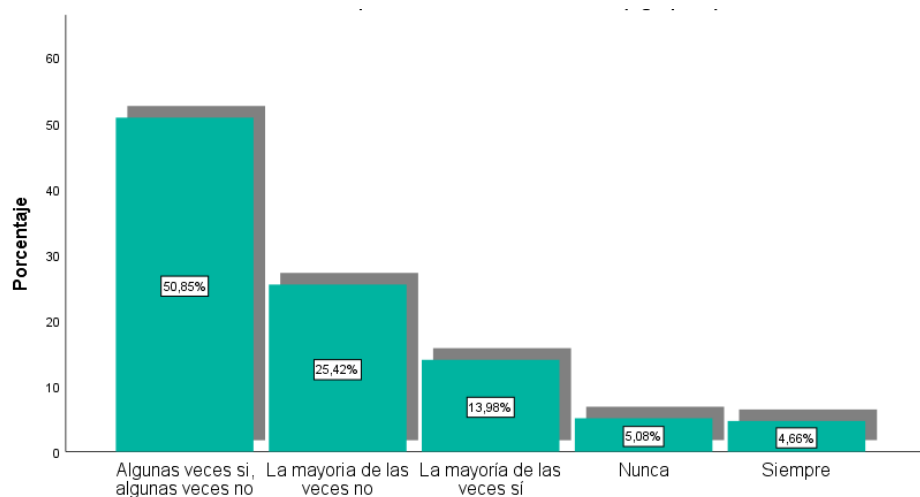


Figura 39 Variable dependiente: Motivación

6. Dimensión: Desmotivado (Agrupada)

Tabla 40 Dimensión: Desmotivado

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	4.7

La mayoría de las veces sí	33	14.0
Algunas veces sí, algunas veces no	120	50.8
La mayoría de las veces no	60	25.4
Nunca	12	5.1
Total	236	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro perteneciente a la dimensión desmotivado (Agrupada) el 50.8% respondió Algunas veces sí, algunas veces no, mientras que el 25.4% dijo la mayoría de las veces no, en tanto que el 14% dijo la mayoría de las veces sí, asimismo el 5.1% dijo nunca finalmente el 4.7% dijo siempre de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

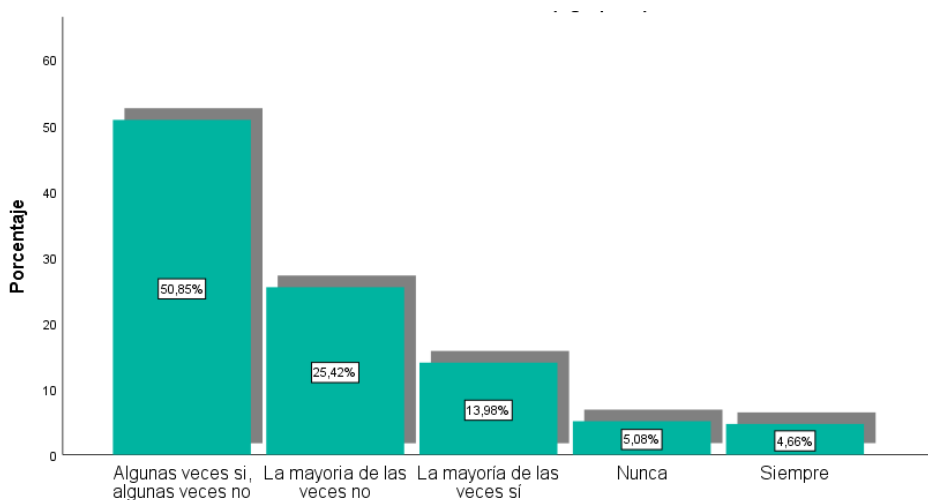


Figura 40 Dimensión: Desmotivado

7. Dimensión: Entorno externo (Agrupada)

Tabla 41 Dimensión: Entorno externo

Frecuencia	Porcentaje
------------	------------

Siempre	11	4.7
Algunas veces sí, algunas veces no	61	25.8
La mayoría de las veces no	32	13.6
Nunca	132	55.9
Total	236	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro perteneciente a la dimensión entorno externo (Agrupada) el 55.9% respondió nunca, mientras que el 25.8% dijo algunas veces sí, algunas veces no, en tanto que el 13.6% dijo la mayoría de las veces no, asimismo el 4.7% dijo siempre de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

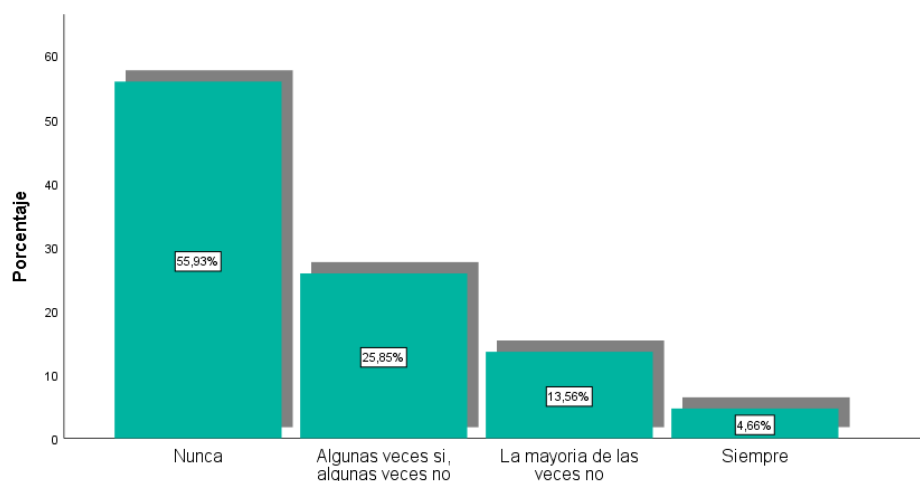


Figura 41 Dimensión: Entorno externo

8. Dimensión: Entorno interno (Agrupada)

Tabla 42 Dimensión: Entorno interno

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	119	50.4
Algunas veces sí, algunas veces no	84	35.6
La mayoría de las veces no	22	9.3
Nunca	11	4.7
Total	236	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En el cuadro perteneciente a la dimensión entorno interno (Agrupada) el 50.4% respondió siempre, mientras que el 35.6% dijo algunas veces sí, algunas veces no, en tanto que el 9.3% dijo la mayoría de las veces no, asimismo el 4.7% dijo nunca de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

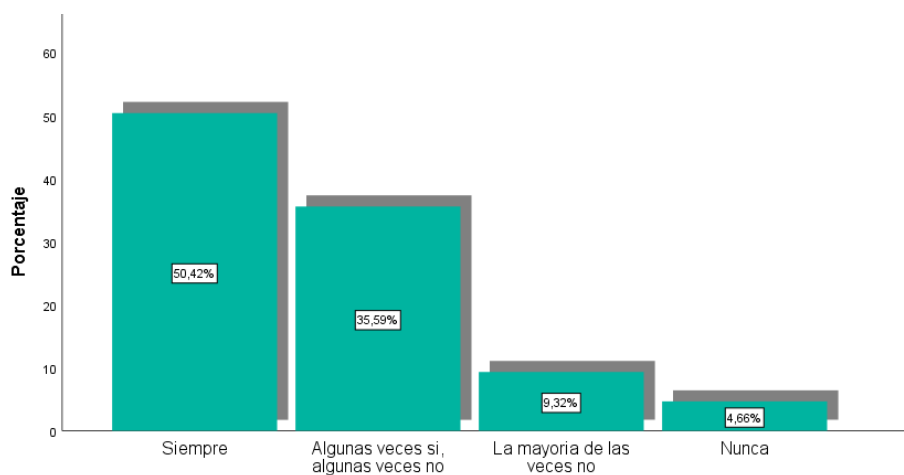


Figura 42 Dimensión: Entorno interno

3.2 Contrastación de hipótesis

A continuación, hallaremos la prueba de la hipótesis con la correlación de Spearman no paramétrica la cual tiene la siguiente tabla de calificación:

Tabla 43 Coeficiente de correlación de Spearman

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	
Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.9	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Cielo.org.mx

Hipótesis general

1.- Formulación de hipótesis

Ho: El engagement no se relaciona con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL.

Ha: El engagement se relaciona con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL.

2.- Nivel de significancia:

Nuestro nivel de significancia es el 0.5% con un nivel de confianza del 95%.

3.- Elección de la prueba estadística

El estadígrafo a utilizar es la correlación de Spearman por cuanto se trabajó con variables cualitativas ordinales (escala de likert) cuya fórmula es la siguiente:

r_R = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencias entre los rangos (x menos y)

n = Números de datos

Utilizando el SPSS versión 26 obtenemos los siguientes resultados:

		Variable independiente: Engagement (Agrupada)	Variable dependiente: Motivación laboral (Agrupada)
Variable independiente:	Correlación de Pearson	1	,005
Engagement (Agrupada)	Sig. (bilateral)		,899
	N	236	236
Variable dependiente:	Correlación de Pearson	,005	1
Motivación laboral (Agrupada)	Sig. (bilateral)	,899	
	N	236	236

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

4.- Estimación del p – valor

El valor de p significa la probabilidad de que la hipótesis nula sea cierta.

Un valor de $p < 0.05$ significa que la hipótesis nula es falsa

Un valor de $p > 0.05$ significa que la hipótesis nula es cierta.

En vista que el valor p es 0.005 menor a valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula.

5.- Toma de decisión:

Por cuanto el valor es $p < 0.005$ menor al valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia, el engagement se relaciona con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL. Al obtener el coeficiente de correlación 0.899 es correlación positiva alta.

Hipótesis específica 1

1.- Formulación de hipótesis

Ho: No existe relación entre el engagement dimensión vigorosidad con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL – 2021.

Ha: Existe relación entre el engagement dimensión vigorosidad con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL – 2021.

2.- Nivel de significancia:

Nuestro nivel de significancia es el 0.5% con un nivel de confianza del 95%.

3.- Elección de la prueba estadística

El estadígrafo a utilizar es la correlación de Spearman por cuanto se trabajó con variables cualitativas ordinales (escala de likert) cuya fórmula es la siguiente:

r_R = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencias entre los rangos (x menos y)

n = Números de datos

Utilizando el SPSS versión 26 obtenemos los siguientes resultados:

Correlaciones

		Dimensión: Vigrosidad (Agrupada)	Variable dependiente: Motivación laboral (Agrupada)
Dimensión: Vigrosidad (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,004
	Sig. (bilateral)		,799
	N	236	236
Variable dependiente: Motivación laboral (Agrupada)	Correlación de Pearson	,004*	1
	Sig. (bilateral)	,799	
	N	236	236

*. La correlación es significativa en el nivel 0,04 (bilateral).

4.- Estimación del p – valor

El valor de p significa la probabilidad de que la hipótesis nula sea cierta.

Un valor de $p < 0.05$ significa que la hipótesis nula es falsa

Un valor de $p > 0.05$ significa que la hipótesis nula es cierta.

En vista que el valor p es 0.004 menor a valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula.

5.- Toma de decisión:

Por cuanto el valor es $p < 0.004$ menor al valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia, existe relación entre el engagement dimensión vigrosidad con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL – 2021. Al obtener el coeficiente de correlación 0.799 es correlación positiva alta.

Hipótesis específico 2

1.- Formulación de hipótesis

Ho: No existe relación entre el engagement dimensión empeño con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL – 2021.

Ha: Existe relación entre el engagement dimensión empeño con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL – 2021.

2.- Nivel de significancia:

Nuestro nivel de significancia es el 0.5% con un nivel de confianza del 95%.

3.- Elección de la prueba estadística

El estadígrafo a utilizar es la correlación de Spearman por cuanto se trabajó con variables cualitativas ordinales (escala de likert) cuya fórmula es la siguiente:

r_R = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencias entre los rangos (x menos y)

n = Números de datos

Utilizando el SPSS versión 26 obtenemos los siguientes resultados:

Correlaciones

		Dimensión: Empeño (Agrupada)	Variable dependiente: Motivación laboral (Agrupada)
Dimensión: Empeño (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,853*
	Sig. (bilateral)		,019
	N	236	236
Variable dependiente: Motivación laboral (Agrupada)	Correlación de Pearson	,053*	1
	Sig. (bilateral)	,019	
	N	236	236

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

4.- Estimación del p – valor

El valor de p significa la probabilidad de que la hipótesis nula sea cierta.

Un valor de $p < 0.05$ significa que la hipótesis nula es falsa

Un valor de $p > 0.05$ significa que la hipótesis nula es cierta.

En vista que el valor p es 0.019 menor a valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula.

5.- Toma de decisión:

Por cuanto el valor es $p < 0.019$ menor al valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia, existe relación entre el engagement dimensión empeño con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL – 2021. Al obtener el coeficiente de correlación 0.853 es correlación positiva alta.

Hipótesis específica 3

1.- Formulación de hipótesis

Ho: No existe relación entre el engagement dimensión absorbencia con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL – 2021.

Ha: Existe relación entre el engagement dimensión absorbencia con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL – 2021.

2.- Nivel de significancia:

Nuestro nivel de significancia es el 0.5% con un nivel de confianza del 95%.

3.- Elección de la prueba estadística

El estadígrafo a utilizar es la correlación de Spearman por cuanto se trabajó con variables cualitativas ordinales (escala de likert) cuya fórmula es la siguiente:

$r R$ = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencias entre los rangos (x menos y)

n = Números de datos

Utilizando el SPSS versión 26 obtenemos los siguientes resultados:

Correlaciones

		Dimensión: Absorbencia (Agrupada)	Variable dependiente: Motivación laboral (Agrupada)
Dimensión: Absorbencia (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,755**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	236	236
Variable dependiente: Motivación laboral (Agrupada)	Correlación de Pearson	,755**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	236	236

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

4.- Estimación del p – valor

El valor de p significa la probabilidad de que la hipótesis nula sea cierta.

Un valor de $p < 0.05$ significa que la hipótesis nula es falsa

Un valor de $p > 0.05$ significa que la hipótesis nula es cierta.

En vista que el valor p es 0.000 menor a valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula.

5.- Toma de decisión:

Por cuanto el valor es $p < 0.000$ menor al valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia, existe relación entre el engagement dimensión absorbencia con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL – 2021. Al obtener el coeficiente de correlación 0.755 es correlación positiva alta.

3.3. Discusión de resultados

En nuestra investigación intitulada “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”

Respecto a la variable independiente engagement (Quiroz Espinoza, 2019) en la tesis para obtener el título profesional "Motivación Laboral y Engagement Del Personal de la Policía Nacional Del Perú, Cajabamba" de la Universidad Señor de Sipan perteneciente a la Facultad de Humanidades, Escuela Académico Profesional de Psicología, los autores de la investigación en mención arribaron a la siguiente conclusión:

“Existe una correlación positiva significativa ($r=0,44$; $p<.01$). Entre el engagement y la motivación laboral en los colaboradores de la PNP de Cajabamba. Los colaboradores de la PNP-Cajabamba, tiene alto nivel de motivación laboral (76%); seguido de un nivel medio (24%). En cuanto a los factores que componen a la motivación, en el factor higiene la prevalencia es en el nivel alto (83%), seguido del nivel medio (11%) y por último el nivel bajo (6%); asimismo, en el factor motivacional, se tiene que la prevalencia es en nivel alto (82%), seguido del nivel

medio (18%), sin manifestaciones en el nivel bajo. Mientras que nosotros obtuvimos el siguiente resultado En el cuadro perteneciente variable independiente: Engagement (Agrupada) el 61% respondió ni falso ni verdadero, mientras que el 18.6% dijo verdadero, en tanto que el 10.2% dijo falso, asimismo el 5.1% dijo completamente verdadero finalmente el 5.1% completamente falso de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

En la dimensión empeño: (Quispe Huamaní, 2018) Tesis para obtener el grado de magister “Motivación laboral y Engagement en los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018” Universidad Cesar Vallejo escuela de posgrado, el mencionado autor llega las siguientes conclusiones:

“Con un nivel de confianza del $95\% = 0.95$, y al nivel de significancia del $\alpha: 5\% = 0.05$, se confirma que, si existe correlación entre las variables Motivación Laboral y Engagement, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Correlación de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,709, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables. Respecto a la variable Motivación Laboral, se concluye que el 37,5% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 42,5% considera que es media, el 20,0% que es alta. Tercera. Mientras que nosotros llegamos a los siguientes resultados: En el cuadro perteneciente a la dimensión empeño (Agrupada) el 35.6% respondió Completamente falso, mientras que el 34.7% dijo falso, en tanto que el 25% dijo Ni falso, ni verdadero, asimismo el 4.7% dijo completamente verdadero de una muestra de 236 personas

del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

Referente a la dimensión absorbencia (Palacios Zubieta, 2019) Tesis para optar el grado de magister intitulado “Motivación y Engagement Laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz, 2019” de la Universidad César Vallejo, escuela de posgrado, Programa académico de maestría en gestión del talento humano, en la cual llaga a las siguientes conclusiones:

“Se concluye que existe una relación entre la motivación y el engagement laboral en el ISEP-Hz con un rho de Spearman de 0.511 y una significancia de 0.000 menor a 0.05, confirmando que existe una correlación moderada positiva, ubicándose la motivación en un nivel adecuado con un 42,7% y el engagement laboral en un nivel adecuado de 64%, lo que significa que existe cierta comodidad y beneplácito en el personal, que se trasluce en un ambiente favorable para la operatividad laboral. Se identificó el nivel de motivación y engagement laboral en el personal del ISEP de Huaraz, por cuanto la Motivación se encuentra en un nivel adecuado con 42.7%, en un nivel regular con 49.3% y en un nivel inadecuado con un valor del 8%, mientras que el Engagement laboral se encuentra en un nivel adecuado con un 64%, en un nivel regular con un 28% y en el nivel inadecuado se encuentra con un valor del 8%, lo que significa que las variables de estudio oscilan entre el nivel regular y adecuado. En nuestro caso los resultados son los siguientes: En el cuadro perteneciente a la dimensión absorbencia (Agrupada) el 55.9% respondió ni falso ni verdadero, mientras que el 25.4% dijo completamente verdadero, en tanto que el 14% dijo falso, asimismo el 4.7% dijo completamente falso de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia

con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

Respecto a la variable dependiente: motivación laboral (Candia Alvarado et al., 2017) en la tesis para optar el grado de magister "Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera" de la Universidad del Pacífico, escuela de posgrado llegaron a la siguiente conclusión:

“De acuerdo a los objetivos específicos de los resultados de la investigación se concluye que la presente tesis logró cumplir con el objetivo de identificar los factores de satisfacción laboral y engagement que influyen de manera significativa en la intención de rotar. Específicamente, se demostró que, al incrementarse el subdimensión vigor (engagement) del personal funcionario de la empresa minera, disminuye la intención de rotar; por otro lado, si se incrementan las subdimensiones prestaciones y supervisión (satisfacción laboral), disminuye la intención de rotar. Nosotros obtuvimos los siguientes resultados En el cuadro perteneciente a la variable dependiente: motivación laboral (Agrupada) el 50.8% respondió Algunas veces si, algunas veces no, mientras que el 25.4% dijo La mayoría de las veces no, en tanto que el 14% dijo La mayoría de las veces sí, asimismo el 5.1% dijo nunca finalmente el 4.7% dijo siempre de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

Finalmente a la dimensión desmotivación (Frías, 2016) En la tesis para obtener el grado de magister titulado “Análisis del engagement y su relación con la motivación de los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana” de la Universidad

Veracruz perteneciente al Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas, Xalapa, Veracruz. México, la autora llega a la siguiente conclusión:

“Lo cual derivó en que no existe una relación entre las variables estudiadas, dado que en la hipótesis que se planteó en un inicio, no fue posible encontrar datos que la sostuvieran. A raíz de esto, es posible obtener algunas conclusiones en torno al fenómeno de la motivación y del engagement existente en el MAX. La motivación ha sido tema de múltiples investigaciones, cada una abordada desde diferentes enfoques, caso contrario con el engagement, ya que este último es un tema relativamente nuevo.

En nuestro trabajo de investigación obtuvimos los siguientes resultados: En el cuadro perteneciente a la dimensión desmotivado (Agrupada) el 50.8% respondió Algunas veces si, algunas veces no, mientras que el 25.4% dijo la mayoría de las veces no, en tanto que el 14% dijo la mayoría de las veces sí, asimismo el 5.1% dijo nunca finalmente el 4.7% dijo siempre de una muestra de 236 personas del tema “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.

CONCLUSIONES

Las conclusiones que hemos llegado en nuestra investigación a continuación detallamos:

1. Respecto a la variable independiente engagement se concluyó que el 61% respondió ni falso ni verdadero, mientras que el 18.6% dijo verdadero, en tanto que el 10.2% dijo falso, asimismo el 5.1% dijo completamente verdadero finalmente el 5.1% completamente falso de una muestra de 236 personas sobre nuestro “estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.
2. La segunda conclusión de la variable dependiente sobre motivación laboral el 50.8% respondió Algunas veces sí, algunas veces no, mientras que el 25.4% dijo La mayoría de las veces no, en tanto que el 14% dijo La mayoría de las veces sí, asimismo el 5.1% dijo nunca finalmente el 4.7% dijo siempre de una muestra de 236 personas de nuestra investigación “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de covid-19 en los colaboradores del sistema metropolitano de la solidaridad lima, 2021”.
4. Asimismo, concluimos que, el engagement se relaciona con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL. Al obtener el coeficiente de correlación 0.899 dando una correlación positiva alta.
5. Por otro lado, concluimos que existe relación entre el engagement dimensión vigorosidad con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL – 2021. Al obtener el coeficiente de correlación 0.799 la correlación es positiva alta.
6. Concluimos que eexiste relación entre el engagement dimensión empeño con la

motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL – 2021. Se obtuvo 0.853 el coeficiente de correlación por tanto es correlación positiva alta.

7. Por cuanto el valor es $p < 0.000$ menor al valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia, concluimos que, existe relación entre el engagement dimensión absorbencia con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL – 2021. Al obtener el coeficiente de correlación 0.755 es correlación positiva alta.

RECOMENDACIONES

1. En vista que la encuesta sobre engagement se determinó que el 61% respondió ni falso ni verdadero, es necesario elevar el engagement para lograr una mayor satisfacción de los colaboradores a razón que los colaboradores son pieza clave en el Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL.
2. A razón de que en la encuesta sobre motivación laboral se dio como resultado que el 50.8% respondió Algunas veces sí, algunas veces no, mientras que el 25.4% dijo la mayoría de las veces no. Se recomienda a la gerencia de alto nivel del Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL capacitar y entrenar a los gerentes de línea y a los jefes y supervisores en la aplicación de sistema de motivación laboral para que repliquen de manera efectiva en los colaboradores un sistema de motivación adecuada para aumentar la productividad.
3. En vista que se logró determinar que el engagement se relaciona con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL asimismo se obtuvo el coeficiente de correlación 0.899 dando una correlación positiva alta, se recomienda a la empresa relacionado a la salud en elevar el nivel de satisfacción a través de un sistema de motivación adecuada así como aumentar la lealtad de los colaboradores con una adecuado aplicación del angagement como consecuencia se tendrá mayor rentabilidad, mayor productividad y menor absentismo.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Arroyo, J., & Pastor-Goyzueta, A. (2013). La innovación en la organización de servicios con el Sistema Metropolitano de la Solidaridad en Perú. *Revista Panamericana de Salud Pública/Pan American Journal of Public Health*, 33(6), 391–397. [chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.scielosp.org%2Fpdf%2Ffrpsp%2F2013.v33n6%2F391-397&clen=285546](https://www.scielosp.org/pdf/frpsp/2013.v33n6/2F391-397&clen=285546)
- Berardi, A. (2015). “Motivación laboral y engagement.” *Revista Fasta*, 1–67. http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1 http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1 <http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/handle/123456789/882>
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad De Ciencias Sociales. *Comuni@cción*, 5(1), 22–29. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a03v5n1.pdf>
- Candía Alvarado, M., Castro Hilario, C., & Sánchez Román, E. (2017). “*Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera.*” https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2021/Magali_Tesis_maestria_2017.pdf?sequence=1
- Cerda, H., & Parada, M. (2018). “*Clima laboral y engagement aplicado en la empresa Coopelan Ltda.*” [http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/3313/4/Cerda Gallegos - Parada Pino.pdf](http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/3313/4/Cerda_Gallegos_Parada_Pino.pdf)
- Frías, M. S. (2016). *Análisis del engagement y su relación con la motivación de los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana*. 1–131.

- Hernández, R., Hernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edic). McGraw Hill.
- Lisbona, A., Morales, F., & Palací, F. (2009). El engagement como resultado de la socialización organizacional. *Dialnet.Unirioja.Es*, 9(1), 89–100.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2873396>
- Palacios Zubieta, A. (2019). “*Motivación y Engagement Laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz , 2019.*”
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39235/Palacios_ZAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quiroz Espinoza, S. P. (2019). “Motivación Laboral y Engagement Del Personal de la Policía Nacional Del Perú, Cajabamba.” In *Universidad Señor de Sipán*.
<http://repositorio.uss.edu.pe/xmlui/handle/uss/6578>
- Quispe Huamani, M. A. (2018). “Motivación laboral y Engagement en los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018.” In *Universidad Cesar Vallejo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33403/quispe_hm.pdf?sequence=1
- Ramírez Franco, V. (2019). “*Incidencia de la motivación, la satisfacción laboral y los conflictos de trabajo y familia en el engagement de los tripulantes de LATAM Ecuador*” (Vol. 147). chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2F201.159.223.2%2Fbitstream%2F123456789%2F1274%2F1%2FTESIS%2520VANESSA%2520RAMIREZ.pdf&cflen=671571

Ros-Gálvez, A. (2020). *La motivación laboral: una revisión de la literatura*. 33.

<https://www.researchgate.net/publication/336130102>

Salanova, María, Bresó, E., & Schaufeli, W. B. (2018). Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del Burnout y del Engagement. *Ansiedad y Estrés*, 11, 18–29.

Salanova, Marisa, Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiro, J. M., & Grau, R. (2017). Desde el Burnout al engagement: ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 16, 117–134.

Sanabria, D. (2019). “Relación entre Engagement y Satisfacción Laboral en empresa de construcción de la ciudad de Bucaramanga.” In *Universidad Pontificia Bolivariana* (Vol. 1, Issue 1). <http://www.ghbook.ir/index.php?name=فرهنگ و رسانه های> <http://www.albayan.ae%0Ahttp://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&q=APLIKASI+PENGENA>

SISOL, S. M. de la S. (2019). Memoria anual 2019. In *Memoria anual 2019* (Vol. 30, Issue 3, pp. I–VI). <https://doi.org/10.5944/reop.vol.30.num.3.2019.27700>

ANEXO

Anexo 1: Matriz de consistencia o coherencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tema: “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de Covid-19 en los colaboradores del Sistema Metropolitano de la Solidaridad Lima, 2021”

Responsable: Luis Alberto, Vásquez Pizarro

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSION	TIPO, MÉTODO, Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	TRATAMIENTO O ESTADÍSTICO
¿Cómo el engagement se relaciona con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la	Analizar la variable engagement y su relación con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema	El engagement se relaciona con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano	X: Engagement	X1.- Vigorosidad (energía). X2.- Empeño (dedicación). X3.- Absorbencia	ENFOQUE: Mixta TIPO: Descriptivo - Correlacional MÉTODO: Descriptivo, estadístico, análisis-	POBLACIÓN: La población que se investigó se encuentra delimitada por 607 colaboradores de del modelo de salud Sistema Metropolitano	TÉCNICA PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS: ➤ Primario s: Hechos, personas ➤ Secundarios:	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA Coeficiente de confiabilidad Medida de Tendencia Central: Media Aritmética Mediana

<p>Solidaridad – SISOL?</p> <p><u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</u> a. ¿De qué manera el engagement en la dimensión vigorosidad se relaciona con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL - 2021?</p> <p>b. ¿Cómo se relaciona el engagement en la dimensión empeño</p>	<p>Metropolitano de la Solidaridad – SISOL.</p> <p><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</u> a. Analizar de qué manera el engagement en la dimensión vigorosidad se relaciona con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL – 2021.</p> <p>b. Identificar la relación que existe</p>	<p>de la Solidaridad – SISOL.</p> <p><u>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</u> a. Existe relación entre el engagement dimensión vigorosidad con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL – 2021.</p> <p>b. El engagement dimensión empeño se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de del modelo de salud</p>	<p>(empapamie nto).</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Y. Motivación laboral</p>	<p>síntesis, entre otros.</p> <p>DISEÑO No Experimental, transversal correlacional</p> <p>DIMENSION</p> <p>Y1.- Desmotiva. Y2.- Entorno externo. Y3.- Entorno interno</p>	<p>de la Solidaridad – SISOL - 2021.</p> <p>MUESTRA CENSAL: 237 colaboradores</p>	<p>- Observación</p> <p>- Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Cuestionario. ➤ Escala para medir actitudes. ➤ El método de Escalamiento de Likert. 	<p>Moda</p> <p>❖ Medidas de Dispersión</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Varianza ➤ Desviación <p>Estadística Inferencial: - Coeficiente de Correlación de Pearson. -Prueba de significancia.</p>
---	--	---	--	---	--	--	--

<p>con la motivación laboral de los colaboradores de del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL - 2021? c . ¿Existe relación entre el engagement en la dimensión absorbencia con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL - 2021?</p>	<p>entre el engagement en la dimensión empeño con la motivación laboral de los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL – 2021. c. Existe relación entre el engagement en la dimensión absorbencia con la motivación laboral en los colaboradores de del modelo de salud Sistema Metropolitano de la</p>	<p>Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL – 2021. c. Existe relación entre el engagement dimensión absorbencia con la motivación laboral en los colaboradores del modelo de salud Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL – 2021.</p>						
--	---	--	--	--	--	--	--	--

	Solidaridad – SISOL – 2021.							
--	--------------------------------	--	--	--	--	--	--	--



Anexos 2 Cuestionario a los Colaboradores

CUESTIONARIO

“El presente instrumento es de carácter anónimo y tiene como objetivo conocer el nivel de motivación que le brinda su puesto de trabajo a fin de elaborar un sistema de estrategias para mejorar los niveles de motivación, con el propósito de crear indicadores evaluativos para contribuir a la mejora de la calidad de atención. Además de plantear y desarrollar un sistema de gestión de recursos humanos que permita desarrollar y ejecutar un programa y/o sistema de incentivos que posibilite la transformación cualitativa de los servicios”.

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

I: Datos generales

1. SEXO	3. Estado civil
Hombre..... 1	Soltero..... 1
Mujer 2	Conviviente o casado 2
2. Edad	Separado o divorciado 3
..... años	Viudo(a)..... 4
3. Area donde labora	5. Nivel de instrucción
	Primaria..... 1
	Secundaria... 2
	Técnico 3
	Superior universitario 4
	Estudio magister... 5
	grado magister..... 6

II: Opinión de engagement

1. Completamente verdadero	2. Verdadero	3. Ni falso, ni verdadero	4. Falso	5. Completamente falso
----------------------------	--------------	---------------------------	----------	------------------------

Variable independiente: Engagement	1	2	3	4	5
1. En mi trabajo me siento lleno de energía.					
2. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo					

3. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar					
4. Soy muy persistente en mi trabajo					
5. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo					
6. Mi trabajo es retador					
7. Mi trabajo me inspira					
8. Estoy entusiasmado sobre mi trabajo					
9. Estoy orgulloso del trabajo que hago					
10. Mi trabajo está lleno de significado y propósito					
11. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí					
12. El tiempo vuela cuando estoy trabajando					
13. Me “dejo llevar” por mi trabajo					
14. Estoy inmerso en mi trabajo					
15. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo					

III. Opinión de motivación laboral

1. Siempre	2. La mayoría de las veces sí	3. Algunas veces si, algunas veces no	4. La mayoría de las veces no.	5. Nunca
------------	-------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------	----------

Variable dependiente: Motivación laboral	1	2	3	4	5
16. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo					
17. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo de trabajo					
18. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.					
19. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).					
20. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)					
21. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes)					
22. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo					
23. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo					
24. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo					
25. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo					
26. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo					
27. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo					
28. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo					

¡¡Gracia por su colaboración!!

Anexo 3 base de datos

Variable independiente: Engagement															Variable dependiente: Motivación laboral																
Dimensión: Vigoridad					Dimensión: Empeño					Dimensión: Absorbencia					Dimensión: Desmotivado			Dimensión: Entorno externo						Dimensión: Entorno interno							
Dim.Vgor1	Dim.Vgor2	Dim.Vgor3	Dim.Vgor4	Dim.Vgor5	Dim.Empño6	Dim.Empño7	Dim.Empño8	Dim.Empño9	Dim.Empño10	Dim.Absorb11	Dim.Absorb12	Dim.Absorb13	Dim.Absorb14	Dim.Absorb15	Dim.Dsmo1	Dim.Dsmo2	Dim.Dsmo3	Dim.exerno4	Dim.exerno5	Dim.exerno6	Dim.exerno7	Dim.exerno8	Dim.exerno9	Dim.interno10	Dim.interno11	Dim.interno12	Dim.interno	VI.Engam ent.Labora	Dimension. Vigorosa	Dimensio a.Empeño	Dimension. Absorbenci
3	2	3	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	5	3	3	5	3	4	4	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	5	3
3	2	2	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	5	3	3	5	3	4	3	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	5	3
3	2	2	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	5	3	3	5	3	4	3	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	5	3
4	1	2	2	1	4	3	4	2	4	2	2	1	3	3	3	5	3	4	3	3	2	4	1	1	2	1	3	4	4	5	3
4	1	1	1	1	3	3	4	1	3	1	3	2	3	3	3	5	3	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	4	4	4	1
3	2	2	1	2	3	4	3	2	3	1	3	2	5	3	4	5	3	2	2	2	1	3	1	2	1	1	1	3	3	4	1
3	2	2	1	2	4	4	3	2	4	1	2	1	5	3	4	4	4	2	2	3	1	3	2	2	1	2	1	3	3	5	1
3	2	2	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	5	2	4	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	5	3
3	2	2	2	2	4	3	4	2	4	2	2	1	5	2	3	4	4	4	3	3	2	4	2	1	2	2	3	3	3	5	3
5	1	2	2	1	3	3	4	1	3	2	1	1	5	3	3	5	4	4	3	3	1	4	2	1	2	3	3	5	5	4	3
3	1	1	1	1	3	5	4	3	3	1	1	2	1	3	3	5	4	4	2	2	1	5	1	1	1	3	1	3	3	4	1
3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	1	1	1	3	3	5	3	2	2	3	1	5	1	2	2	3	1	3	3	4	1
3	2	2	1	3	2	2	2	3	4	2	1	1	1	3	3	3	3	2	2	3	1	5	1	2	2	4	1	3	3	3	3
3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	4	3	3	4	2	1	2	3	1	2	3	4	1	3	3	3	3
3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	1	3	2	1	4	4	4	4	3	1	2	3	2	2	3	5	1	3	3	3	3
1	2	4	3	2	2	1	2	4	2	2	1	3	4	1	5	4	4	4	3	1	2	4	2	1	3	2	1	1	1	3	3
2	2	4	4	2	3	2	1	4	1	3	1	4	4	2	2	2	2	2	4	2	3	5	3	1	4	2	3	2	2	4	4
2	3	3	4	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2	4	2	2	4	2	3	5	3	4	4	1	3	2	2	4	4
2	4	3	4	2	2	2	2	3	2	3	4	3	2	4	1	4	2	2	5	3	3	5	4	3	1	1	3	2	2	3	4
2	4	5	2	5	1	3	5	4	1	4	4	2	5	4	2	5	5	1	5	3	4	5	4	3	5	5	1	2	2	1	5
3	2	3	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	5	3	4	4	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	5	3
3	2	2	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	5	3	4	3	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	5	3
3	2	2	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	5	3	4	3	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	5	3

4	1	2	2	1	4	3	4	2	4	2	2	1	3	3	3	5	3	4	3	3	2	4	1	1	2	1	3	4	4	5	3
4	1	1	1	1	3	3	4	1	3	1	3	2	3	3	3	5	3	2	3	2	2	3	1	1	1	1	2	4	4	4	1
3	2	2	1	2	3	4	3	2	3	1	3	2	2	3	4	5	3	2	2	2	1	3	1	2	1	1	2	3	3	4	1
3	2	2	1	2	4	4	3	2	4	1	2	1	2	3	4	4	4	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	3	5	1
3	2	2	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	2	4	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	5	3
3	2	2	2	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	2	3	4	4	4	3	3	2	4	2	1	2	2	3	3	3	5	3
5	1	2	2	1	3	3	4	1	3	2	1	1	2	3	3	5	4	4	3	3	1	4	2	1	2	3	3	5	5	4	3
3	1	1	1	1	3	5	4	3	3	1	1	2	1	3	3	5	4	4	2	2	1	5	1	1	1	3	1	3	3	4	1
3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	1	1	1	3	3	5	3	3	2	3	1	5	1	2	1	3	1	3	3	4	1
3	2	2	1	3	2	2	2	3	4	2	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	1	5	1	2	1	4	2	3	3	3	3
3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	4	3	3	4	2	1	2	3	1	2	3	4	2	3	3	3	3
3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	1	3	2	1	4	4	4	4	3	1	2	3	2	2	3	5	1	3	3	3	3
1	2	4	3	2	2	1	2	4	2	2	1	3	4	1	5	4	4	4	3	1	2	4	2	1	3	2	1	1	1	3	3
2	2	4	4	2	3	2	1	4	1	3	1	4	4	2	2	2	2	3	4	2	3	5	3	1	4	2	3	2	2	4	4
2	3	3	4	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2	4	2	3	4	2	3	5	3	4	4	1	3	2	2	4	4
2	4	3	4	2	2	2	2	3	2	3	4	3	2	4	1	4	2	2	5	3	3	5	4	3	1	1	3	2	2	3	4
2	4	5	2	5	1	3	5	4	1	4	4	2	5	4	2	5	5	1	5	3	4	5	4	3	5	5	1	2	2	1	5
3	2	3	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	5	3	4	4	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	5	3
3	2	2	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	5	3	4	3	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	5	3
3	2	2	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	5	3	4	3	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	5	3
4	1	2	2	1	4	3	4	2	4	2	2	1	3	3	3	5	3	4	3	3	2	4	1	1	2	1	3	4	4	5	3
4	1	1	1	1	3	3	4	1	3	1	3	2	3	3	3	5	3	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	4	4	4	1
3	2	2	1	2	3	4	3	2	3	1	3	2	2	3	4	5	3	2	2	2	1	3	1	2	1	1	1	3	3	4	1
3	2	2	1	2	4	4	3	2	4	1	2	1	2	3	4	4	4	2	2	3	1	3	2	2	1	2	1	3	3	5	1
3	2	2	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	2	4	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	5	3
3	2	2	2	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	2	3	4	4	4	3	3	2	4	2	1	2	2	3	3	3	5	3
5	1	2	2	1	3	3	4	1	3	2	1	1	2	3	3	5	4	4	3	3	1	4	2	1	2	3	3	5	5	4	3
3	1	1	1	1	3	5	4	3	3	1	1	2	1	3	3	5	4	4	2	2	1	5	1	1	1	3	1	3	3	4	1
3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	1	1	1	3	3	5	3	2	2	3	1	5	1	2	1	3	1	3	3	4	1

3	2	2	1	3	2	2	2	3	4	2	1	1	1	3	3	3	3	2	2	3	1	5	1	2	1	4	2	3	3	3	3	3
3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	4	3	3	4	2	1	2	3	1	2	3	4	2	3	3	3	3	3
3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	1	3	2	1	4	4	4	4	3	1	2	3	2	2	3	5	1	3	3	3	3	3
1	2	4	3	2	2	1	2	4	2	2	1	3	4	1	5	4	4	4	3	1	2	4	2	1	3	2	1	1	1	3	3	
2	2	4	4	2	3	2	1	4	1	3	1	4	4	2	2	2	2	3	4	2	3	5	3	1	4	2	3	2	2	4	4	
2	3	3	4	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2	4	2	3	4	2	3	5	3	4	4	1	3	2	2	4	4	
2	4	3	4	2	2	2	2	3	2	3	4	3	2	4	1	4	2	2	5	3	3	5	4	3	1	1	3	2	2	3	4	
2	4	5	2	5	1	3	5	4	1	4	4	2	5	4	2	5	5	1	5	3	4	5	4	3	5	5	1	2	2	1	5	
3	2	3	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	5	3	4	4	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	5	3	
3	2	2	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	5	3	4	3	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	5	3	
3	2	2	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	5	3	4	3	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	5	3	
4	1	2	2	1	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	5	3	4	3	3	2	4	1	1	2	1	3	4	4	5	3	
4	1	1	1	1	3	3	4	1	3	1	3	2	2	3	3	5	3	2	3	2	2	3	1	1	1	1	2	4	4	4	1	
3	2	2	1	2	3	4	3	2	3	1	3	2	2	3	4	5	3	2	2	2	1	3	1	2	1	1	2	3	3	4	1	
3	2	2	1	2	4	4	3	2	4	1	2	1	2	3	4	4	4	2	2	3	1	3	2	2	1	2	2	3	3	5	1	
3	2	2	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	2	4	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	5	3	
3	2	2	2	2	4	3	4	2	4	2	2	1	5	2	3	4	4	4	3	3	2	4	2	1	2	2	3	3	3	5	3	
5	1	2	2	1	3	3	4	1	3	2	1	1	5	3	3	5	4	4	3	3	1	4	2	1	2	3	3	5	5	4	3	
3	1	1	1	1	3	5	4	3	3	1	1	2	1	3	3	5	4	4	2	2	1	5	1	1	1	3	5	3	3	4	1	
3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	1	1	1	3	3	5	3	3	2	3	1	5	1	2	1	3	5	3	3	4	1	
3	2	2	1	3	2	2	2	3	4	2	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	1	5	1	2	1	4	2	3	3	3	3	
3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	4	3	3	4	2	1	2	3	1	2	3	4	2	3	3	3	3	
3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	1	3	5	1	4	4	4	4	3	1	2	3	2	2	3	5	1	3	3	3	3	
1	2	4	3	2	2	1	2	4	2	2	1	3	4	1	5	4	4	4	3	1	2	4	2	1	3	2	1	1	1	3	3	
2	2	4	4	2	3	2	1	4	1	3	1	4	4	2	2	2	2	2	4	2	3	5	3	1	4	2	3	2	2	4	4	
2	3	3	4	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2	4	2	2	4	2	3	5	3	4	4	1	3	2	2	4	4	
2	4	3	4	2	2	2	2	3	2	3	4	3	2	4	1	4	2	2	5	3	3	5	4	3	1	1	3	2	2	3	4	
2	4	5	2	5	1	3	5	4	1	4	4	2	5	4	2	5	5	1	5	3	4	5	4	3	5	5	1	2	2	1	5	
3	2	3	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	5	3	4	4	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	5	3	

3	2	2	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	5	3	4	3	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	5	3	
3	2	2	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	5	3	4	3	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	5	3	
4	1	2	2	1	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	5	3	4	3	3	2	4	1	1	2	1	3	4	4	5	3	
4	1	1	1	1	3	3	4	1	3	1	3	2	2	3	3	5	3	2	3	2	2	3	1	1	1	1	2	4	4	4	1	
3	2	2	1	2	3	4	3	2	3	1	3	2	5	3	4	5	3	2	2	2	1	3	1	2	1	1	2	3	3	4	1	
3	2	2	1	2	4	4	3	2	4	1	2	1	5	3	4	4	4	2	2	3	1	3	2	2	1	2	2	3	3	5	1	
3	2	2	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	5	2	4	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	5	3	
3	2	2	2	2	4	3	4	2	4	2	2	1	5	2	3	4	4	4	3	3	2	4	2	1	2	2	3	3	3	5	3	
5	1	2	2	1	3	3	4	1	3	2	1	1	5	3	3	5	4	4	3	3	1	4	2	1	2	3	3	5	5	4	3	
3	1	1	1	1	3	5	4	3	3	1	1	2	1	3	3	5	4	4	2	2	1	5	1	1	2	3	5	3	3	4	1	
3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	1	1	1	3	3	5	3	3	2	3	1	5	1	2	2	3	5	3	3	4	1	
3	2	2	1	3	2	2	2	3	4	2	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	1	5	1	2	2	4	2	3	3	3	3	
3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	4	3	3	4	2	1	2	3	1	2	3	4	2	3	3	3	3	
3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	1	3	2	1	4	4	4	4	3	1	2	3	2	2	3	5	1	3	3	3	3	
1	2	4	3	2	2	1	2	4	2	2	1	3	4	1	5	4	4	4	3	1	2	4	2	1	3	2	1	1	1	3	3	
2	2	4	4	2	3	2	1	4	1	3	1	4	4	2	2	2	2	2	4	2	3	5	1	1	4	2	3	2	2	4	4	
2	3	3	4	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2	4	2	2	4	2	3	5	1	4	4	1	3	2	2	4	4	
2	4	3	4	2	2	2	2	3	2	3	4	3	2	4	1	4	2	2	5	3	3	5	4	3	1	1	3	2	2	3	4	
2	4	5	2	5	1	3	5	4	1	4	4	2	5	4	2	5	5	1	5	3	4	5	4	3	5	5	1	2	2	1	5	
3	2	3	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	5	3	4	4	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	5	3	
3	2	2	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	5	3	4	3	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	5	3	
3	2	2	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	5	3	4	3	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	5	3	
4	1	2	2	1	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	5	3	4	3	3	2	4	1	1	2	1	3	4	4	5	3	
4	1	1	1	1	3	3	4	1	3	1	3	2	2	3	3	5	3	2	3	2	2	3	1	1	1	1	2	4	4	4	1	
3	2	2	1	2	3	4	3	2	3	1	3	2	2	3	4	5	3	2	2	2	1	3	1	2	1	1	2	3	3	4	1	
3	2	2	1	2	4	4	3	2	4	1	2	1	2	3	4	4	4	4	2	2	3	1	3	2	2	1	2	2	3	3	5	1
3	2	2	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	2	4	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	5	3	
3	2	2	2	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	2	3	4	4	4	3	3	2	4	2	1	2	2	3	3	3	5	3	
5	1	2	2	1	3	3	4	1	3	2	1	1	2	3	3	5	4	4	3	3	1	4	2	1	2	3	3	5	5	4	3	

3	1	1	1	1	3	5	4	3	3	1	1	2	1	3	3	5	4	4	2	2	1	5	1	1	1	3	1	3	3	4	1
3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	1	1	1	3	3	5	3	2	2	3	1	5	1	2	1	3	1	3	3	4	1
3	2	2	1	3	2	2	2	3	4	2	1	1	1	3	3	3	3	2	2	3	1	5	1	2	1	4	2	3	3	3	3
3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	4	3	3	4	2	1	2	3	1	2	3	4	2	3	3	3	3
3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	1	3	2	1	4	4	4	4	3	1	2	3	2	2	3	5	5	3	3	3	3
1	2	4	3	2	2	1	2	4	2	2	1	3	4	1	5	4	4	4	3	1	2	4	2	1	3	2	5	1	1	3	3
2	2	4	4	2	3	2	1	4	1	3	1	4	4	2	2	2	2	2	4	2	3	5	3	1	4	2	3	2	2	4	4
2	3	3	4	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2	4	2	2	4	2	3	5	3	4	4	1	3	2	2	4	4
2	4	3	4	2	2	2	2	3	2	3	4	3	2	4	1	4	2	2	5	3	3	5	4	3	1	1	3	2	2	3	4
2	4	5	2	5	1	3	5	4	1	4	4	2	5	4	2	5	5	1	5	3	4	5	4	3	5	5	1	2	2	1	5
3	2	3	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	5	3	4	4	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	5	3
3	2	2	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	5	3	4	3	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	5	3
3	2	2	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	5	3	4	3	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	5	3
4	1	2	2	1	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	5	3	4	3	3	2	4	1	1	2	1	3	4	4	5	3
4	1	1	1	1	3	3	4	1	3	1	3	2	2	3	3	5	3	2	3	2	2	3	1	1	1	1	2	4	4	4	1
3	2	2	1	2	3	4	3	2	3	1	3	2	2	3	4	5	3	2	2	2	1	3	1	2	1	1	2	3	3	4	1
3	2	2	1	2	4	4	3	2	4	1	2	1	2	3	4	4	4	2	2	3	1	3	2	2	1	2	2	3	3	5	1
3	2	2	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	2	4	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	5	3
3	2	2	2	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	2	3	4	4	4	3	3	2	4	2	1	2	2	3	3	3	5	3
5	1	2	2	1	3	3	4	1	3	2	1	1	2	3	3	5	4	4	3	3	1	4	2	1	2	3	3	5	5	4	3
3	1	1	1	1	3	5	4	3	3	1	1	2	1	3	3	5	4	4	2	2	1	5	1	1	1	3	1	3	3	4	1
3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	1	1	1	3	3	5	3	3	2	3	1	5	1	2	1	3	1	3	3	4	1
3	2	2	1	3	2	2	2	3	4	2	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	1	5	1	2	1	4	2	3	3	3	3
3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	4	3	3	4	2	1	2	3	1	2	3	4	2	3	3	3	3
3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	1	3	2	1	4	4	4	4	3	1	2	3	2	2	3	5	1	3	3	3	3
1	2	4	3	2	2	1	2	4	2	2	1	3	4	1	5	4	4	4	3	1	2	4	2	1	3	2	1	1	1	3	3
2	2	4	4	2	3	2	1	4	1	3	1	4	4	2	2	2	2	3	4	2	3	5	1	1	4	2	3	2	2	4	4
2	3	3	4	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2	4	2	3	4	2	3	5	1	4	4	1	3	2	2	4	4
2	4	3	4	2	2	2	2	3	2	3	4	3	2	4	1	4	2	2	5	3	3	5	4	3	1	1	3	2	2	3	4

2	4	5	2	5	1	3	5	4	1	4	4	2	5	4	2	5	5	1	5	3	4	5	4	3	5	5	1	2	2	1	5
3	2	3	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	5	3	4	4	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	5	3
3	2	2	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	5	3	4	3	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	5	3
3	2	2	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	5	3	4	3	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	5	3
4	1	2	2	1	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	5	3	4	3	3	2	4	1	1	2	1	3	4	4	5	3
4	1	1	1	1	3	3	4	1	3	1	3	2	2	3	3	5	3	2	3	2	2	3	1	1	1	1	2	4	4	4	1
3	2	2	1	2	3	4	3	2	3	1	3	2	2	3	4	5	3	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	3	3	4	1
3	2	2	1	2	4	4	3	2	4	1	2	1	2	3	4	4	4	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	3	5	1
3	2	2	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	2	4	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	5	3
3	2	2	2	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	2	3	4	4	4	3	3	2	4	2	1	2	2	3	3	3	5	3
5	1	2	2	1	3	3	4	1	2	2	1	1	2	3	3	5	4	4	3	3	1	4	2	1	2	3	3	5	5	4	3
3	1	1	1	1	3	5	4	3	3	1	1	2	1	3	3	5	4	4	2	2	1	5	1	1	1	3	5	3	3	4	1
3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	1	1	1	3	3	5	3	3	2	3	1	5	1	2	1	3	5	3	3	4	1
3	2	2	1	3	2	2	2	3	4	2	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	1	5	1	2	1	4	5	3	3	3	3
3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	4	3	3	4	2	1	2	3	1	2	3	4	5	3	3	3	3
3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	4	4	4	4	3	1	2	3	2	2	3	4	5	3	3	3	3
1	2	4	3	2	2	1	2	4	2	2	1	2	4	1	5	4	4	4	3	1	2	4	2	1	3	2	1	1	1	3	3
2	2	4	4	2	3	2	1	4	1	3	1	4	4	2	2	2	2	3	4	2	3	5	1	1	4	2	3	2	2	4	4
2	3	3	4	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	4	2	3	5	1	4	4	1	3	2	2	4	4
2	4	3	4	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	4	1	4	2	2	5	3	3	5	4	3	1	1	3	2	2	3	4
2	4	5	2	5	1	3	5	4	1	4	4	2	5	4	2	5	5	1	5	3	4	5	4	3	5	4	1	2	2	1	5
3	2	3	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	5	3	4	4	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	5	3
3	2	2	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	5	3	4	3	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	5	3
3	2	2	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	5	3	4	3	3	2	4	1	1	2	2	3	3	3	5	3
4	1	2	2	1	4	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	5	3	4	3	3	2	4	1	1	2	1	3	4	4	5	3
4	1	1	1	1	3	3	4	1	3	1	3	2	2	3	3	5	3	2	3	2	2	3	1	1	1	1	2	4	4	4	1
3	2	2	1	2	3	4	3	2	3	1	3	2	2	3	4	5	3	2	2	2	1	3	1	2	1	1	2	3	3	4	1
3	2	2	1	2	4	4	3	2	4	1	2	1	2	3	4	4	4	2	2	3	1	3	2	2	1	2	2	3	3	5	1
3	2	2	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	2	4	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	5	3

3	2	2	1	2	4	4	3	2	4	1	2	1	2	3	4	4	4	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	3	5	1	
3	2	2	1	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	2	4	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	5	3
3	2	2	2	2	4	3	4	2	4	2	2	1	2	2	3	4	4	4	3	3	2	4	2	1	2	2	5	3	3	5	3
5	1	2	2	1	3	3	4	1	2	2	1	1	2	3	3	5	4	4	3	3	1	4	2	1	2	3	5	5	5	4	3
3	1	1	1	1	3	5	4	3	2	1	1	2	1	3	3	5	4	4	2	2	1	5	1	1	1	3	5	3	3	4	1
3	1	1	1	1	3	2	3	3	2	1	1	1	1	3	3	5	3	3	2	3	1	5	1	2	1	3	5	3	3	4	1
3	2	2	1	3	2	2	2	3	4	2	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	1	5	1	2	1	4	2	3	3	3	3
3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	4	3	3	4	2	1	2	3	1	2	3	4	2	3	3	3	3
3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	1	3	2	1	4	4	4	4	3	1	2	3	2	2	3	5	5	3	3	3	3
1	2	4	3	2	2	1	2	4	2	2	1	2	4	1	5	4	4	4	3	1	2	4	2	1	3	2	5	1	1	3	3

Base.datos.Luis.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Genero	Númerico	8	0	Genero: Mascu...	{1, Masculin...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
2	Dim.Vigor1	Númerico	8	0	1. En mi trabaj...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
3	Dim.Vigor2	Númerico	8	0	2. Puedo contin...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
4	Dim.Vigor3	Númerico	8	0	3. Cuando me l...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
5	Dim.Vigor4	Númerico	8	0	4. Soy muy per...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
6	Dim.Vigor5	Númerico	8	0	5. Soy fuerte y ...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
7	Dim.Empeño6	Númerico	8	0	6. Mi trabajo es...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
8	Dim.Empeño7	Númerico	8	0	8. Mi trabajo m...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
9	Dim.Empeño8	Númerico	8	0	8. Estoy entusi...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
10	Dim.Empeño9	Númerico	8	0	9. Estoy orgullo...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
11	Dim.Empeñ...	Númerico	8	0	10. Mi trabajo e...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
12	Dim.Absorb11	Númerico	8	0	11. Cuando est...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
13	Dim.Absorb12	Númerico	8	0	12. El tiempo v...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
14	Dim.Absorb13	Númerico	8	0	13. Me "dejo lle...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
15	Dim.Absorb14	Númerico	8	0	14. Estoy inme...	{1, Complet...	Ninguno	18	Centrado	Ordinal	Entrada
16	Dim.Absorb15	Númerico	8	0	15. Soy feliz cu...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
17	Dim.Desmo1	Númerico	8	0	16. Me esfuerz...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
18	Dim.Desmo2	Númerico	8	0	17. No me esfu...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
19	Dim.Desmo3	Númerico	8	0	18. No sé por q...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
20	Dim.externo4	Númerico	8	0	19. Para obten...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
21	Dim.externo5	Númerico	8	0	20. Para evitar ...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
22	Dim.externo6	Númerico	8	0	21. Porque otra...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
23	Dim.externo7	Númerico	8	0	22. Porque otra...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
24	Dim.externo8	Númerico	8	0	23. Porque me...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
25	Dim.externo9	Númerico	8	0	24. Porque me...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Página 2 de 125 Word está guardando te...

11:54 p. m. 09/12/2021

Base.datos.Luis.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
19	Dim.Desmo3	Númérico	8	0	18. No sé por q...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
20	Dim.externo4	Númérico	8	0	19. Para obten...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
21	Dim.externo5	Númérico	8	0	20. Para evitar ...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
22	Dim.externo6	Númérico	8	0	21. Porque otra...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
23	Dim.externo7	Númérico	8	0	22. Porque otra...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
24	Dim.externo8	Númérico	8	0	23. Porque me...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
25	Dim.externo9	Númérico	8	0	24. Porque otra...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
26	Dim.interno10	Númérico	8	0	25. Porque ten...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
27	Dim.interno11	Númérico	8	0	26. Porque si n...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
28	Dim.interno12	Númérico	8	0	27. Porque me ...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
29	Dim.interno	Númérico	8	0	28. Porque si n...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
30	VI.Engamen...	Númérico	5	0	1. Variable inde...	{1, Complet...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	Dimension....	Númérico	5	0	2. Dimensión: ...	{1, Complet...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
32	Dimension....	Númérico	5	0	3. Dimensión: ...	{1, Complet...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	Dimension....	Númérico	5	0	4. Dimensión: ...	{1, Complet...	Ninguno	9	Derecha	Ordinal	Entrada
34	V.D.Motivac...	Númérico	5	0	5. Variable dep...	{1, Siempre}...	Ninguno	15	Derecha	Ordinal	Entrada
35	Dimension....	Númérico	5	0	6. Dimensión: ...	{1, Siempre}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
36	Dimension....	Númérico	5	0	7. Dimensión: ...	{1, Siempre}...	Ninguno	14	Derecha	Ordinal	Entrada
37	Dimensión....	Númérico	5	0	8. Dimensión: ...	{1, Siempre}...	Ninguno	15	Derecha	Ordinal	Entrada
38											
39											
40											
41											
42											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Página 2 de 125 Word está guardando le... 11:54 p. m. 09/12/2021

Anexo 4 Validación de instrumentos

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I DATOS GENERALES

- 1.1. **Apellidos y nombres del experto:** Dr. Alcides E. Espinoza León
- 1.2. **Grado académico:** Doctor
- 1.3. **Cargo e institución donde labora:** UNDAC
- 1.4. **Título de la investigación:** "Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de Covid-19 en los colaboradores del Sistema Metropolitano de la Solidaridad Lima, 2021"
- 1.5. **Autor del instrumento:** Luis Alberto, Vásquez Pizarro
- 1.6. **Licenciatura/Maestría/Doctorado:** Licenciatura
- 1.7. **Nombre del instrumento:** Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVO/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD						93%
2. OBJETIVIDAD						87%
3. ACTUALIDAD						80%
4. ORGANIZACION						94%
5. SUFICIENCIA						98%
6. INTENCIONALIDAD						97%
7. CONSISTENCIA						93%
8. COHERENCIA						94%
9. METODOLOGIA					85%	
10. CONVENIENCIA						97%
SUB TOTAL						80%
TOTAL (PROMEDIO)						87%

VALORACION CUANTITATIVA (TOTAL X 0.20) 19%

VALORACION CUALITATIVA: 90%

OPINION DE APLICABILIDAD: Es aplicable

Lugar y Fecha: Lima 23 de diciembre de 2019


Posfirma DNI: 21136060

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I DATOS GENERALES

- 1.8. **Apellidos y nombres del experto:** Mg. Nely Teresa, ALDANA TANIGUCHE
- 1.9. **Grado académico:** Magister
- 1.10. **Cargo e institución donde labora:** UNDAC
- 1.11. **Título de la investigación:** “Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de Covid-19 en los colaboradores del Sistema Metropolitano de la Solidaridad Lima, 2021”
- 1.12. **Autor del instrumento:** Luis Alberto, Vásquez Pizarro
- 1.13. **Licenciatura/Maestría/Doctorado:** Licenciatura
- 1.14. **Nombre del instrumento:** Cuestionario

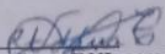
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVO/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD						83%
2. OBJETIVIDAD						92%
3. ACTUALIDAD						80%
4. ORGANIZACION						94%
5. SUFICIENCIA						98%
6. INTENCIONALIDAD					97%	
7. CONSISTENCIA						93%
8. COHERENCIA						94%
9. METODOLOGIA					85%	
10. CONVENIENCIA						97%
SUB TOTAL						80%
TOTAL (PROMEDIO)						87%

VALORACION CUANTITATIVA (TOTAL X 0.20) 16%

VALORACION CUALITATIVA: 80%

OPINION DE APLICABILIDAD: Es aplicable

Lugar y Fecha: Lima 22 de julio de 2021


Posfirma DNI: 10685970

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I DATOS GENERALES

- 1.15. Apellidos y nombres del experto: Mg. Walter Mejia Olivares
- 1.16. Grado académico: Magister
- 1.17. Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
- 1.18. Título de la investigación: "Estudio del engagement laboral y su incidencia con la motivación en un contexto de Covid-19 en los colaboradores del Sistema Metropolitano de la Solidaridad Lima, 2021"
- 1.19. Autor del instrumento: Luis Alberto, Vásquez Pizarro
- 1.20. Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
- 1.21. Nombre del instrumento: Cuestionario

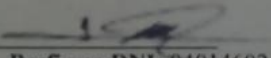
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVO/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD					83	83%
2. OBJETIVIDAD						92%
3. ACTUALIDAD						85%
4. ORGANIZACION					79%	
5. SUFICIENCIA						98%
6. INTENCIONALIDAD						97%
7. CONSISTENCIA						93%
8. COHERENCIA						76%
9. METODOLOGIA						85%
10. CONVENIENCIA						97%
SUB TOTAL						78%
TOTAL (PROMEDIO)						87%

VALORACION CUANTITATIVA (TOTAL X 0.20) 17%

VALORACION CUALITATIVA: 94%

OPINION DE APLICABILIDAD: Es aplicable

Lugar y Fecha: Lima 23 de julio de 2021


Posfirma DNI: 04014602