

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**LA RELACIÓN DEL ENGAGEMENT CON EL
DESEMPEÑO ADAPTATIVO Y LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE COLABORADORES EN LA EMPRESA
FAGA MOTORS S.A, LIMA, 2023**



PRESENTADO POR
ERIK DAVID ARRIARAN CARDENAS
RUBI ANGELA TORRES CORDOVA

ASESORA
DRA. PATRICIA EDITH GUILLÉN APARICIO

TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LIMA, PERÚ
2024



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**LA RELACIÓN DEL ENGAGEMENT CON EL DESEMPEÑO ADAPTATIVO Y LA
SATISFACCIÓN LABORAL DE COLABORADORES EN LA EMPRESA FAGA**

MOTORS S.A, LIMA, 2023

PARA OPTAR

EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTADO POR

ERIK DAVID ARRIARAN CARDENAS

RUBI ANGELA TORRES CORDOVA

ASESORA

DRA. PATRICIA EDITH GUILLÉN APARICIO

LIMA, PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedicamos nuestra tesis, a aquellas empresas que buscan una mejor gestión en relación con sus colaboradores y ser símbolo de constancia, aprendizaje y adaptación.

AGRADECIMIENTOS

A nuestros padres, por su gran apoyo en nuestras vidas a quienes le debemos todo, ya que nos han brindado su cariño y esfuerzo para poder ser estos grandes seres humanos que somos hoy en día, por haber confiado siempre en nosotros y estar en los momentos que lo hemos necesitado. A nuestra apreciada Universidad de San Martín de Porres, por brindarnos sabiduría y hacer que nos desarrollemos académicamente, enseñarnos el compromiso en cada actividad y habernos dado la dicha de aprender de sus prestigiosos maestros, quienes nos enseñaron la perseverancia, la ética y la excelencia. También agradecemos a nuestra asesora, por su dedicación, tiempo y paciencia en brindarnos las herramientas necesarias para concretar la presente tesis. Finalmente, a todas aquellas personas que nos brindaron su apoyo (familiares y amistades).

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	xi
I. CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 Antecedentes de la investigación.....	1
1.1.1 Antecedentes nacionales.....	1
1.2.1 Antecedentes internacionales.....	4
1.2 Bases teóricas.....	7
1.1.2 Variable 1: Engagement	7
1.2.2 Variables: Desempeño adaptativo y la satisfacción laboral	10
1.3 Definición de términos básicos.....	18
II. CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	21
2.1 Formulación de hipótesis	21
2.1.1 Hipótesis principal.....	21
2.2.1 Hipótesis específicas	21
2.2 Variables y definición operacional.....	22
2.1.2 Variable 1: ENGAGEMENT	22
2.2.2 Variables 2 y 3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL.....	23
III. CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	25
3.1 Diseño metodológico.....	25
3.1.1 Método.....	25
3.2.1 Enfoque	25
3.3.1 Tipo.....	25
3.4.1 Nivel.....	26
3.5.1 Diseño.....	26
3.2 Diseño muestral	26
3.1.2 Población	26
3.2.2 Muestra.....	27

3.3	Validez y Confiabilidad del instrumento:.....	29
3.4	Aspectos éticos	31
IV.	CAPÍTULO IV: RESULTADOS	32
4.1	Resultados de la investigación.....	32
4.1.1	Análisis exploratorio.....	32
4.2.1	Análisis descriptivo de la variable 1: Engagement	34
4.2	Pruebas de normalidad	45
4.1.2	Análisis Correlacional	47
	CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	54
	CONCLUSIONES.....	57
	RECOMENDACIONES	59
	FUENTES DE INFORMACIÓN	60
	ANEXOS	64
	ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	64
	ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	67
	ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS VARIABLE 1	69
	ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS VARIABLE 2	71
	ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS VARIABLE 3	73
	ANEXO 5: RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS.....	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Validación de Expertos	29
Tabla 2 Confiabilidad de la variable Engagement	30
Tabla 3 Confiabilidad del Desempeño adaptativo	30
Tabla 4 Confiabilidad del Satisfacción laboral	30
Tabla 5 Análisis exploratorio	32
Tabla 6 Sexo	33
Tabla 7 Estado Civil	33
Tabla 8 Grado de instrucción	33
Tabla 9 Análisis de la Variable 1: Engagement.....	34
Tabla 10 Análisis de la Dimensión: Vigor	36
Tabla 11 Análisis de la Dimensión: Dedicación	38
Tabla 12 Análisis de la Dimensión: Absorción	40
Tabla 13 Análisis de la Variable 2: Desempeño Adaptativo.....	42
Tabla 14 Análisis de la Variable 3: Satisfacción laboral	44
Tabla 15 Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones.....	46
Figura 16 análisis correlacional	48
Figura 17 Hipótesis Específica 3.....	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Gráfico resumen de barras para la variable “Engagement”	34
Figura 2	Gráfico de barras para la variable “Engagement”	35
Figura 3	Gráfico resumen de barras para la dimensión “Vigor”	36
Figura 4	Gráfico de barras para la dimensión “Vigor”	37
Figura 5	Gráfico resumen de barras para la dimensión “Dedicación”	38
Figura 6	Gráfico de barras para la dimensión “Dedicación”	39
Figura 7	Gráfico resumen de barras para la dimensión “absorción”	40
Figura 8	Gráfico de barras para la dimensión “absorción”	41
Figura 9	Gráfico resumen de barras para la dimensión “Desempeño Adaptativo”	42
Figura 10	Gráfico de barras para la dimensión “Desempeño adaptativo”	43
Figura 11	Gráfico resumen de barras para la dimensión “Satisfacción laboral”	44
Figura 12	Gráfico de barras para la dimensión “Satisfacción laboral”	45

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la variable engagement, el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral, aplicado en Faga Motors de La Molina. El método aplicado fue no experimental y corte transversal, el enfoque del estudio es cuantitativo, la muestra participante fueron 46 personas de la empresa, el instrumento fue un cuestionario de 52 preguntas, que 17 de ellas corresponde a medir la variable engagement, 20 corresponde a medir la variable desempeño adaptativo y 15 corresponden a la variable satisfacción laboral, estos cuestionarios miden mediante escala de Likert de cinco niveles, asimismo, se utilizó el análisis de fiabilidad alfa de Cronbach para conocer su grado de confianza, obteniéndose 0,924 en engagement, 0,951 en desempeño adaptativo y 0,922 para satisfacción laboral, se realizó el análisis la prueba de normalidad con el análisis Shapiro Wilk y se realizó la contrastación de hipótesis mediante la correlación de Rho de Spearman, para relacionar engagement y desempeño adaptativo, engagement y satisfacción laboral, se utilizó el análisis de Rho de Spearman para la dimensión vigor relacionado con desempeñado adaptativo y vigor en relación a la satisfacción laboral, para dedicación en relación con el desempeño adaptativo, y dedicación con la variable satisfacción laboral; por último, la correlación específica 3 de absorción con desempeño adaptativo y dimensión absorción con satisfacción laboral, se identificó la correlación estadística positiva para la correlación del Rho de Spearman $r = 0,493$ y $r = 0,752$ para engagement sobre el desarrollo adaptativo y satisfacción laboral de Faga Motor de La Molina, Lima-Perú.

Palabras Clave: Engagement, desempeño adaptativo, satisfacción laboral, funciones administrativas, empresa automotriz, concesionaria venta de vehículos.

ABSTRACT

The objective of this work is to determine if there is a relationship between the engagement variable, adaptive performance and job satisfaction, applied in Faga Motors de la Molina. The method is non-experimental-cross-sectional, the focus of the study is quantitative, the participating sample was 46 people from the company, the instrument was a questionnaire of 52 questions, 17 of which correspond to measuring the engagement variable, 20 correspond to measuring the variable adaptive performance and 15 correspond to the variable job satisfaction, these questionnaires measure using a five-level Likert scale, likewise, Cronbach's alpha reliability analysis was used to know their degree of trust, obtaining 0,924 in engagement, 0,951 in adaptive performance and 0,922 for job satisfaction, the normality test was carried out with the Shapiro Wilk analysis and the hypotheses were tested using Spearman's Rho correlation, to relate engagement and adaptive performance, engagement and job satisfaction, used Spearman's Rho analysis for the dimension vigor related to adaptive performance and vigor in relation to job satisfaction, for dedication in relation to adaptive performance, and dedication with the variable job satisfaction; Finally, the specific correlation 3 of absorption with adaptive performance, and absorption dimension with job satisfaction, the positive statistical correlation was identified for the correlation of Spearman's Rho $r = 0,493$ and $r = 0,752$ for engagement on the adaptive development and job satisfaction of Faga Motor of La Molina, Lima-Peru.

Key words: Engagement, adaptive performance, job satisfaction, administrative functions, automotive company, vehicle sales dealership.

NOMBRE DEL TRABAJO

**EFFECTO DEL ENGAGEMENT SOBRE EL D
ESEMPEÑO ADAPTATIVO Y LA SATISFA
CIÓN LABORAL DE COLABORADORES E
N LA**

RECuento DE PALABRAS

14413 Words

RECuento DE CARACTERES

81571 Characters

RECuento DE PÁGINAS

114 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

4.5MB

FECHA DE ENTREGA

Jun 4, 2024 7:06 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 4, 2024 7:07 PM GMT-5

● **16% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente

INTRODUCCIÓN

La aplicación del engagement a nivel mundial ha sido una tendencia cada vez más relevante en el ámbito empresarial. La conexión emocional y compromiso que tiene el cliente y empleados y otras partes interesadas tienen con una empresa o marca es el engagement. Esta conexión emocional es crucial para fomentar la lealtad, aumentar la satisfacción del cliente y mejorar los resultados empresariales en general.

A nivel mundial, muchas empresas reconocen la importancia del engagement y están implementando estrategias para fortalecerlo. Por ejemplo, empresas como Apple, Google y Amazon han logrado construir comunidades de seguidores apasionados alrededor de sus productos y servicios, lo que ha llevado a un aumento en la fidelidad de los clientes y en los ingresos generados. En el contexto latinoamericano, la aplicación del engagement también se ha vuelto cada vez más relevante. Empresas en países como México, Brasil y Argentina están implementando estrategias de marketing y comunicación que buscan generar una conexión emocional con los clientes. Estas estrategias incluyen el uso de redes sociales, programas de fidelización, eventos de marca y contenido personalizado, entre otros.

En el caso específico de Perú, es importante considerar los factores contextuales y organizacionales que pueden influir en el engagement, el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de los empleados de la empresa FAGA MOTORS S.A. Algunos de estos factores pueden incluir el clima laboral, el estilo de liderazgo, las políticas de recursos humanos y oportunidades en el desarrollo profesional. Es fundamental que la empresa FAGA MOTORS S.A. promueva un ambiente de trabajo positivo y proporcione los recursos necesarios para fomentar el engagement

y el desarrollo de habilidades adaptativas en sus colaboradores. En resumen, la situación problemática respecto al engagement, en relación al desempeño adaptativo y satisfacción laboral en FAGA MOTORS S.A., a nivel mundial, latinoamericano y en Perú, implica la necesidad de identificar y abordar los factores que pueden influir en estas variables. Esto requiere de estrategias específicas de gestión del talento, creación del entorno y desarrollo de liderazgo que fomente el compromiso y la satisfacción de los colaboradores.

Sin embargo, en la actualidad, muchas empresas enfrentan desafíos en este tipo de situaciones. Se puede deber a factores como la falta de recompensar y reconocimientos, además, falta de oportunidad del desarrollo profesional, de comunicación efectiva, de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y de un entorno de trabajo saludable y motivador.

En el contexto específico de la empresa FAGA MOTORS S.A. en Lima, Perú, es importante analizar la situación problemática relacionada con el *engagement* y la satisfacción laboral del empleado. FAGA MOTORS S.A. es una empresa del rubro automotriz dedicada a la venta de vehículos y servicio mecánico, y su éxito depende en gran medida del desempeño y la motivación de sus colaboradores.

Algunos posibles aspectos problemáticos que podrían investigarse incluyen la falta de comunicación efectiva entre los colaboradores y la dirección, la falta de recompensas y reconocimientos, además de falta de la oportunidad del desarrollo profesional, y la falta de una cultura organizacional que promueva el bienestar y la satisfacción laboral. Al llevar a cabo esta investigación en FAGA MOTORS S.A., se podrían obtener resultados significativos que podrían ayudar a la empresa a implementar estrategias y prácticas más efectivas de gestión del talento. Esto puede incluir el implemento de programas de recompensas, el fomento de un

ambiente motivador y saludable en el trabajo, mejorar la comunicación interna y promocionar las oportunidades en el desarrollo profesional para los colaboradores. En resumen, la situación problemática que se abordará en la investigación "La relación del engagement en el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa FAGA MOTORS S.A., Lima, 2023" se centra en analizar los desafíos relacionados con el hecho de presentar un ambiente saludable a los empleados en la empresa FAGA MOTORS S.A. en el contexto de Perú. La metodología que se usó en la investigación es de enfoque cuantitativo de tipo aplicada con un alcance correlacional de diseño no experimental y corte transversal y la unidad de investigación es un trabajador de la empresa Faga Motors S.A. Lima. Se identificó una muestra de participantes de 50 personas.

Esta investigación tiene como objetivo identificar áreas de mejora y proponer recomendaciones para mejorar el compromiso y la satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa. Asimismo, formular el problema de investigación, es la primera etapa en la que se estructura de manera formal la idea del estudio y el problema, implica la delimitación de investigación, establece de forma clara los límites en los que se desenvuelve el el proyecto, ya que el problema principal ¿Cuál es la relación del *engagement* con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A. Lima, durante el 2023?

Los problemas específicos ¿En qué medida el vigor se relaciona con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A. Lima, durante el 2023?, ¿En qué medida la dedicación se relaciona con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A. Lima, durante el 2023?, ¿En qué medida la

absorción se relaciona con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A., Lima, durante el 2023?

También el objetivo de investigación es el enunciado del trabajo, donde se recogen la finalidad que tiene la investigación, quiere decir, presenta lo que se quiere lograr conseguir o alcanzar con el presente estudio. Donde vamos a determinar la relación que tiene el *engagement* respecto al desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores de la empresa FAGA MOTORS S.A. Lima, durante el 2023.

La importancia de la investigación sobre el *engagement* y desempeño laboral de FAGA MOTORS S.A, es comprender cómo el compromiso de los colaboradores influye en su capacidad de adaptación, satisfacción laboral y retención de talento. Los resultados ayudaran a la empresa a implementar estrategias efectivas para mejorar el *engagement* y promover un entorno laboral saludable y productivo.

Es importante tener en cuenta estas limitaciones al interpretar los resultados de la investigación sobre la relación del *engagement* con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral en la empresa FAGA MOTORS S.A. A pesar de estas limitaciones, se espera que los hallazgos de la investigación proporcionen información valiosa para comprender y mejorar el compromiso de los colaboradores y su bienestar laboral, tamaño de muestra, validez de medidas, sesgo de respuesta, influencia de la variable externas y limitaciones geográficas y temporales.

En el primero capítulo, el trabajo presenta el problema que tiene en la actualidad la empresa, por ello se plantean interrogantes, en la que implica la necesidad de la delimitación, estableciendo los límites donde se desarrollará el proyecto y en el que se distingue las variables. También se planteó los objetivos, su justificación y viabilidad. En el segundo capítulo se ha recopilado datos de los antecedentes, las bases teóricas y las definiciones de las variables utilizadas. Por otra parte, se utilizó

como instrumento el tipo de estudio mixto que fueron validados por tres jurados. La investigación es no experimental, y los participantes son 50 empleados, donde se aplicaron tres cuestionarios a los colaboradores.

Finalmente, se analizó los resultados de las encuestas, las cuales dieron respuesta a la problemática.

I. CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

Los antecedentes son estudios realizados sobre el tema a tratar y que en nuestra labor como investigadores se ha decidido investigar cada una de ellas, estas deben tener una o ambas variables de estudio, realizados en el ámbito nacional o internacional.

1.1.1 Antecedentes nacionales

Méndez, J. (2023) en su tesis “Engagement y satisfacción laboral del personal del Hospital Santa María de Cutervo” Universidad Señor de Sipán, Perú. Tuvo como objetivo realizar una evaluación de la relación del engagement y la satisfacción laboral del profesional de salud del Hospital Santa María de Cutervo. Método: en su investigación se tuvo una muestra de 88 trabajadores, el tipo de investigación fue básico, cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional y transversal. el instrumento para obtener la información fue: para la variable engagement el cuestionario UWES-17 y para la variable satisfacción laboral el cuestionario de Herbert de Oblitas. Resultados: Engagement presenta nivel alto (71.6%) las dimensiones, dedicación, rigor y absorción presentan niveles altos; satisfacción laboral presenta nivel moderado (62.5%) las dimensiones satisfacción intrínseca presenta nivel alto y satisfacción extrínseca presenta nivel moderado; la relación engagement y satisfacción laboral según correlación de Spearman ($p = 0,409$) siendo positivo. Conclusión: el nivel de asociación entre las variables es significativa directa positiva de intensidad media.

Huamán y Torres (2023) realizaron la investigación sobre el engagement y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un programa social en la unidad territorial de Apurímac, Puris, Revista de investigación científica. El objetivo de la investigación fue determinar la relación de las variables, el estudio fue cuantitativo, de alcance correlacional y de tipo básica, de diseño no experimental, y de tipo transaccional, la muestra fueron 94 trabajadores del programa Juntos Unidad Territorial, el instrumento que se utilizó para la obtención de resultados fue un cuestionario, con 24 preguntas para responderse en escala de Likert. Resultados: se pudo obtener que el 45.7% sostuvo que tiene buena actitud y buen desempeño en la realización de sus labores, el 50% indicó que presenta un excelente desempeño laboral. Conclusión: el engagement y el desempeño laboral presentan relación positiva, por lo tanto, el nivel de compromiso emocional y motivacional del empleado en su trabajo presenta un impacto directo en el desempeño laboral.

Coz, M. y Matto, G. (2021) en su tesis "Relación entre satisfacción laboral y engagement en los trabajadores del área administrativa de una empresa en Lima Metropolitana. Universidad de Lima. El objetivo del presente trabajo es describir si existe relación entre satisfacción laboral y engagement en los trabajadores de una empresa privada. Método: los participantes fueron 100 trabajadores que laboran en empresas privadas, se aplicaron dos instrumentos que fueron: para compromiso organizacional UWES-17 de Schaufeli y Bakker, y para satisfacción laboral el instrumento llamado Chamba es chamba de Yamamoto (2012). Resultado: se pudo obtener una relación positiva y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, además, sus componentes presentan relación significativa, la recomendación de la investigación, es desarrollar prácticas y políticas para generar

satisfacción laboral y motivación en los trabajadores y enganche en toda actividad que realiza la empresa.

Escobedo, C. y Quiñones, M. (2020) en su investigación "Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de trabajadores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019". Pontificia Universidad Católica del Perú. La investigación tiene por objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral y el desempeño laboral. Con una muestra de 130 trabajadores. Investigación de enfoque cuantitativo, el instrumento a utilizar fueron dos cuestionarios: el primero que mide la satisfacción, y el segundo cuestionario que evalúa el desempeño laboral; se realizaron los análisis estadísticos a partir de la correlación de Spearman y de Pearson, que permiten establecer la relación entre las variables de estudio (satisfacción laboral y desempeño laboral). Resultados: Los resultados indicaron que existe asociación de las variables del presente estudio estos hallazgos permiten determinar relación positiva de las dimensiones satisfacción laboral y desempeño laboral de los operadores logísticos. Se concluyó, que existe predominancia, según la correlación de Pearson, en el reconocimiento personal, quiere decir que los colaboradores tienen más consideración al reconocimiento que la empresa les puede dar sobre los logros en el trabajo. Asimismo, se obtuvo que, en desempeño laboral, presentó la más baja correlación los beneficios económicos, lo cual quiere decir que hay una baja percepción por parte de los trabajadores respecto a los incentivos económicos que les otorgan su empresa

Messarina, Aylee (2019) en su investigación titulada en engagement y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada en Lima Metropolitana. Tuvo como

objetivo realizar el estudio de la asociación de la variable engagement con la variable satisfacción laboral, Método: los participantes en el estudio fueron 100 trabajadores, en la edad promedio de 30 años, el instrumento para medir las variables fue el cuestionario de engagement UWES-17 (Schaufeli & Bakker, 2003) que presentó un KMO de 0,80 y en la esfericidad de Bartlett $X^2 (136) = 623.81$ ($p < 0,001$), y en alfa de Cronbach de 0,840, y para la variable satisfacción laboral el cuestionario de Chiang et al (2014) que obtuvo el KMO = 0,81 y en la Esfericidad de Bartlett tuvo un resultado de $X^2 (861) = 2714.67$ ($p < 0,001$) y un valor del alfa de Cronbach de 0,95 se pudo comprobar, además, una correlación de ($r = 0,30$, $p < 0,01$) aceptándose la hipótesis del estudio.

1.2.1 Antecedentes internacionales

Ortega, A. y Patlán, J. (2019) sostienen que los nuevos descubrimientos en psicología organizacional positiva, sobre las personas y los grupos en las empresas, el estudio tuvo como objetivo conocer el efecto del engagement en el desempeño y satisfacción laboral de docentes universitarios; los instrumentos utilizados para medir el engagement y el desempeño laboral fueron cuestionarios.

Griffiths, N. (2022) en su tesis "Características del diseño del trabajo, desempeño laboral individual y satisfacción laboral: el rol mediador del engagement en el trabajo" indicando que las organizaciones actuales tienen la obligación de ofrecer a sus empleados e incrementar el estándar de calidad en el trabajo y las condiciones laborales de acuerdo a una mayor eficiencia y bienestar, en este aspecto, los mecanismos que producen esta relación no son claros, y no se observan pruebas del papel que desempeña el engagement en la satisfacción y desempeño laboral, por lo tanto, en base a un marco integrador del diseño del

trabajo, la muestra fueron 384 empleados chilenos, con una media en la edad de 39.28 siendo en mayoría las mujeres con 57%, el procesamiento de datos fue analizado mediante análisis de senderos.

Los resultados indicaron que el compromiso tiene un impacto de las características motivacionales del trabajo, dado que las características del trabajo social se relacionaron con el desempeño laboral, el desempeño contextual y la satisfacción laboral, no presentaron relación con el engagement, por lo tanto, no se obtuvo ningún resultado empírico con el rol mediador.

Oviedo, M. (2021) en su tesis “Justicia organizacional y engagement laboral como antecedentes de desempeño laboral en empleados del sector público de San Luis Potosí” Sostiene que las empresas modernas experimentaron profundos cambios tecnológicos, económicos, políticos, sociales y culturales. Estos cambios obligan a los empleados a enfrentar nuevas condiciones laborales y adaptarse a las nuevas necesidades de manera flexible, por lo que el bienestar de los empleados se vuelve más importante en estas organizaciones, ya que afecta la eficiencia y productividad de los empleados en la empresa. El objetivo fue analizar si existe relación entre justicia organizacional, el engagement laboral y desempeño laboral del Centro por la Justicia de las Mujeres (CJM). Para realizar el estudio se recogieron datos de 75 trabajadores de CJM en cuatro centros: San Luis Potosí, Río Verde, Matlapa y Matehuala. El estudio fue de carácter descriptivo, correlacional y tuvo un diseño transversal porque los datos se recolectaron en un solo momento en el tiempo. Los resultados mostraron correlación positiva entre las tres variables: justicia organizacional, compromiso y desempeño de los empleados de CJM. Estos tres

factores también influyen en otras variables organizacionales y su estudio sigue siendo de gran interés en la investigación en ciencias sociales.

Gil, M. (2021) en su tesis doctoral “El *work engagement* de los directivos intermedios del sector salud: determinantes de la organización” afirma que los mandos intermedios son los actores clave dentro de la gestión de las instituciones de salud. La literatura científica muestra que el compromiso del profesional de la salud tiene un impacto positivo en el logro de los objetivos organizacionales, en atender al paciente y en la búsqueda de la excelencia. Incrementar el compromiso de los mandos intermedios puede ayudar a mejorar el desempeño de las instituciones de atención médica y, en última instancia, la mejora de la salud de las personas a las que sirven. Sin embargo, las estrategias organizacionales para promover la implicación de mandos intermedios en la asistencia sanitaria son pocas y espaciadas, y el área de trabajo es de gran interés. Para lograrlos el objetivo principal es comprender y analizar la relación del contexto organizacional y el compromiso de mandos intermedios en las instituciones de salud. Un modelo importante que sustenta la literatura en el compromiso laboral revisada es el modelo de demandas y recursos laborales (JD-R). Este describe la relación entre el contexto organizacional, los empleados y el compromiso laboral. Estudio de tipo descriptivo multisitio, basado en cuestionario sobre compromiso laboral y factores organizacionales, examinó el compromiso laboral de gerentes de línea en 23 instituciones de atención médica sin fines de lucro durante un período de cinco años, durante el cual respondieron 2,060 gerentes de línea. Los resultados mostraron que, los factores de confianza y coherencia, autonomía profesional, imagen institucional y formación y desarrollo indican el 70% del desempeño profesional de los mandos intermedios. Dadas las diferentes perspectivas de

gestión de los mandos intermedios en el sector sanitario, se beneficia al considerar explícitamente el compromiso laboral como un resultado esperado dentro del sistema, el compromiso y el desarrollo profesional, así como del reconocimiento de este grupo. La aplicación del modelo ayuda a identificar factores organizacionales que promueven el compromiso de los mandos intermedios y guiar el desarrollo de intervenciones organizativas y de gestión que contribuyan a mejorar el desempeño de la organización de atención médica y, en última instancia, a una mejor atención al paciente.

1.2 Bases teóricas

Toda empresa, ya sea pública o privada tiene el objetivo principal de alcanzar el éxito, por lo que requieren contratar colaboradores que estén motivados, comprometidos, proactivos, ya que deducen que eso va a garantizar el crecimiento y éxito de la empresa. En la presente investigación se busca la perspectiva del engagement, el cual se va a relacionar con el desempeño adaptativo y la satisfacción que presente el empleado en la empresa. Este tema demuestra bastante importancia para alcanzar el éxito en la compañía. Por dicho motivo, a continuación, se presentan las siguientes teorías en las que se fundamenta la investigación.

1.1.2 Variable 1: Engagement

Definición

El término engagement se refiere al nivel de conexión emocional, motivación y compromiso que los colaboradores tienen hacia su trabajo y hacia la organización.

El engagement laboral implica una actitud positiva y una fuerte identificación con la organización, lo que se traduce en un mayor esfuerzo, dedicación y energía

invertida en las tareas y responsabilidades laborales. Un colaborador con alto *engagement* se siente involucrado en su trabajo, encuentra sentido y propósito en lo que hace, y está dispuesto a contribuir al éxito de la empresa. Este compromiso emocional y psicológico con el trabajo no solo beneficia al colaborador en términos de satisfacción y bienestar laboral, sino que también tiene un impacto positivo en el desempeño adaptativo. El *engagement* laboral se basa en la satisfacción con el trabajo, la confianza en la organización, las oportunidades de desarrollo y crecimiento, el reconocimiento y la autonomía en el trabajo. Cuando los colaboradores experimentan altos niveles de *engagement*, están más dispuestos a enfrentar los desafíos laborales, a aprender nuevas habilidades y a adaptarse a los cambios laborales. Esto se traduce en un mayor desempeño adaptativo, es decir, en la capacidad de ajustarse y responder de manera efectiva a las demandas y cambios laborales.

En el contexto de la investigación en la empresa FAGA MOTORS S.A., se busca examinar cómo el nivel de *engagement* de los colaboradores se relaciona con su desempeño adaptativo y en su satisfacción laboral. Se espera que los colaboradores con un alto nivel de *engagement* muestren una mayor capacidad para adaptarse a los cambios, para enfrentar nuevos desafíos y para mantener un alto grado de satisfacción en su trabajo. Esto, tiene un impacto positivo en el bienestar tanto de los colaboradores como de la organización en su conjunto.

Engagement en el trabajo

La psicología organizacional positiva (POP) es una rama de la psicología positiva. Esta psicología, por muchos años solo ha estudiado enfermedades mentales, sin tomar en cuenta el bienestar de la persona. La psicología positiva estudia habilidades y virtudes que apoyan al crecimiento positivo de las personas y las

comunidades (Bakker y Schaufeli, 2008). La POP surge de la relación de la salud integral aplicado a la situación laboral específica.

La POP se define como estudio científico de la función óptima de la salud personal y grupal en las empresas, así como de cómo gestionar efectivamente el bienestar psicosocial en las empresas para ser más saludables. El objetivo de la POP es fomentar la creación de organismos positivos que consideren el desarrollo y la promoción de la salud, esta se debe realizar de forma comprensiva, multicausal e interdisciplinaria (Salanova, Llorens y Martínez, 2016).

Dimensiones

El *engagement* presenta tres dimensiones, absorción, dedicación y vigor, que se relaciona con un estado mental positivo de realización, en relación al trabajo (Schaufeli et al., 2002, p.74).

Vigor: Es una dimensión del *engagement* que se refiere a la energía mental y física que una persona experimenta en relación con su trabajo. Se caracteriza por una sensación de entusiasmo, vitalidad y resistencia al cansancio. Un individuo con altos niveles de vigor se siente motivado y comprometido con su trabajo, lo cual se refleja en su disposición para enfrentar desafíos y su capacidad para mantener un alto rendimiento a lo largo del tiempo.

Dedicación: Es otra dimensión del *engagement* que se relaciona con el sentido de significado y valor que una persona encuentra en su trabajo. Es el grado de involucramiento emocional con su trabajo y se identifica con los objetivos y valores de su empresa. Una persona con altos niveles de dedicación experimenta un sentimiento de orgullo y satisfacción por su trabajo, lo cual se traduce en un mayor compromiso y esfuerzo para lograr los objetivos laborales.

Absorción: Es la tercera dimensión del **engagement**, y es la capacidad de una persona para concentrarse y sumergirse completamente en su trabajo. Esta dimensión se caracteriza por la capacidad de estar absorto en sus tareas, perdiendo la noción del tiempo y sintiéndose inmerso en las actividades. Un individuo con altos niveles de absorción experimenta un estado de flujo, donde se siente completamente enfocado y disfruta de su trabajo de manera intensa.

En resumen, las tres dimensiones del *engagement*, representan diferentes aspectos del compromiso y la conexión emocional que una persona tiene con su trabajo. Estas dimensiones son fundamentales para comprender la experiencia de los empleados y su nivel de compromiso con la organización.

1.2.2 Variables: Desempeño adaptativo y la satisfacción laboral

Definiciones

El desempeño adaptativo, es la capacidad del empleado a ajustarse y responder efectivamente al cambio dentro del entorno laboral. Implica la capacidad de adaptarse a nuevas tareas, roles o responsabilidades, así como la capacidad de gestionar eficientemente los desafíos y demandas del trabajo. Un colaborador con un alto desempeño adaptativo es capaz de enfrentar situaciones nuevas o cambiantes, aprender rápidamente y tomar decisiones efectivas para alcanzar los objetivos laborales.

La satisfacción laboral es el grado de alegría, bienestar y gratificación que experimenta un colaborador en relación con su trabajo. Incluye aspectos como la satisfacción con el salario, el ambiente laboral, las oportunidades de desarrollo, el reconocimiento y la autonomía en el trabajo. Un colaborador con alta satisfacción laboral se siente valorado, motivado y comprometido con su trabajo, lo que tiene un impacto positivo en su desempeño y en su bienestar general. En el contexto de la

investigación se busca examinar cómo el engagement (compromiso) influye en su satisfacción laboral del trabajador.

Diferencias individuales en el desempeño y de contexto

Motowidlo et al (1997, citados por Ramírez, 2013) implementaron una teoría sobre las diferencias del individuo en su desempeño laboral, donde se define características básicas:

Su carácter conductual: el comportamiento, el desempeño y el resultado no son lo mismo. El desenvolvimiento de las personas dentro de su trabajo se conoce como comportamiento. El desempeño es la conducta que puede ser evaluada para la efectividad individual o empresarial. Además, los resultados llegan a ser las condiciones de las personas en el desempeño, y consecuentemente esto se atribuye en forma negativa al cumplimiento de objetivos empresariales

Su carácter episódico: Las personas pasan mucho tiempo en su trabajo, la conducta laboral de desempeño fluye sin problemas. Por lo tanto, durante una jornada laboral diaria, las personas realizan numerosas acciones discretas que tienen un comienzo y un final claros.

c. Su carácter evaluativo: El desempeño es un constructo de evaluación de dominio del comportamiento, que traspasa el cumplir las metas de la organización o simplemente de forma modesta cumplen sus objetivos.

d. Su carácter multidimensional: Son los tipos de comportamiento, que se involucran en el cumplimiento de las metas de la empresa, incluir a todas, a la vez, sería un despropósito, y no se tendría un buen resultado.

Dimensiones

Desempeño Adaptativo

Ramírez, R. (2017) en su tesis para maestría de la autora propone tres dimensiones

Comunicación: La comunicación es un elemento esencial para el desempeño adaptativo. Transmite información de forma efectiva y comprenderla de manera adecuada. En un contexto laboral, esto implica ser capaz de comunicarse claramente con colegas, superiores y subordinados, tanto verbalmente como por escrito. Una comunicación efectiva permite la transmisión de ideas, la colaboración y la resolución de problemas de manera eficiente. Además, también implica escuchar activamente y comprender las necesidades y perspectivas de los demás.

Liderazgo: El liderazgo es otra dimensión vital del desempeño adaptativo. Es la capacidad de influir en los demás y llevarlos al logro de sus objetivos. Un líder efectivo inspira, motiva y empodera al equipo para potenciarlos. Esto implica habilidades como toma de decisiones, resolución de conflictos, la delegación de tareas y la gestión del tiempo. Un líder adaptativo también es capaz de ajustar su estilo de liderazgo según las necesidades y características de los miembros del equipo.

Capacitación: La capacitación se refiere a la adquisición y el desarrollo de habilidades y conocimientos que se requieren para el desempeño efectivo en un puesto de trabajo o en una determinada industria. Esta dimensión implica la búsqueda constante de oportunidades para aprender y crecer profesionalmente. Esto puede incluir la participación en cursos de capacitación, la asistencia a conferencias, la lectura de libros y artículos relevantes, así como el aprendizaje a través de la experiencia en el trabajo. La capacitación también implica la

capacidad de adaptarse a nuevos roles y responsabilidades, y de adquirir nuevas habilidades cuando sea necesario.

En resumen, las tres dimensiones de la variable de desempeño adaptativo: comunicación, liderazgo y capacitación, son fundamentales para el éxito y el crecimiento en cualquier entorno laboral. La comunicación efectiva, el liderazgo inspirador y la búsqueda constante de oportunidades de capacitación son habilidades y cualidades que todo profesional debe cultivar para adaptarse a los cambios y desafíos del mundo laboral.

Satisfacción laboral

A partir del Manual de Escala de Satisfacción laboral SL-SPC (Palma, 2009) se tienen las siguientes dimensiones.

Significación de la tarea: Esta dimensión se refiere a la importancia y relevancia que el individuo percibe en su trabajo. Incluye el grado en que el empleado encuentra su trabajo significativo, desafiante y valioso. Cuando una tarea tiene un propósito claro y se alinea con los valores y metas personales del empleado, es más probable que este experimente una mayor satisfacción laboral. Por ejemplo, un profesor puede encontrar su trabajo significativo al ver cómo sus esfuerzos ayudan a los estudiantes a crecer y tener éxito académicamente.

Condiciones de trabajo: Esta dimensión abarca los aspectos físicos y ambientales del entorno laboral. Incluye factores como la comodidad y seguridad del lugar de trabajo, la calidad del equipo y las herramientas utilizadas, y la existencia de un ambiente de trabajo saludable. Las condiciones de trabajo adecuadas contribuyen a que los empleados se sientan cómodos y seguros, a su vez, puede aumentar su satisfacción laboral. Por ejemplo, un empleado de oficina puede experimentar

una mayor satisfacción si su entorno de trabajo está bien iluminado, limpio y equipado con mobiliario ergonómico

Reconocimiento personal y/o social: Esta dimensión se relaciona con la valoración y el reconocimiento que un empleado recibe por su desempeño laboral. Incluye tanto el reconocimiento personal, que proviene de la satisfacción intrínseca derivada de realizar un buen trabajo, como el reconocimiento social, que implica la apreciación y el elogio de los colegas, superiores y la organización en general. El reconocimiento puede manifestarse a través de recompensas tangibles, como premios o bonificaciones, así como a través de elogios verbales, agradecimientos y oportunidades de crecimiento y desarrollo. Un empleado que recibe reconocimiento por su contribución tiende a experimentar una mayor satisfacción laboral.

Beneficios económicos: Esta dimensión se refiere a la compensación financiera y los beneficios que un empleado recibe a cambio de su trabajo. Incluye el salario, las prestaciones, los bonos y cualquier otra forma de retribución económica. Si los beneficios económicos son justos y competitivos en comparación con otros empleos similares en el mercado laboral, es más probable que los empleados se sientan satisfechos con su trabajo. Sin embargo, es importante destacar que, aunque los beneficios económicos son importantes, no son el único factor que influye en la satisfacción laboral. En resumen, las cuatro dimensiones de la satisfacción laboral desempeñan un papel crucial en el grado de satisfacción que experimenta un individuo en su trabajo. La percepción de que la tarea es significativa, las condiciones de trabajo son favorables, se recibe reconocimiento y se obtienen beneficios económicos justos, contribuyen a mayor satisfacción laboral y compromiso con la organización.

Teoría del desempeño adaptativo

La Teoría del Desempeño Adaptativo (TDA) es una teoría que busca explicar cómo las personas se adaptan y ajustan a las demandas de su entorno laboral. Esta teoría fue propuesta por Jurkiewicz, C., & Giacalone, R. (2004) y se basa en la idea de que los empleados tienen la capacidad de ajustar su comportamiento y desempeño para enfrentar diferentes situaciones y exigencias laborales.

La TDA se basa en tres conceptos clave: el ajuste, el desempeño y el estrés adaptativos:

Ajuste: Se refiere a la capacidad de los empleados para alinear sus habilidades, conocimientos y características personales con las demandas del trabajo. Esto implica encontrar un equilibrio entre las habilidades y el conocimiento que posee el empleado y las habilidades y conocimientos requeridos por el trabajo. Cuando hay un buen ajuste entre las habilidades y las demandas del trabajo, es más probable que los empleados experimenten satisfacción laboral y desempeño efectivo.

Desempeño adaptativo: Es la capacidad del empleado de ajustar su comportamiento y habilidades en función de las demandas cambiantes del entorno laboral. Esto implica la capacidad de aprender y desarrollar nuevas habilidades, así como de adaptarse a nuevas tareas y situaciones laborales. Los empleados que tienen un alto desempeño adaptativo son capaces de enfrentar desafíos y cambios de manera efectiva, lo que les permite mantener un rendimiento óptimo.

Estrés adaptativo: El estrés adaptativo se refiere a la tensión y presión que experimentan los empleados al enfrentar demandas laborales cambiantes y desafiantes. La TDA reconoce que el estrés es una parte inevitable de la vida laboral y que los empleados deben aprender a manejarlo de manera efectiva. Aquellos que tienen un alto desempeño adaptativo son capaces de manejar y

superar el estrés, utilizando estrategias efectivas de afrontamiento y apoyo social. En resumen, la Teoría del Desempeño Adaptativo (TDA) se centra en cómo los empleados se adaptan y ajustan a las demandas cambiantes de su entorno laboral. A través del ajuste, el desempeño adaptativo y el manejo del estrés adaptativo, los empleados pueden enfrentar eficazmente los desafíos laborales y lograr un rendimiento óptimo.

Esta teoría destaca la flexibilidad y la capacidad de aprendizaje en el entorno laboral, así como la necesidad de estrategias efectivas de afrontamiento y apoyo social para enfrentar el estrés laboral

Teoría de la satisfacción laboral

La teoría de la satisfacción laboral es un área de estudio que se centra en comprender y explicar factores intervinientes en el nivel de satisfacción que experimentan los empleados en su trabajo. A través de los años, se han ampliado diversas teorías y enfoques para tratar de comprender este fenómeno y su impacto en el rendimiento y el bienestar del trabajador. Permíteme proporcionarte una explicación general de las principales teorías de la satisfacción laboral:

Teoría de la expectativa: Esta teoría, propuesta por Victor Vroom en la década de 1960, sugiere que la satisfacción laboral influye en las expectativas que los empleados tienen sobre los resultados de su trabajo. Según esta teoría, los empleados evalúan la relación entre el esfuerzo que ponen en su trabajo, el rendimiento que logran y las recompensas que reciben. Si los empleados perciben que sus esfuerzos serán recompensados de manera justa y equitativa, es más probable que experimenten una mayor satisfacción laboral.

Teoría de los dos factores: La propuso Frederick Herzberg en 1950, sostiene que la satisfacción laboral está influenciada por dos grupos de factores: los higiénicos y

los motivacionales. Los factores higiénicos son condiciones de fuera de la labor, tales como el salario, la relación con sus compañeros, las políticas organizacionales. Si no están presentes o son inadecuados, estos factores, causarían insatisfacción laboral. Por otro lado, los factores motivacionales se refieren a las características intrínsecas del trabajo, como las oportunidades de crecimiento, el reconocimiento y la responsabilidad. Estos factores, si están presentes, pueden llevar a una mayor satisfacción laboral.

Teoría del intercambio social: Esta teoría, propuesta por Richard Emerson en la década de 1970, analiza la relación de los trabajadores con su empresa. Según esta teoría, los empleados evalúan la calidad de la relación de intercambio entre ellos y la organización. Si perciben beneficios justos y equitativos a cambio de su labor, es más probable que experimenten una mayor satisfacción laboral. Por otro lado, si perciben que la relación de intercambio es desigual o injusta, es más probable que experimenten insatisfacción laboral.

Teoría del ajuste persona-trabajo: Esta teoría está influenciada por el grado de ajuste entre la persona y las características del trabajo. Según esta teoría, cuando las características del trabajo, como las habilidades requeridas, los valores y las necesidades, se alinean con las características de la persona, es más probable que experimente una mayor satisfacción laboral. Por ejemplo, si una persona altamente creativa trabaja en un entorno que fomenta la innovación y la autonomía, es más probable que experimente una mayor satisfacción laboral. Estas son solo algunas teorías más importantes en la satisfacción laboral. Cada una de ellas proporciona una perspectiva única sobre los factores influyentes en la satisfacción laboral. Es importante destacar que la satisfacción laboral es un fenómeno multifacético y

complejo, y se puede ver afectada por muchos factores, ya sean individuales como organizacionales.

1.3 Definición de términos básicos

Autonomía laboral: Es el grado de independencia y libertad de decisión de un trabajador de y organizar su propio trabajo.

Clima laboral: El ambiente psicológico y emocional de los empleados en el desenvolvimiento de sus labores es su trabajo, influyen los factores como el liderazgo, las políticas de recursos humanos y las relaciones interpersonales.

Colaboradores: Son los empleados o miembros de una organización que trabajan juntos en la consecución de objetivos comunes.

Competencia laboral: Las habilidades, conocimientos y capacidades que un empleado posee y que son necesarios para realizar de manera exitosa las tareas y responsabilidades de su puesto de trabajo.

Compromiso organizacional: La conexión emocional y psicológica que tiene un empleado con su organización, reflejada en su lealtad, identificación con los valores de la empresa y su disposición a trabajar para su éxito.

Comunicación efectiva: Es la habilidad de transmitir mensajes claras, precisas y comprensibles, evitando malentendidos y promoviendo la colaboración en el equipo de trabajo.

Cultura organizacional: Son los valores, normas y creencias, que comparten los miembros que pertenecen a una misma organización lo que influye en su comportamiento y la manera de trabajar de los trabajadores.

Desarrollo profesional: El proceso de adquirir habilidades, conocimientos y competencias que permiten a un empleado crecer y avanzar en su carrera.

Desempeño adaptativo: Es la capacidad de un trabajador para responder y ajustarse de forma efectiva al cambio dentro del ámbito laboral y por lo tanto adapta su comportamiento y habilidades según sea necesario.

Empresa: Una organización o entidad que se dedica a actividades comerciales o de negocios.

Engagement laboral: Es el nivel de compromiso emocional y cognitivo que un empleado tiene hacia su trabajo y su organización.

Equilibrio trabajo-vida: Es la capacidad de conciliar las responsabilidades con las demandas laborales y actividades personales fuera del trabajo, promoviendo el bienestar y la calidad de vida.

Involucramiento organizacional: La participación activa y comprometida de los empleados en las actividades y decisiones de la organización, sintiéndose parte importante del proceso.

Liderazgo transformacional: Un estilo de liderazgo que se enfoca en la inspiración y motivación de los empleados, fomentando su compromiso y desarrollo personal.

Motivación extrínseca: Son factores externos, como las recompensas económicas, reconocimiento o estatus social.

Motivación intrínseca: Surge del interior del ser humano, se basa en el interés y la satisfacción que obtiene de la actividad en sí misma.

Reconocimiento laboral: La valoración y apreciación que se brinda a los empleados por su desempeño, contribuciones y logros en el trabajo.

Resiliencia laboral: La capacidad de un empleado para mantenerse flexible y adaptarse ante situaciones de estrés o adversidad en el entorno laboral.

Retroalimentación constructiva: Los comentarios y sugerencias que se brindan a un empleado para ayudarlo a mejorar su desempeño y desarrollo profesional, de manera positiva y orientada al crecimiento.

Satisfacción laboral: Es el grado de contento que un trabajador experimenta con su labor, incluso de aspectos como el ambiente laboral, las tareas asignadas y las relaciones con los compañeros y superiores.

II. CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de hipótesis

Un enunciado presumible de la relación entre dos o más variables se denomina hipótesis. Son explicaciones tentativas sobre las variables a investigar, se formula como proposiciones y muestran lo que se está tratando de probar

2.1.1 Hipótesis principal

El engagement se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A. Lima, durante el 2023.

2.2.1 Hipótesis específicas

Dimensión 1: El vigor

El vigor se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A. Lima, durante el 2023.

Dimensión 2: La dedicación

La dedicación se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A. Lima, durante el 2023.

Dimensión 3: La absorción

La absorción se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A. Lima, durante el 2023.

2.2 Variables y definición operacional

2.1.2 Variable 1: ENGAGEMENT

Definición conceptual

El término engagement se refiere al nivel de conexión emocional, motivación y compromiso que los colaboradores tienen hacia su trabajo y hacia la organización.

El engagement laboral implica una actitud positiva y una fuerte identificación con la organización, lo que se traduce en un mayor esfuerzo, dedicación y energía invertida en las tareas y responsabilidades laborales.

Definición operacional

“Se define el engagement como estado mental positivo en relación al trabajo, se compone de tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción” (Shaufeli et al, 2002, p.74).

Vigor: El vigor es una dimensión del engagement que se refiere a la energía mental y física que una persona experimenta en relación con su trabajo. Se caracteriza por una sensación de entusiasmo, vitalidad y resistencia al cansancio.

Dedicación: La dedicación es otra dimensión del engagement que se relaciona con el sentido de significado y valor que una persona encuentra en su trabajo. Es estar involucrado emocionalmente con su trabajo y se identifica con los objetivos y valores de su empresa.

Absorción: La absorción es la tercera dimensión del engagement, referida a la capacidad de la persona de concentrarse y de sumergirse totalmente en su trabajo.

2.2.2 Variables 2 y 3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL

Definición conceptual

El desempeño adaptativo, es la capacidad del colaborador de ajustarse y responder de forma efectiva al cambio en su entorno laboral.

La satisfacción laboral es el grado de felicidad, bienestar y gratificación que experimenta un colaborador. Incluye aspectos como la satisfacción con el salario, el ambiente laboral, las oportunidades y desarrollo, el reconocimiento y la autonomía en el trabajo.

Definición operacional

Dimensiones de desempeño adaptativo: La comunicación es un elemento esencial para el desempeño adaptativo. Es la capacidad de transmitir información efectiva y comprenderla de manera adecuada. En un contexto laboral, esto implica ser capaz de comunicarse claramente con colegas, superiores y subordinados, tanto verbalmente como por escrito. Una comunicación efectiva permite la transmisión de ideas, colaboración y resolución de problemas de manera eficiente. El *liderazgo* es otra dimensión vital del desempeño adaptativo. Se refiere a la capacidad de influenciar en los demás y guiarlos al logro de las metas y objetivos comunes. Esto implica habilidades como toma de decisiones, resolución de conflictos, la delegación de tareas y la gestión del tiempo.

Dimensiones de satisfacción laboral:

Significación de la tarea, la dimensión se refiere a la importancia y relevancia que el individuo percibe en su trabajo. Incluye el grado en que el empleado encuentra su trabajo significativo, desafiante y valioso. Cuando una tarea tiene un propósito claro y se alinea con los valores y metas personales del empleado, es más probable

que este experimente una mayor satisfacción laboral. Por ejemplo, un profesor puede encontrar su trabajo significativo al ver cómo sus esfuerzos ayudan a los estudiantes a crecer y tener éxito académicamente. Las *condiciones de trabajo*, la dimensión abarca los aspectos físicos y ambientales del entorno laboral. Incluye factores como la comodidad y seguridad del lugar de trabajo, la calidad del equipo y las herramientas utilizadas. Las condiciones de trabajo adecuadas contribuyen a que los empleados se sientan cómodos y seguros, a su vez, puede aumentar su satisfacción laboral. Por ejemplo, un empleado de oficina puede experimentar una mayor satisfacción si su entorno está bien iluminado, limpio y equipado con mobiliario ergonómico. Reconocimiento personal y/o social: La dimensión abarca los aspectos físicos y ambientales del entorno laboral. Incluye factores como la comodidad y seguridad del lugar de trabajo, la calidad del equipo y las herramientas utilizadas. Las condiciones de trabajo adecuadas contribuyen a que los empleados sientan seguridad y comodidad, a su vez, puede aumentar su satisfacción laboral. Los beneficios económicos son justos y competitivos en comparación con otros empleos similares en el mercado laboral, es probable que sientan satisfacción con su trabajo. La percepción de que la tarea es significativa, las condiciones de trabajo son favorables, se recibe reconocimiento y se obtienen beneficios económicos justos.

III. CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

El conjunto de procedimientos para comprobar la hipótesis y encontrar una respuesta a la pregunta de investigación se conoce como diseño metodológico. Plan o táctica desarrollada para resolver el problema y lograr los objetivos (Bernal, 2000).

3.1.1 Método

En la investigación se usará el método inductivo. Según Caballero (2014) refirió que “es la orientación que requiere la investigación, va de lo particular a lo general, que sirve para llegar a un enunciado que comprensa esos casos particulares” (p. 83).

3.2.1 Enfoque

La investigación utilizará un enfoque cuantitativo. Una investigación cuantitativa se enfoca en la recopilación, procesamiento y evaluación de datos numéricos en relación a variables previamente establecidas. Busca determinar la fuerza de la relación de las variables que sean cuantificables para generalizar los hallazgos a través de una muestra”. (Serrano, 2020, p. 65)

3.3.1 Tipo

Este proyecto pertenece a la categoría de investigación aplicada. Aunque tiene una estrecha relación con la investigación básica, se distingue por el interés en su aplicación, utilización y resultados prácticos del conocimiento. Sin embargo, en plazos establecidos, los hallazgos básicos encuentran aplicaciones prácticas, en nuevas técnicas o procedimientos u otras formas de beneficio social y conocimientos.

3.4.1 Nivel

El presente trabajo es de nivel correlacional, ya que su propósito es conocer el grado de relación que existe entre dos o más fenómenos en un contexto particular” (Hernández et al, 2018, p.105). Se puede identificar una correlación positiva entre las variables, cuando una incrementa su valor, y la otra también lo sube. Se puede identificar una correlación negativa entre las variables, cuando una incrementa su valor, y la otra también lo disminuye.

3.5.1 Diseño

El diseño es no experimental que constituye una estrategia de investigación que se utiliza para estudiar fenómenos en su entorno natural sin manipular deliberadamente variables o establecer condiciones controladas. A diferencia del diseño experimental, en el que se realizan manipulaciones controladas de variables independientes y se observan sus efectos en variables dependientes, el diseño no experimental se enfoca en la observación y recopilación de datos en situaciones reales sin intervención directa del investigador.

En el diseño no experimental, el investigador busca comprender y describir los fenómenos en su contexto natural. Se observan variables, se recopilan datos y se analizan para extraer conclusiones o patrones relacionados con el fenómeno de interés. El objetivo principal es obtener una comprensión más profunda de la realidad y generar hipótesis o teorías basadas en las observaciones realizadas

3.2 Diseño muestral

3.1.2 Población

Según López (2014) la población son objetos o personas que comparten diversas características. La muestra, por otro lado, es el segmento de la población

seleccionado para medir y observar las variables. La población estará constituida por 50 los trabajadores de la Empresa Faga Motors S.A., Lima.

3.2.2 Muestra

La muestra es una parte de la población que será extraída probabilísticamente, dentro de los márgenes y criterios establecidos de error, permitiendo tener resultados más generalizables de la población de interés según la técnica que se utiliza (Echevarría,2016). Los muestreos por conveniencia no permiten realizar la contrastación de hipótesis.

Tamaño de la muestra: Depende del error que estoy dispuesto a aceptar al estimar el parámetro (error) y a la probabilidad que no se sobrepase de ese error (Asociado a un valor Z)

Formula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Datos

Alfa: 0,10

Z: 1.28155157

Error: 0,10

Población: 50

Varianza: 0.25

$$n = \frac{1.28155157^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 50}{0.10^2(50 - 1) + 1.28155157^2 \times 0.5 \times 0.5} = 22.79 \cong 23$$

Por lo tanto, se encuestarán 23 trabajadores de la Empresa FAGA MOTORS S.A., Lima. para estimar el margen de error de 0,10 y el nivel de confianza de 0,90.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Engagement: Se utilizará la escala *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* (Schaufeli et al, 2006), La cual se compone por 17 enunciados, ordenados en tres dimensiones: 1) vigor (6 ítems) 2) dedicación (6 ítems) y 3) absorción (5 ítems) Se aplicó una escala Likert de cinco respuestas, que van desde el número 1, que indica “totalmente en desacuerdo” hasta el número 5 que indica “totalmente de acuerdo”.

El desempeño adaptativo se evalúa con la escala de Marques et al (2015). Este instrumento tiene como objetivo determinar cómo las personas afrontan las demandas de situaciones específicas en una variedad de trabajos, lo que se combina con las siguientes situaciones de desempeño adaptativo. La escala presenta cinco respuestas en escala (1 = TD, 2= D, 3= NDNA, 4 = DA, 5=TA).

La satisfacción laboral será evaluada mediante 15 ítems de creación propia en base a los conceptos de satisfacción laboral. La escala de respuesta fue tipo Likert con 5 opciones de respuestas.

3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de datos

Al finalizar la obtención de la información a través de los instrumentos los pasos que seguirán son los siguientes:

Data de resultados: se generaron códigos por cada sujeto de la muestra, para llenar las escalas de valoración asignadas, según respuesta en una hoja de cálculo del MS Excel, para luego ser trasladados al software estadístico SPSS V21.

Análisis exploratorio de datos: este es un paso donde se crean los resultados a través de representaciones gráficas, con las categorías de las variables se obtienen las frecuencias absolutas y de frecuencias relativas, además de las medidas de tendencia luego se interpretarán los resultados por cada tabla.

Elaboración de las pruebas estadísticas: se realizarán análisis descriptivos de las variables a través del uso del programa estadístico SPSS V21, se realiza el análisis inferencial para probar la hipótesis

Discusión de resultado: Después de las etapas anteriores, se llevará a cabo la discusión a través de la triangulación con los resultados, los antecedentes de la investigación y el marco teórico.

3.3 Validez y Confiabilidad del instrumento:

Validez del instrumento.

En este capítulo, se presenta la comprobación de las hipótesis planteadas, donde se determina la relación del engagement con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores de la empresa FAGA MOTORS S.A. Lima, durante el 2023 Al respecto, se utilizaron tres instrumentos que fueron validados por expertos en la rama, se detalla a continuación:

Tabla 1

Validación de Expertos

N°	Expertos	Resultados
Experto 1	Mg. Laos López José Enrique	Aplicable
Experto 2	Mg. Luis Maravi Zegarra	Aplicable
Experto 3	Mg. Puga Pomareda Juan José	Aplicable

Fuente: Elaboración Propia.

Se presentó una evaluación a tres docentes de la Universidad de San Martín de Porres para evaluar la validez de los instrumentos con el fin de evaluar su suficiencia, claridad, coherencia y relevancia. Los expertos concluyeron que el instrumento de recopilación de datos es válido.

Confiabilidad del instrumento

Por otro lado, la prueba piloto, con una muestra de 13 encuestados para poder comprobar la confiabilidad de los instrumentos. En tal sentido, para las variables engagement, desempeño adaptativo y satisfacción laboral, arrojaron una alta confiabilidad, las mismas que se especifican seguidamente:

Tabla 2

Confiabilidad de la variable Engagement

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,909	17

Fuente: Elaboración Propia.

La confiabilidad para la variable engagement es de 0,909

Tabla 3

Confiabilidad del Desempeño adaptativo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,904	20

Fuente: Elaboración Propia.

La confiabilidad para la variable Desempeño adaptativo es de 0,904

Tabla 4

Confiabilidad del Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,918	15

Fuente: Elaboración Propia.

El Alfa de Cronbach es de 0.904 para la variable Satisfacción laboral.

En conclusión, se obtuvo como resultado que los instrumentos tienen una alta confiabilidad, en ese sentido, el siguiente paso fue realizar el trabajo de campo, logrando realizar las encuestas a los de colaboradores de la empresa FAGA

MOTORS S.A. Lima. A raíz de dicho resultado, se analizó a través de técnicas estadísticas implementadas en el software estadístico IBM SPSS.

3.4 Aspectos éticos

Se considerarán las siguientes teorías fundamentales:

Los estándares éticos de la recolección de datos de nuestra investigación nos ayudarán a comprender mejor, por lo que validamos las fuentes utilizadas, verificamos su confiabilidad y garantizamos que la información sea clara.

Claridad: La información se mantendrá clara y organizada para que sea fácil de entender y comprender. Por lo tanto, validamos la claridad de nuestras fuentes, su confiabilidad y su transcripción.

Transparencia: Los datos se presentarán tal y como se recopilaron sin intervenciones externas que alteren el resultado.

IV. CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Para facilitar la interpretación, los resultados de la investigación basada en las encuestas aplicadas se presentan en tablas de acumulación de datos. El proceso comienza con una descripción de la muestra de investigación, sigue con datos descriptivos y finaliza con un análisis estadístico de correlación que permite contrastar las hipótesis de investigación.

4.1 Resultados de la investigación

4.1.1 Análisis exploratorio

Tabla 5

Análisis exploratorio

Datos	Conteo (f)	Porcentaje (h)
Género		
Masculino	34	73.9%
Femenino	12	26.1%
Estado Civil		
Soltero	20	43.5%
Casado	8	17.4%
Conviviente	12	26.1%
Otros	6	13.0%
Grado de Instrucción		
Secundaria	24	52.2%
Técnico	6	13.0%
Superior	16	34.8%

N = 46

Nota: n = 46

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6*Sexo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	34	73.9	73.9	73.9
	Femenino	12	26.1	26.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Nota: n = 46

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7*Estado Civil*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero	20	43.5	43.5	43.5
	Casado	8	17.4	17.4	60.9
	Conviviente	12	26.1	26.1	87.0
	Otros	6	13.0	13.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Nota: n = 46

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8*Grado de instrucción*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Secundaria	24	52.2	52.2	52.2
	Técnico	6	13.0	13.0	65.2
	Superior	16	34.8	34.8	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Nota: n = 46

Fuente: Elaboración propia

4.2.1 Análisis descriptivo de la variable 1: Engagement

Tabla 9

Análisis de la Variable 1: Engagement

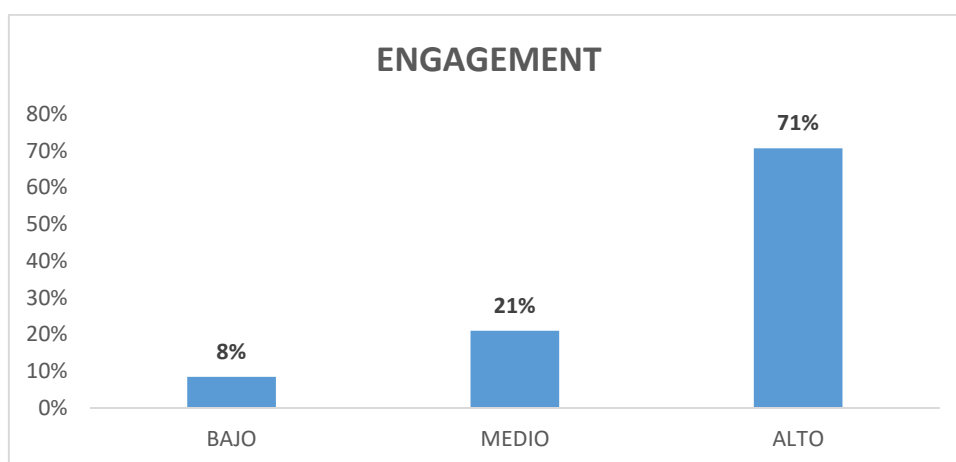
ENGAGEMENT	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA ACUMULADA	NIVELES
TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	4.7%		NIVEL BAJO
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	2	3.7%	8%	
NEUTRAL	10	21.0%	21%	NIVEL MEDIO
PARCIALMENTE DE ACUERDO	16	35.2%		NIVEL ALTO
TOTALMENTE DE ACUERDO	16	35.4%	71%	
TOTAL	46	100%	100%	

Nota: n = 46

Fuente: Elaboración propia

Figura 1

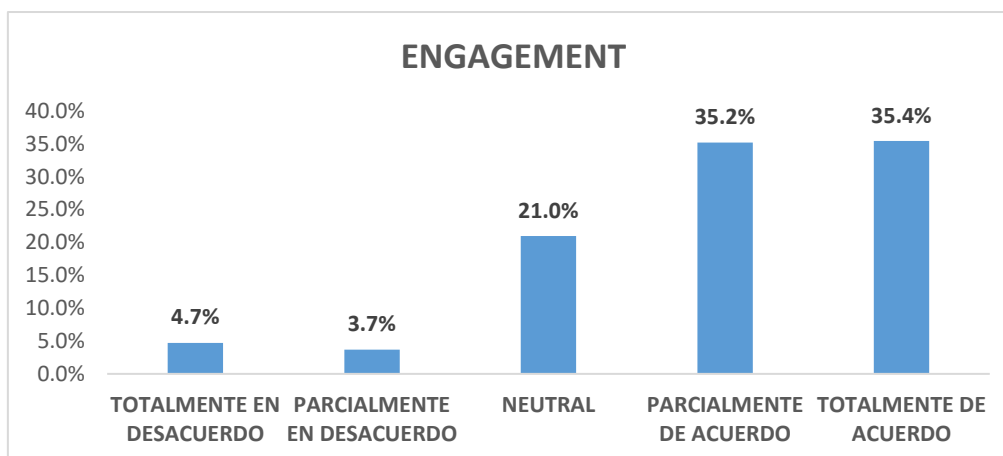
Gráfico resumen de barras para la variable "Engagement"



Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Gráfico de barras para la variable "Engagement"



Fuente: Elaboración propia

Se puede visualizar, el total promedio de la tabla 10 y según lo que se observa en la figura 2, el 71% de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A Lima perciben un nivel alto de engagement, con un 21% califico el nivel medio, por último, el nivel bajo comprende un 8%.

Asimismo, en la tabla10 y figura 3, la cantidad más representativa es el 35.4 % de colaboradores que expresan sentirse totalmente de acuerdo con el engagement al momento de realizar sus funciones.

Tabla 10

Análisis de la Dimensión: Vigor

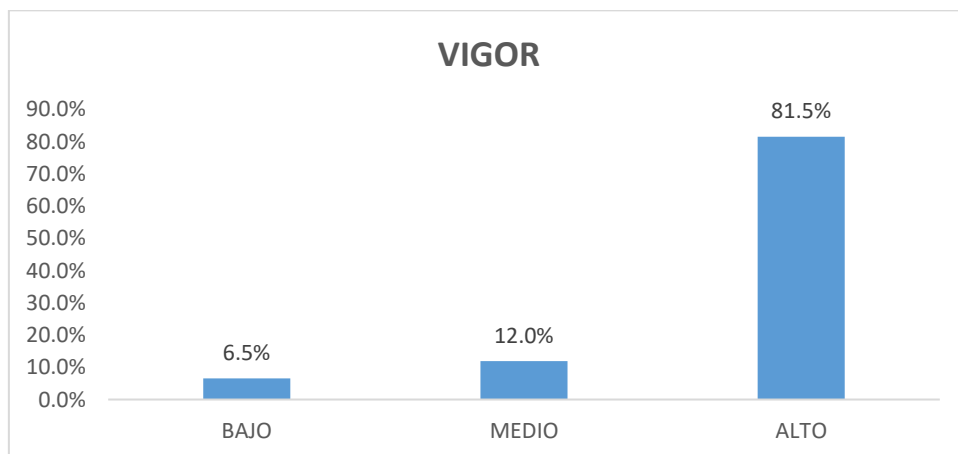
VIGOR	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA ACUMULADA	NIVELES
TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	5%		NIVEL BAJO
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	1	1%	6.5%	
NEUTRAL	6	12%	12.0%	NIVEL MEDIO
PARCIALMENTE DE ACUERDO	16	36%		NIVEL ALTO
TOTALMENTE DE ACUERDO	21	46%	81.5%	
TOTAL	46	100%	100%	

Nota: n = 46

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

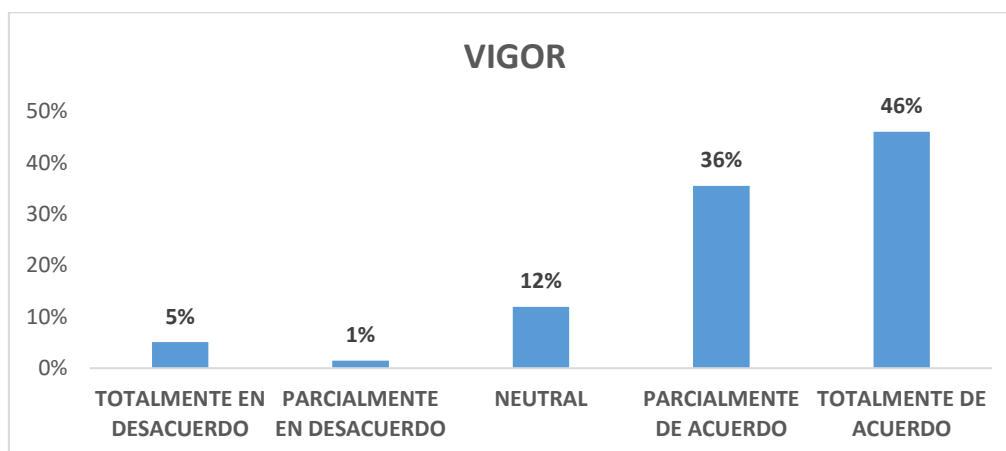
Gráfico resumen de barras para la dimensión “Vigor”



Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Gráfico de barras para la dimensión "Vigor"



Fuente: Elaboración propia

Se puede observar, el total promedio de la tabla 11 y según lo que se observa en la figura 4, el 81.5% de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A Lima señalan que tienen un alto nivel de vigor, con un 12% califico el nivel medio, por último, el nivel bajo comprende un 6.5%.

Asimismo, en la tabla 11 y figura 5, que un 46% de los trabajadores indican que se sienten Totalmente de acuerdo con vigor al momento de realizar sus funciones en la empresa.

Tabla 11

Análisis de la Dimensión: Dedicación

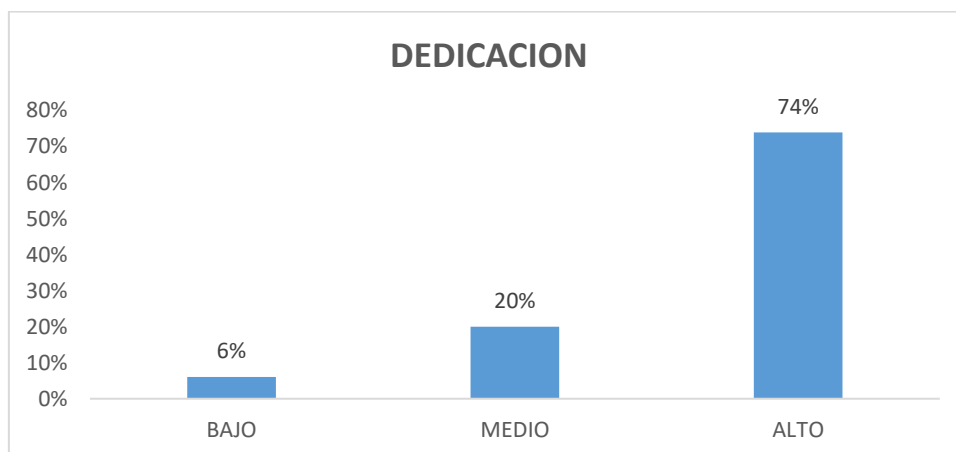
DEDICACIÓN	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA ACUMULADA	NIVELES
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	2%	6%	NIVEL BAJO
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	2	4%		
NEUTRAL	9	20%	20%	NIVEL MEDIO
PARCIALMENTE DE ACUERDO	14	30%	74%	NIVEL ALTO
TOTALMENTE DE ACUERDO	20	44%		
TOTAL	46	100%	100%	

Nota: n = 46

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

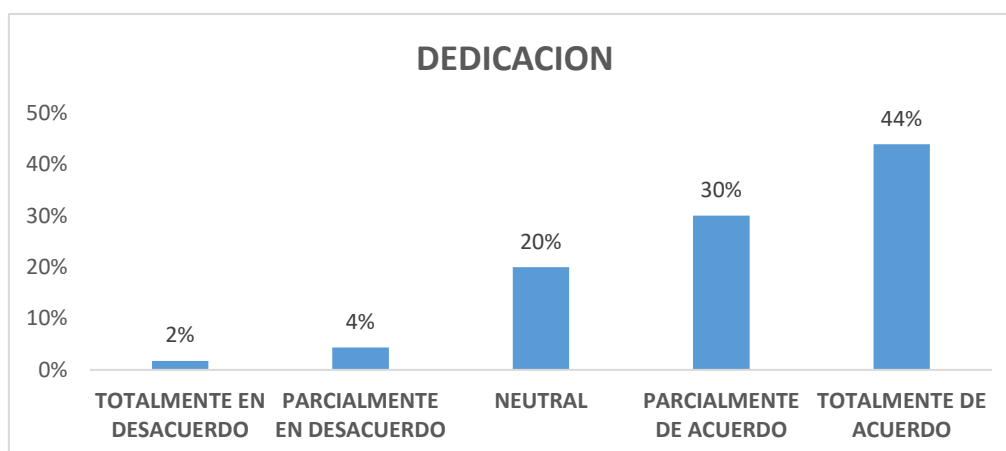
Gráfico resumen de barras para la dimensión “Dedicación”



Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Gráfico de barras para la dimensión “Dedicación”



Fuente: Elaboración propia

Se puede verificar, el total promedio de la tabla 12 y según lo que se observa en la figura 6, el 74% de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A Lima señalan que tienen un alto nivel de dedicación, con un 20% califico el nivel medio, por último, el nivel bajo comprende un 6%.

Por lo cual, en la tabla 12 y figura 7, la cantidad más representativa es el 44% de los trabajadores que mencionan se sienten totalmente de acuerdo con la dedicación para realizar sus funciones.

Tabla 12

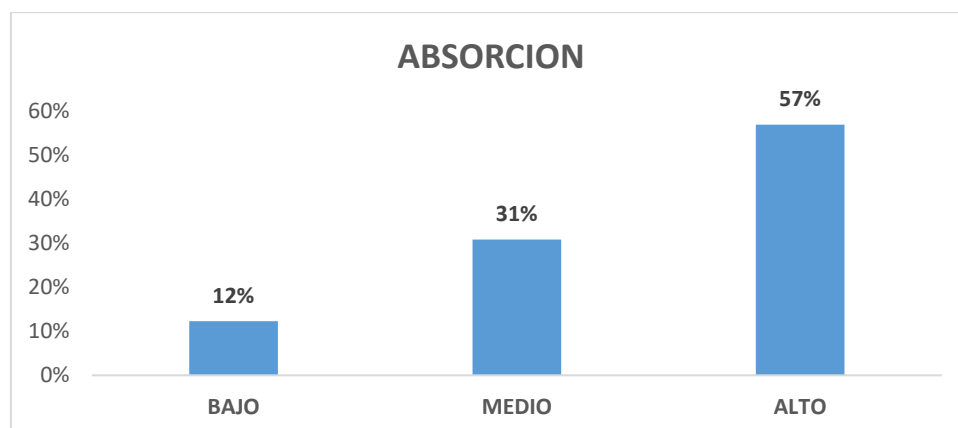
Análisis de la Dimensión: Absorción

ABSORCION	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA ACUMULADA	NIVELES
TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	7%	12%	NIVEL BAJO
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	3	5%		
NEUTRAL	14	31%	31%	NIVEL MEDIO
PARCIALMENTE DE ACUERDO	18	39%	57%	NIVEL ALTO
TOTALMENTE DE ACUERDO	8	18%		
TOTAL	46	100%	100%	

Nota: n = 46

Figura 7

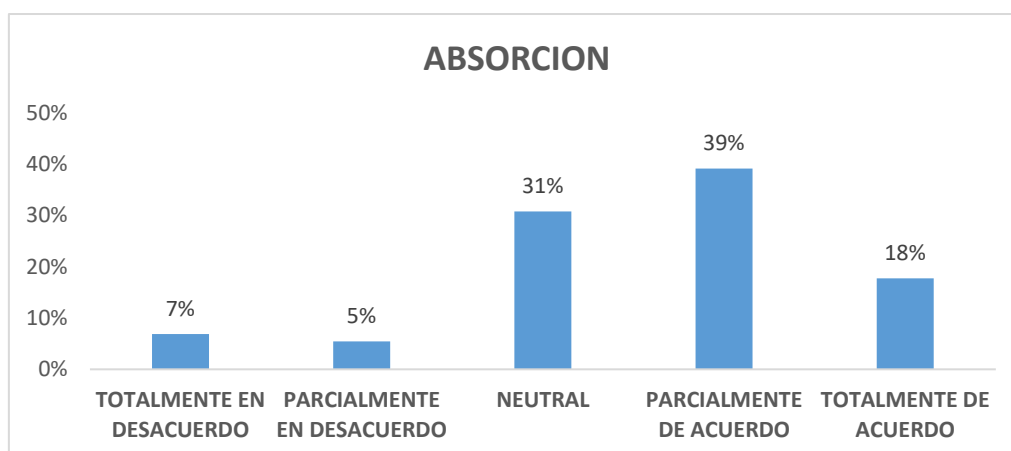
Gráfico resumen de barras para la dimensión “absorción”



Fuente: Elaboración propia

Figura 8

Gráfico de barras para la dimensión “absorción”



Fuente: Elaboración propia

Se identifica, el total promedio de la tabla 13 y según lo que podemos apreciar en la figura 8, el 57% de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A Lima señalan que tienen un alto nivel de absorción, con un 31% califico el nivel medio, por último, el nivel alto comprende un 12%.

Asimismo, en la tabla 13 y figura 9 la cantidad más representativa es el 39% de los trabajadores mencionan que se sienten parcialmente de acuerdo con absorción al momento de realizar sus funciones.

Tabla 13

Análisis de la Variable 2: Desempeño Adaptativo

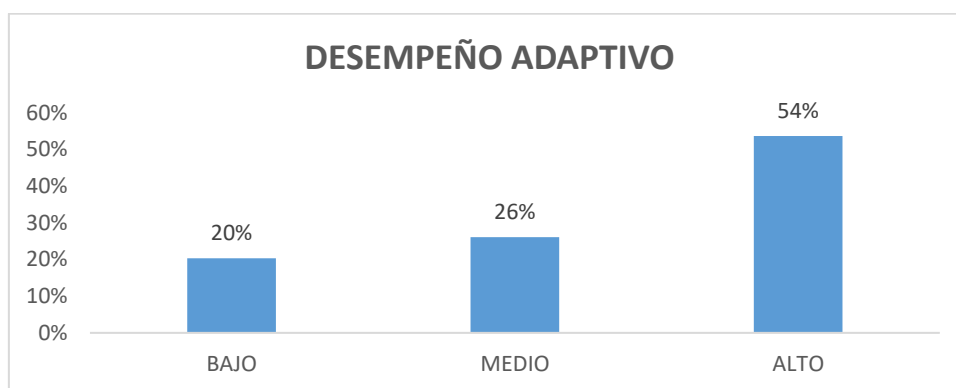
DESEMPEÑO ADAPTATIVO		FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA ACUMULADA	NIVELES
TOTALMENTE DESACUERDO	EN	5	12%		NIVEL BAJO
PARCIALMENTE DESACUERDO	EN	4	8%	20%	
NEUTRAL		12	26%	26%	NIVEL MEDIO
PARCIALMENTE ACUERDO	DE	15	32%		NIVEL ALTO
TOTALMENTE ACUERDO	DE	10	22%	54%	
TOTAL		46	100%	100%	

Nota: n = 46

Fuente: Elaboración propia

Figura 9

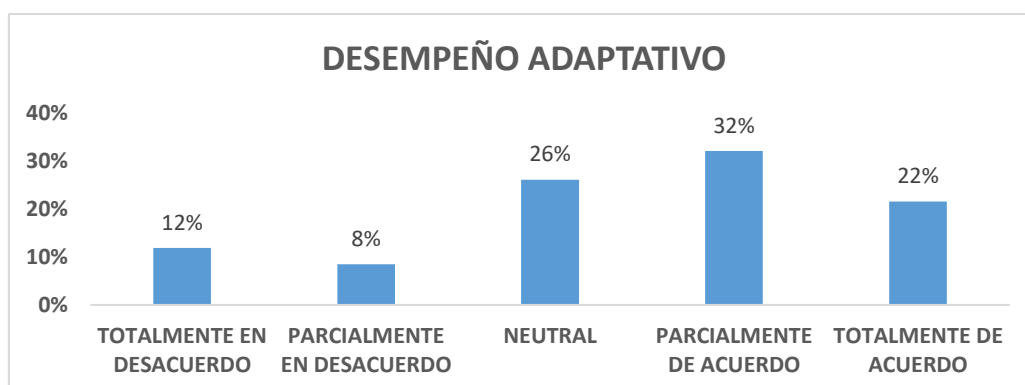
Gráfico resumen de barras para la dimensión “Desempeño Adaptativo”



Fuente: Elaboración propia

Figura 10

Gráfico de barras para la dimensión “Desempeño adaptativo”



Fuente: Elaboración propia

Se puede validar que, el total promedio de la tabla 14 y según lo que podemos apreciar en la figura 10, el 54% de los trabajadores de la Empresa FAGA MOTORS S.A Lima señalan que tienen un alto nivel de desempeño adaptativo, con un 26% califico el nivel medio, por último, el nivel alto comprende un 20%.

Asimismo, en la tabla 14 y figura 11, la cantidad más representativa es el 32% de los trabajadores que mencionan que se siente parcialmente de acuerdo con el desempeño adaptativo en la empresa.

Análisis descriptivo de la variable dependiente: Satisfacción laboral

Tabla 14

Análisis de la Variable 3: Satisfacción laboral

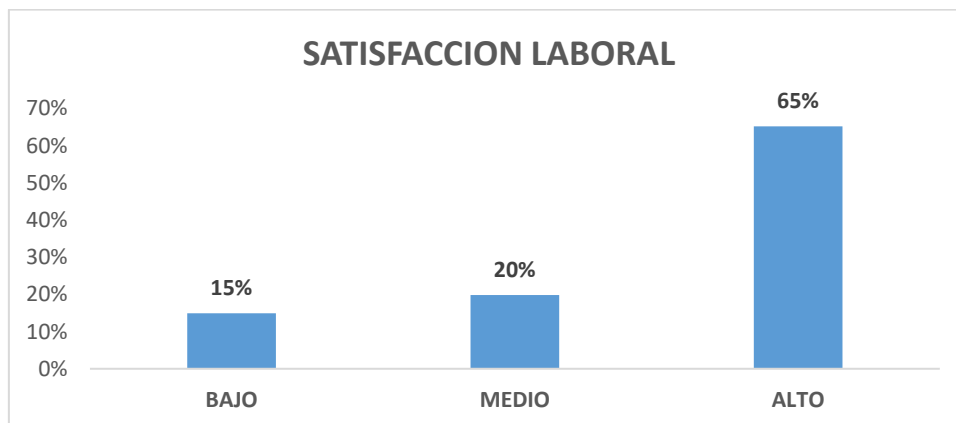
SATISFACCION LABORAL	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA ACUMULADA	NIVELES
TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	8%	15%	NIVEL BAJO
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	3	7%	20%	NIVEL MEDIO
NEUTRAL	9	20%	20%	NIVEL MEDIO
PARCIALMENTE DE ACUERDO	14	30%	65%	NIVEL ALTO
TOTALMENTE DE ACUERDO	16	35%	65%	NIVEL ALTO
TOTAL	46	100%	100%	

Nota: n = 46

Fuente: Elaboración propia

Figura 11

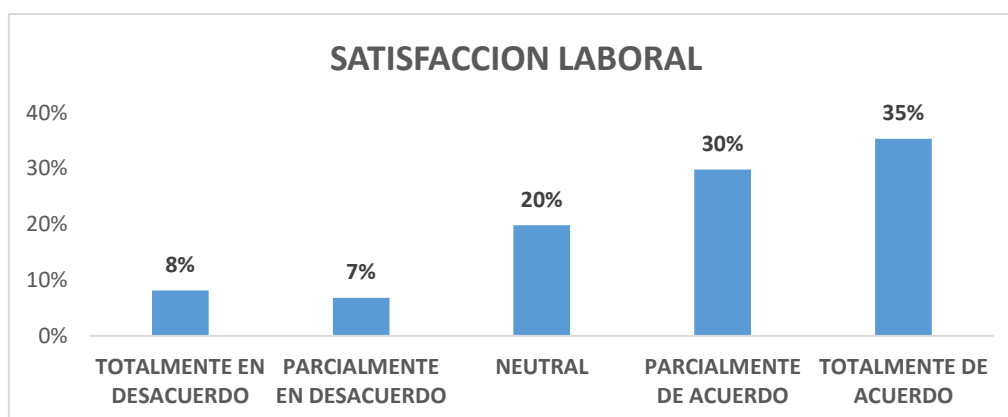
Gráfico resumen de barras para la dimensión “Satisfacción laboral”



Fuente: Elaboración propia

Figura 12

Gráfico de barras para la dimensión “Satisfacción laboral”



Fuente: Elaboración propia

Se puede validar que, el total promedio de la tabla 15 y según lo se aprecia en la figura 12, el 65% de los participantes de la Empresa FAGA MOTORS S.A Lima señalan que tienen un alto nivel de Satisfacción laboral, con un 20% califico el nivel medio, por último, el nivel alto comprende un 15%.

Asimismo, en la tabla 15 y figura 13, la cantidad más representativa es el 35% de los trabajadores que mencionan se sienten totalmente de acuerdos con la satisfacción laboral.

4.2 Pruebas de normalidad

Se utiliza la estadística de normalidad, esta prueba sirve de gran ayuda puesto que brinda la significancia de los resultados, permitiendo conocer la distribución de los datos y determinar si son normales o no.

Tabla 15

Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones

Pruebas de normalidad	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. ENGAGEMENT	0,861	46	0,000
D1. VIGOR	0,783	46	0,000
D2. DEDICACIÓN	0,922	46	0,004
D3. ABSORCIÓN	0,910	46	0,002
V2. DESEMPEÑO ADAPTATIVO	0,948	46	0,039
V3. SATISFACCIÓN LABORAL	0,934	46	0,012

a Corrección de significación de Lilliefors

Nota: n = 46

Fuente: Elaboración propia

Primero, es importante destacar que se emplea la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, ya que la muestra de la investigación no excede los 50 trabajadores de la empresa FAGA MOTORS S.A Lima (46). En consecuencia, se desarrollan las hipótesis:

H0: La distribución de los datos es normal

H1: La distribución de los datos no son normales

En segundo lugar, la Tabla 16 muestra que, en todas las variables y dimensiones, el p-valor es menor que 0.05, lo que indica que no hay pruebas suficientes para aceptar la hipótesis nula. Por lo tanto, los datos obtenidos no son normales, lo que permite la hipótesis alterna.

Por último, anima a realizar pruebas no paramétricas al descubrir que tanto las variables como las dimensiones de los datos no son normales. Se llega a la

conclusión de que, para determinar la relación entre las variables y las dimensiones, se utilizará el indicador de Rho de Spearman.

4.3 Contraste de Hipótesis

4.1.2 Análisis Correlacional

Hipótesis general

Ho: El engagement no se relaciona de manera positiva y significativa sobre el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A. Lima, durante el 2023.

Ha: El engagement se relaciona de manera positiva y significativa sobre el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A. Lima, durante el 2023.

Figura 17

Relación entre la Engagement con el desempeño adaptativo y satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A. Lima, durante el 2023.

Análisis correlacional

Correlaciones				
			ENGAGEMENT	DESEMPEÑO ADAPTATIVO
Rho de Spearman	ENGAGEMENT	Coefficiente de correlación	1,000	0,493**
		Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	46	46
	DESEMPEÑO ADAPTATIVO	Coefficiente de correlación	0,493**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	46	46
* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).				

Figura 16

análisis correlacional

Correlaciones				
			ENGAGEMENT	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	ENGAGEMENT	Coefficiente de correlación	1,000	0,752**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	46	46
	SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	0,752**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	46	46

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

Las figuras 17 y 18 muestran un p-valor = $0.00 < 0.05$, lo que indica que no hay pruebas suficientes para aceptar la hipótesis nula. En otras palabras, se descubrió que hay relación entre la variable 1 engagement y la variable 2 desempeño adaptativo, y el Rho de Spearman es de $0,493^{**}$, lo que indica que la fuerza de la relación es moderadamente positiva. En ese sentido, también se obtuvo un resultado de rho de Spearman de $0,752^{**}$ entre la participación y la satisfacción laboral; es importante destacar que el resultado demuestra una relación fuerte entre ambas variables. En conclusión, el trabajo de investigación actual confirma la hipótesis alternativa propuesta y confirma la existencia de una relación positiva entre las variables ya mencionadas.

Hipótesis específica 1

Ho: El vigor no se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A. Lima, durante el 2023.

Ha: El vigor se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A. Lima, durante el 2023.

Figura 19

Relación entre la Vigor con el desempeño apadaptativo y satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A. Lima, durante el 2023.

Hipótesis específica 1

			VIGOR	DESEMPEÑO ADAPTATIVO
Rho de Spearman	VIGOR	Coefficiente de correlación	1,000	0,483**
		Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	46	46
	DESEMPEÑO ADAPTATIVO	Coefficiente de correlación	0,483**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	46	46
* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				
			VIGOR	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	VIGOR	Coefficiente de correlación	1,000	0,728**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	46	46
	SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	0,728**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	46	46
* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

La figura 19 muestra un p-valor = 0.00 < 0.05, lo que indica que no hay pruebas suficientes para aceptar la hipótesis nula. Por otro lado, se descubrió una relación entre Vigor y Desempeño adaptativo, como lo demuestra el Rho de Spearman de 0,483**, lo que indica que la fuerza de la relación es moderadamente positiva. En

ese sentido, también se obtuvo un resultado de rho de Spearman de 0,728** entre la fuerza y la satisfacción laboral; este resultado es crucial porque muestra una alta relación entre ambas variables.

En conclusión, el trabajo de investigación actual confirma la hipótesis alternativa, confirmando la existencia de una relación positiva entre la dimensión y las variables en mención.

Hipótesis Específica 2

Ho: La dedicación no se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A. Lima., durante el 2023.

Ha: La dedicación se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A. Lima., durante el 2023.

Figura 20

Relación entre la Dedicación con el desempeño adaptativo y satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A. Lima, durante el 2023.

Hipótesis Específica 2

			DEDICACION	DESEMPEÑO ADAPTATIVO
Rho de Spearman	DEDICACION	Coefficiente de correlación	1,000	0,382**
		Sig. (bilateral)	.	0,009
		N	46	46
	DESEMPEÑO ADAPTATIVO	Coefficiente de correlación	0,382**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,009	.
		N	46	46
* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				
			DEDICACION	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	DEDICACION	Coefficiente de correlación	1,000	0,591**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	46	46
	SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	0,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	46	46
* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

La figura 20 muestra un p-valor =0.00<0.05, lo que indica que no hay pruebas suficientes para aceptar la hipótesis nula. Por otro lado, se descubrió la relación entre dedicación y desempeño adaptativo, y el Rho de Spearman es 0,382**, que indica que la fuerza de la relación es levemente positiva. En ese sentido, también se obtuvo un resultado de rho de Spearman de 0,591** entre la dedicación y la

satisfacción laboral; es importante destacar que el resultado muestra una relación moderada entre la dimensión y la variable.

En conclusión, el trabajo de investigación actual confirma la hipótesis alterna, que demuestra una relación positiva entre la entre la dimensión y variables ya mencionadas.

Hipótesis Específica 3

Ho: La absorción no se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A. Lima., durante el 2023.

Ha: La absorción se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A. Lima., durante el 2023.

Figura 21

Relación entre la Absorción con el desempeño adaptativo y satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A. Lima, durante el 2023

			ABSORCION	DESEMPEÑO ADAPTATIVO
Rho de Spearman	ABSORCION	Coefficiente de correlación	1,000	0,425**
		Sig. (bilateral)	-	0,003
		N	48	48
	DESEMPEÑO ADAPTATIVO	Coefficiente de correlación	0,425**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,003	-
		N	48	48

Figura 17

Hipótesis Específica 3

			ABSORCION	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	ABSORCION	Coefficiente de correlación	1,000	0,647**
		Sig. (bilateral)	-	0,000
		N	46	46
	SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	0,647**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	-
		N	46	46

* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Las figuras 21 y 22 muestran un p-valor =0.00<0.05, lo que indica que no hay pruebas suficientes para aceptar la hipótesis nula. Por otro lado, se descubrió relación entre dedicación y desempeño adaptativo, y el Rho de Spearman es de 0,382**, lo que indica que la fuerza de la relación es levemente positiva. En ese sentido, también se obtuvo un resultado de rho de Spearman de 0,591** entre la dedicación y satisfacción laboral; es importante destacar que el resultado muestra una relación moderada entre la dimensión y la variable.

En conclusión, el trabajo de investigación actual confirma la hipótesis alterna, que demuestra relación positiva de la dimensión y variables ya mencionadas.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

El presente capítulo discute los hallazgos después de obtener resultados de correlación significativos y confiables con una muestra de $n= 46$ personas. Luego se discuten los resultados de la hipótesis general y luego de cada hipótesis específica (3 en total):

Los coeficientes de correlación de Rho de Spearman son 0,483 y 0,728, respectivamente, se puede confirmar que hay relación directa y significativa entre vigor y desempeño adaptativo y la satisfacción laboral, lo que indica que la fuerza de la relación es moderadamente positiva.

Los hallazgos obtenidos concuerdan con los de Griffiths, N. (2022) que sostiene que es necesario que los estándares de calidad y las condiciones laborales se eleven para aumentar la eficiencia y el bienestar en las organizaciones actuales. Por lo tanto, este trabajo propuso una forma de mediación entre las características motivacionales y sociales del diseño con desempeño laboral, contextual y satisfacción laboral, mediante el involucramiento del papel mediador (DISCUSIÓN)

En cuanto a la hipótesis específica 2, se obtuvo relación directa y significativa en dedicación con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral. Según los resultados cualitativos de Ortega y Patlan (2019), la dedicación tuvo la media más alta, seguida de la absorción y del vigor.

Esto ayuda a aumentar los beneficios del involucramiento en el trabajo, como se evidencia en los comentarios de profesores universitarios mexicanos, quienes

demuestran su dedicación en el desarrollo de sus actividades, además, las que realizan dentro de la institución.

Esto refuerza la idea de que una adecuada implementación de planes y programas de desarrollo profesional y personal es fundamental para generar un sentimiento orgullo, identidad y reto por el trabajo.

En la hipótesis específica 3, se demuestra la relación directa y significativa entre la absorción con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral, ya que al aplicar la prueba de correlación de Spearman ($Rho = 0,425$ y $0,647$), se logró comprobar nivel de correlación entre las variables. Estos hallazgos presentan similitud con Durán *et al* (2005), quienes establecieron correlación positiva y nivel moderado de ($\rho = 0,621$). De acuerdo con el resultado, según las limitaciones, existen perspectivas de interés al relacionar el Burnout y Engagement con indicadores de bienestar social.

De este modo se destaca las dimensiones del engagement, como factor clave que influye de manera positiva en el bienestar emocional y psicológico de los colaboradores. Por lo tanto, es importante la distribución y designación de tareas en equipos de trabajo, ello evitará presentar dificultades en la ejecución de estas, además de permitir la desconexión laboral en el tiempo oportuno.

En relación con la hipótesis general se demostró que las variables engagement y el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral, tiene relación directa y significativa, con un Rho ($p=0,493$). Estos resultados coinciden con lo reportado por Méndez, J. (2023) donde demuestra niveles altos de engagement y niveles moderados de satisfacción laboral con una correlación de Rho de Spearman ($\rho =$

0,409). Las evidencias obtenidas señalan la relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Por su parte, Huamán-Cuya, A. y Torres-Limascca, R. (2023) evidenciaron la importancia del engagement en la gestión del desempeño laboral para cumplir con los objetivos y metas empresariales, ya que el 45.7% dijeron que tenían buena actitud y empeño en sus actividades, el 50% el desempeño laboral era excelente. Como resultado, se encontró una relación positiva entre la participación y el desempeño laboral.

En síntesis, se pudo demostrar que mientras el engagement de una organización este puesto en práctica y sobre todo se midan los resultados de su aplicación, implica que un colaborador se adapte rápidamente a la cultura de la organización, valore las oportunidades de crecimiento, finalmente, muestre el resultado esperado por la organización.

CONCLUSIONES

Los resultados de la presente tesis conllevan a establecer las siguientes conclusiones:

1. Se concluye una relación positiva y significativa entre engagement con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral, de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A, se observa que la mayoría de los encuestados consideran relevante la importancia de mantener un buen engagement dentro de las organizaciones, ya que permite mejorar el proceso de adaptación mediante una participación activa, lo cual es crucial para el logro de los objetivos organizacionales. Esto puede mejorar significativamente, la capacidad de las empresas para mantenerse sostenibles en un entorno cada vez más competitivo.
2. Se concluye que el aspecto de la dedicación engagement se relaciona positivamente con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral del colaborador de FAGA MOTORS S.A. Si bien, existen factores que determinan el desempeño laboral, como el cumplimiento de indicadores, sin embargo, mantener la motivación y fortaleza mental durante largos periodos de tiempo, viene siendo complejo para algunas organizaciones, en consecuencia, recurren a ciertas herramientas que ayuden a determinar el nivel de compromiso de los colaboradores en la organización.
3. Se concluye que existe una relación directa de la dimensión vigor del engagement con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de empleados de la Empresa FAGA MOTORS S.A, según los encuestados, en

su mayoría indica poseer un estado de ánimo al realizar cada tarea, haciendo uso de sus habilidades y energía lo cual definen el vigor, y como este último impacta en la realización de tareas.

4. Los resultados del estudio demuestran que existe una relación directa entre la dimensión absorción del engagement con el desempeño adaptativo y satisfacción laboral de empleados de la Empresa FAGA MOTORS S.A. Generar ambientes orientados a potenciar el engagement permite contar con un equipo de trabajo más comprometido, con un clima laboral adecuado que ayude a maximizar la constancia de los colaboradores en la gestión de los resultados.

RECOMENDACIONES

Considerando la importancia que tiene presente investigación y en función de los resultados que se han obtenido es preciso formular recomendaciones que serán de gran utilidad para la empresa Faga Motors S.A.

1. El engagement y la satisfacción laboral presentan relación e impactan en el desempeño laboral, implementar diversos planes de acción que busque mejorar la experiencia del colaborador durante su estadía en la organización. Las actividades para implementar se recomiendan las siguientes: Programas de reconocimiento al colaborador del mes, premiación de honor a la trayectoria, fomentar talleres grupales de liderazgo y empoderamiento, y aplicar metodologías ágiles como el Design Thinking que te permita indagar y analizar las necesidades de los colaboradores y a partir de ello ofrecer beneficios más personalizados.
2. Se recomienda implementar indicadores de gestión con la finalidad de medir la efectividad de las actividades ejecutadas y el resultado en el desempeño de los colaboradores.
3. Fortalecer la confianza y compromiso de los colaboradores mediante su participación en la toma de decisiones, en donde se tomen en cuenta las ideas, propuestas, y mejoras de las diferentes áreas de la organización.
4. Finalmente, se recomienda fomentar y optimizar los canales de comunicación interna que permita a los colaboradores obtener un feedback periódico y sientan la confianza de presentar sus sugerencias y/o reclamos.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Bakker, A. B., y Schaufeli, W.B. (2008), "Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations", *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154.
https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_166.pdf
- Bernal, C. (2000). *Metodología de la investigación* (3.ª ed.). Pearson Educación.
<https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. México, D.F.: Cengage Learning.
- Cantoni, N. (2009). Técnicas de muestreo y determinación del tamaño de la muestra en investigación cuantitativa. AcademiaLab. Recuperado de https://www.sai.com.ar/metodologia/rahycs/rahycs_v7_n2_06.htm
- Coz, M., & Matto, G. (2021). *Relación entre satisfacción laboral y engagement en los trabajadores del área administrativa de una empresa en Lima Metropolitana* [Tesis de pregrado, Universidad de Lima].
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/14352/Relaci%C3%B3n%20entre%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20y%20engagement.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Demerouti E., A.B. Bakker, F. Nachreiner., y W.B. Schaufeli. (2001). The job demands – resources model of burnout, *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Escobedo, C. y Quiñones, M. (2020) *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores*

logísticos – Agentes de carga marítima internacional del Lima, 2019 [Tesis de licenciatura, Universidad Pontificia Católica del Perú]

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO_GARC%C3%8DA_QUI%C3%91ONES_FLORIN_2021-01-10.pdf?sequence=1

Gil, M. (2021). El Work Engagement de los Directivos intermedios del sector Salud: determinantes de la organización. [Tesis Doctoral, Universidad de Ramon Llull].

https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/672237/Tesi_Maria_Emilia_Gil.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Griffiths, N. (2022). *Características del diseño del trabajo, desempeño laboral individual y satisfacción laboral: El rol mediador del engagement en el trabajo*. [Tesis de maestría, Universidad de Concepción].

<https://repositorio.udec.cl/server/api/core/bitstreams/c750a816-3abe-48c6-91ff-c6b003f370d2/content>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). Metodología de la investigación (6ª ed.). McGraw-Hill.

Huamán-Cuya, A., & Torres-Limascca, R. M. (2023). Engagement y desempeño laboral de los trabajadores de un Programa Social en la Unidad Territorial Apurímac. *Puriq*, 5, e504. <https://doi.org/10.37073/puriq.5.504>

Jurkiewicz, C., & Giacalone, R. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics*.

Marques, A. et al. (2015). Development of a scale to assess COVID-19 impact on mental health: A Portuguese study. *Psychological Reports*, 117(1), 29-42.

Méndez, J. (2023). *Engagement y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital Santa María de Cutervo*. [Tesis de maestría, Universidad de Sipán].

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10992/Mendez%20Toledo%20Josefina%20Rosalmery.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Messarina, A. (2019). *Engagement y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada en Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura, UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS].

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625100/MessarinaR_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ortega, A., & Patlán, J. (2019). *Efecto del Engagement en el Desempeño Adaptativo y la Satisfacción Laboral de profesores Universitarios*. División de investigación FCA-UNAM.

<https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2019/3.02.pdf>

Oviedo, M. (2021). *Justicia organizacional y engagement laboral como antecedentes de desempeño laboral en empleados del sector público de San Luis Potosí* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí]. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7381>.

Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: CARTOLAN EIRL.

Ramírez, R. (2017). *Gestión del cambio organizacional y desempeño laboral en el sector de pesca y acuicultura*. Ministerio de la Producción, Lima. Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12921/Ram%c3%adrez_ORH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 177-184.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77847916004>

Serrano-Contreras, I.-J., García-Marín, J., & Luengo, Ó. G. (2020). Measuring online political dialogue: Does polarization trigger more deliberation? *Journal of Political Communication*, 65.

Schaufeli et al. (2001) The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.

Villar, B. (s.f.). Teoría de las expectativas de Vroom. *Espacio de Liderazgo*. Recuperado el 18 de octubre de 2024, de <https://www.liderazgo.space>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA TESIS:

LA RELACIÓN DEL ENGAGEMENT CON EL DESEMPEÑO ADAPTATIVO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE COLABORADORES EN LA EMPRESA FAGA MOTORS S.A., Lima, 2023

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
AUTORES:

MYPES Y EMPRENDIMIENTO
Bach. Erik David Arriaran Cárdenas Bach. Rubí Ángela Torres Córdova,

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSION E INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		
¿Cuál es la relación del engagement con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A. Lima, durante el 2023?	Determinar cómo se relaciona el engagement sobre el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores de la empresa FAGA MOTORS S.A. Lima, durante el 2023.	El engagement se relaciona de manera positiva y significativa sobre el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A. Lima, durante el 2023.	V. 1: ENGAGEMENT D1: EL VIGOR I1: Niveles de energía y aceleración mental cuando se trabaja. D2: LA DEDICACIÓN I1: Motivación e involucración en el trabajo. D3: LA ABSORCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Enfoque: cuantitativo <ul style="list-style-type: none"> Tipo: Aplicada Nivel: Correlacional Diseño: No experimental de corte transversal Unidad de investigación: Un trabajador de la empresa FAGA MOTORS S.A. Lima

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	I1: Estar absolutamente concentrado en el trabajo.	Fuente de Información
¿En qué medida el vigor se relaciona con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A. Lima, durante el 2023?	Determinar en qué medida el vigor se relaciona con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A., Lima, durante el 2023.	El vigor se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A. Lima, durante el 2023	V. 2 DESEMPEÑO ADAPTATIVO D1. COMUNICACIÓN I1 Participación I2: Información D2: LIDERAZGO I1: Mandos de líder I2: Ambiente laboral I3: Escucha a pregunta D3: CAPACITACIÓN I1: Reacción I2: Aprendizaje I3: Cumplimiento I4: Evaluación	Técnica: • Encuesta
¿En qué medida la dedicación se relaciona con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A. Lima, durante el 2023?	Determinar en qué medida la dedicación se relaciona con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A., Lima, durante el 2023.	La dedicación se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A. Lima, durante el 2023.	V.3 SATISFACCIÓN LABORAL D1: SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA	Instrumento: • Cuestionario.

<p>¿En qué medida la absorción se relaciona con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A., Lima, durante el 2023?</p>	<p>Determinar en qué medida la absorción se relaciona con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A., Lima, durante el 2023.</p>	<p>La absorción se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores de la Empresa FAGA MOTORS S.A. Lima., durante el año 2023.</p>	<p>I1: Funciones que realizo I2: Valor de la tarea I3: Sentimiento por el trabajo I4: Desarrollo personal D2: CONDICIONES DE TRABAJO I1: Clima laboral I2: Zona de confort del ambiente I3: Gusto por el horario I4: Comodidad en la ubicación física I5: Valorización del esfuerzo por parte de los superiores D3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL I1: Sentimiento de buen trato por la compañía I2: Grado de importancia I3: Trabajo en equipo D4: BENEFICIOS ECONÓMICOS I1: Remuneración I2: Expectativas económicas</p>
---	---	---	--

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS DEL INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
V. 1 ENGAGEMENT	El engagement laboral implica una actitud positiva y una fuerte identificación con la organización, lo que se traduce en un mayor esfuerzo, dedicación y energía invertida en las tareas y responsabilidades laborales	La variable se registrará a través de 17 ítems, organizado en tres dimensiones	D1: El vigor	Niveles de energía y aceleración mental cuando se trabaja.	1-6	Escala de Likert que mide: 1. Totalmente en desacuerdo 2. Parcialmente en desacuerdo 3. Neutral 4. Parcialmente de acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			D2: La dedicación	Motivación e involucración en el trabajo.	7-11	
			D3: La absorción	Estar absolutamente concentrado en el trabajo.	12-17	
V. 2 DESEMPEÑO ADAPTATIVO	El desempeño adaptativo se refiere a la capacidad de los colaboradores para ajustarse y responder de manera efectiva a los cambios en el entorno laboral	La variable se registrará a través de 20 ítems	D1. Comunicación	Participación	18-19	
				Información	20-21	
			D2: Liderazgo	Mandos de líder	22-24	
				Ambiente laboral	25-26	
				Escucha a pregunta	27-29	
				Reacción	30-31	

			D3: Capacitación	Aprendizaje	32-33	
				Cumplimiento	34-35	
				Evaluación	36-37	
V. 3: SATISFACCIÓN LABORAL	La teoría de la satisfacción laboral es un área de estudio que se centra en comprender y explicar los factores que influyen en el grado de satisfacción que experimentan los empleados en su trabajo.	La variable se registrará a través de 15 ítems	D1: Significación de la tarea	Funciones que realizo	38	
				Valor de la tarea	39	
				Sentimiento con el trabajo	40	
				Gusto por el trabajo	41	
				Desarrollo personal	42	
			D2: Condiciones de trabajo	Clima laboral	43	
				Zona de confort del ambiente	44	
				Gusto por el horario	45	
				Comodidad en la ubicación física	46	
				Valorización del esfuerzo por parte de los superiores	47	
			D3: Reconocimiento personal y/o social	Sentimiento de buen trato por la compañía	48	
				Grado de importancia	49	
				Trabajo en equipo	50	
			D4: Beneficios económicos	Remuneración	51	
				Expectativas económicas	52	

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS VARIABLE 1

ENGAGEMENT

Datos Personales:

Sexo (F) (M) Edad ()

Estado Civil: soltero () casado () conviviente () Otro ()

Grado de Instrucción: Técnico () Universitario () Profesional ().

A continuación, se presenta una serie de preguntas las cuales se solicita respuesta de acuerdo con su punto de vista. El objetivo del presente cuestionario es determinar la relación del engagement con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores en la empresa Faga Motors S.A.

El cuestionario es anónimo, por favor responder con total veracidad.

Gracias por su aporte.

Escala

Totalmente en desacuerdo.	Parcialmente en desacuerdo.	Neutral.	Parcialmente de acuerdo.	Totalmente acuerdo.
1	2	3	4	5

N°		1	2	3	4	5
	En mi trabajo me siento lleno de energía					
	Soy fuerte y vigoroso en el trabajo					
	Cuando me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar					
	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo					
	Soy muy persistente en mi trabajo					
	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando					
	Mi trabajo está lleno de significado y propósito					
	Estoy entusiasmado con mi trabajo					
	Mi trabajo me inspira					
	Estoy orgulloso del trabajo que hago					
	Mi trabajo es retador					
	El tiempo vuela cuando estoy trabajando					
	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que me pasa alrededor de mi					
	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo					
	Estoy inmerso en mi trabajo					
	Me “dejo llevar” por mi trabajo					
	Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo					

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS VARIABLE 2

DESEMPEÑO ADAPTATIVO

Datos Personales:

Sexo (F) (M) Edad ()

Estado Civil: soltero () casado () conviviente () Otro ()

Grado de Instrucción: Técnico () Universitario () Profesional ().

A continuación, se presenta una serie de preguntas las cuales se solicita respuesta de acuerdo con su punto de vista. El objetivo del presente cuestionario es determinar la relación del engagement con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores en la empresa Faga Motors S.A.

El cuestionario es anónimo, por favor responder con total veracidad.

Gracias por su aporte.

Escala

Totalmente en desacuerdo.	Parcialmente en desacuerdo.	Neutral.	Parcialmente de acuerdo.	Totalmente acuerdo.
1	2	3	4	5

N°		1	2	3	4	5
	La interacción con mi jefe y mis compañeros es buena					
	Me siento muy comprometido con la empresa					
	La comunicación con mi jefe inmediato contribuye en mi desempeño laboral					
	Obtengo información clara y concisa para que mi trabajo sea realizado de la mejor manera					
	Observo que en la empresa hay liderazgo para el cumplimiento de las metas					
	Observo que mi jefe inmediato nos da el ejemplo de cómo hacer las cosas					
	Mi jefe me ofrece el mejor ambiente para realizar mejor mi trabajo					
	Mi jefe comunica lo que espera de mi trabajo					
	Si tengo problemas, mi jefe está dispuesto a escucharme					
	Mi jefe toma el tiempo para escucharme lo que tengo que decir					
	Cuando hago una pregunta, mi jefe hace lo mejor que puede para darme una respuesta					
	Mi jefe explica claramente las políticas de cambio en la organización					
	Son justos los nuevos procedimientos de medida sanitaria dentro de la organización					
	Son justos los procedimientos para evaluar el desempeño de los empleados					
	Desde el principio de la toma de las nuevas medidas sobre el trabajo remoto, comprendía el uso de todas las herramientas tecnológicas					
	Las capacitaciones recibidas han mejorado mi aprendizaje en el área					
	He seguido todas las medidas tomadas por la empresa en mis nuevas labores de trabajo remoto					
	Realizar trabajo remoto permitió ejecutar mis actividades eficientemente					
	Son justos los procedimientos para determinar al personal destacado					

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS VARIABLE 3

SATISFACCION LABORAL

Datos Personales:

Sexo (F) (M) Edad ()

Estado Civil: soltero () casado () conviviente () Otro ()

Grado de Instrucción: Técnico () Universitario () Profesional ().

A continuación, se presenta una serie de preguntas las cuales se solicita respuesta de acuerdo con su punto de vista. El objetivo del presente cuestionario es determinar el la relación del engagement con el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de colaboradores en la empresa Faga Motors S.A.

El cuestionario es anónimo, por favor responder con total veracidad.

Gracias por su aporte.

Escala

Totalmente en desacuerdo.	Parcialmente en desacuerdo.	Neutral.	Parcialmente de acuerdo.	Totalmente de acuerdo.
1	2	3	4	5

N°		1	2	3	4	5
	Siento que las funciones que realizo son justo para mi manera de ser.					
	La tarea que realizo dentro de la empresa es tan valiosa como cualquier otra.					
	Me siento útil con la labor que realizo.					
	Me encanta el trabajo que realizo					
	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
	El clima laboral donde trabajo es cómodo.					
	Me gusta mi horario.					
	El ambiente físico en el que laboro me siento cómodo					
	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mis actividades laborales					
	Siento que recibo por parte de la empresa "buen trato"					
	Las tareas que desempeño las percibo con importancia.					
	Compartir las tareas de trabajo con otros compañeros me resulta compartir nuevas ideas de conocimientos					
	Me siento bien con lo que gano.					
	El sueldo de mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

ANEXO 5: RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.	Los ítems son suficientes y precisos en medir la dimensión o indicador
CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es entendible, tiene semántica y sintaxis adecuada.	El ítem es claro, tiene buena semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es relevante y debe ser incluido.	El ítem es esencial y muy relevante por lo que debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de:

www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf y modificado por la Dra. Patricia Guillén

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:


Nombres y Apellidos:	JUAN JOSÉ PUGA POMAREDA
Sexo:	Hombre (X) Mujer () Edad _____(años)
Profesión:	AMINISTRACIÓN
Especialidad:	ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS HUMANOS
Grado Académico	DOCTOR
Años de experiencia:	MÁS DE 40
Cargo que desempeña actualmente:	DOCENTE – ASESOR - CONSULTOR
Institución donde labora:	USMP
Firma:	

TABLA N° 1

VARIABLE 1: ENGAGEMENT

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario						
Autor del Instrumento	Adaptado de escala de compromiso Laboral UWES (Schaufeli y Baker, 2003) y modificado por Erik David Arriaran Cárdenas y Rubí Ángela Torres Córdova						
Variable 1	ENGAGEMENT (Variable Independiente)						
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	T o t a l	Observaciones y/o recomendaciones
D1 EL VIGOR / Niveles de energía y aceleración mental cuando se trabaja	01. En mi trabajo me siento lleno de energía	4	4	4	4		
	02. Soy fuerte y vigoroso en el trabajo		4	4	4		
	03. Cuando me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar		4	4	4		
	04. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo		4	4	4		
	05. Soy muy persistente en mi trabajo		4	4	4		
	06. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando						
D2 LA DEDICACIÓN/ Motivación e involucración en el trabajo.	07. Mi trabajo está lleno de significado y propósito	4	4	4	4		
	08. Estoy entusiasmado con mi trabajo		4	4	4		
	09. Mi trabajo me inspira		4	4	4		
	10. Estoy orgulloso del trabajo que hago		4	4	4		
	11. Mi trabajo es retador		4	4	4		
D3	12. El tiempo vuela cuando estoy trabajando		4	4	4		

LA ABSORCIÓN / Estar absolutamente concentrado en el trabajo.	13. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que me pasa alrededor de mi	4	4	4	4		
	14.Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo		4	4	4		
	15.Estoy inmerso en mi trabajo		4	4	4		
	16. Me "dejo llevar" por mi trabajo		4	4	4		
	17.Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo		4	4	4		

TABLA Nº 2

VARIABLE 2: DESEMPEÑO ADAPTATIVO

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario						
Autor del Instrumento	Adaptado de Tesis para maestría de la autora Hilaria, R. (2017)						
Variable 1	DESEMPEÑO ADAPTATIVO (Variable Dependiente)						
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	T o t a l	Observaciones y/o recomendaciones
D1. I1 COMUNICACIÓN/ Participación	18. La interacción con mi jefe y mis compañeros es buena.	4	4	4	4		
	19. Me siento muy comprometido con la empresa.		4	4	4		
COMUNICACIÓN/ Información	20. La comunicación con mi jefe inmediato contribuye en mi desempeño laboral.		4	4	4		
	21. Obtengo información clara y concisa para que mi trabajo sea realizado de la mejor manera		4	4	4		
D2 LIDERAZGO/ Mandos de líder	22. Observo que en la empresa hay liderazgo para el cumplimiento de las metas.		4	4	4		
	23. Observo que mi jefe inmediato nos da el ejemplo de cómo hacer las cosas.		4	4	4		
LIDERAZGO/ Ambiente laboral	24. Mi jefe me ofrece el mejor ambiente para realizar mejor mi trabajo	4	4	4	4		

	25. Mi jefe comunica lo que espera de mi trabajo.		4	4	4		
LIDERAZGO/ Escucha a pregunta	26. Si tengo problemas, mi jefe está dispuesto a escucharme.	4	4	4	4		
	27. Mi jefe toma el tiempo para escucharme lo que tengo que decir.		4	4	4		
	28. Cuando hago una pregunta, mi jefe hace lo mejor que puede para darme una respuesta.		4	4	4		
	29. Mi jefe explica claramente las políticas de cambio en la organización		4	4	4		
D3 CAPACITACIÓN/ Reacción	30. Son justos los nuevos procedimientos de medida sanitaria dentro de la organización	4	4	4	4		
	31. Son justos los procedimientos para evaluar el desempeño de los empleados		4	4	4		
CAPACITACIÓN/ Aprendizaje	32. Desde el principio de la toma de las nuevas medidas sobre el trabajo remoto, comprendía el uso de todas las herramientas tecnológicas.	4	4	4	4		
	33. Las capacitaciones recibidas han mejorado mi aprendizaje en el área		4	4	4		
CAPACITACIÓN/ Cumplimiento	34. He seguido todas las medidas tomadas por la empresa en mis nuevas labores de trabajo remoto	4	4	4	4		
	35. Realizar trabajo remoto permitió ejecutar mis actividades eficientemente		4	4	4		
CAPACITACIÓN/ Evaluación	36. Son justos los procedimientos para determinar al personal destacado.	4	4	4	4		
	37. Estoy usualmente conforme con mi trabajo actual		4	4	4		


TABLA Nº 3

VARIABLE 3: SATISFACCION LABORAL

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario						
Autor del Instrumento	Adaptado de Manual de Escala de Satisfacción laboral SL-SPC (Palma, 2009).						
Variable 1	SATISFACCION LABORAL (Variable Dependiente)						
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	T o t a l	Observaciones y/o recomendaciones
D1							
SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA / Funciones que realizo	38. Siento que las funciones que realizo son justo para mi manera de ser.	4	4	4	4		
SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA/ Valor de la tarea	39. La tarea que realizo dentro de la empresa es tan valiosa como cualquier otra.		4	4	4		
SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA/ Sentimiento con el trabajo	40. Me siento útil con la labor que realizo.		4	4	4		
SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA/ Gusto por el trabajo	41. Me encanta el trabajo que realizo		4	4	4		
SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA/ Desarrollo personal	42. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.		4	4	4		
D2							
CONDICIONES DE TRABAJO/ Clima laboral	43. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.		4	4	4		

CONDICIONES DE TRABAJO/ Zona de confort del ambiente	44. El clima laboral donde trabajo es cómodo.	4	4	4	4		
CONDICIONES DE TRABAJO/ Gusto por el horario	45. Me gusta mi horario.		4	4	4		
CONDICIONES DE TRABAJO/ Comodidad en la ubicación física	46. El ambiente físico en el que laboro me siento cómodo		4	4	4		
CONDICIONES DE TRABAJO/ Valorización del esfuerzo por parte de los superiores	47. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mis actividades laborales		4	4	4		
D3 RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL/ Sentimiento de buen trato por la compañía	48.Siento que recibo por parte de la empresa "buen trato"	4	4	4	4		
RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL/ Grado de importancia	49.Las tareas que desempeño las percibo con importancia.		4	4	4		
RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL/ Trabajo en equipo	50.Compartir las tareas de trabajo con otros compañeros me resulta compartir nuevas ideas de conocimientos		4	4	4		
D4 BENEFICIOS ECONÓMICOS/ Remuneración	51.Me siento bien con lo que gano.	4	4	4			

BENEFICIOS ECONÓMICOS/ Expectativas económicas	52.El sueldo de mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.		4	4	4		

Nombres y Apellidos:	JUAN JOSÉ PUGA POMAREDA
Aplicable	SI (<input checked="" type="checkbox"/>) NO (<input type="checkbox"/>) OBSERVADO (<input type="checkbox"/>)
Firma:	

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

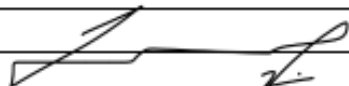
Nombres y Apellidos:	LUIS GERMAN MARAVI ZEGARRA
Sexo:	Hombre (X) Mujer () Edad _____(años)
Profesión:	RELACIONADOR INDUSTRIAL
Especialidad:	DIRECCION DE PERSONAS
Grado Académico	MAGISTER EN DIRECCION DE PERSONAS
Años de experiencia:	30
Cargo que desempeña actualmente:	JEFE DE LA BOLSA DE TRABAJO
Institución donde labora:	USMP
Firma:	

TABLA Nº 1

VARIABLE 1: ENGAGEMENT

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario						
Autor del Instrumento	Adaptado de escala de compromiso Laboral UWES (Schaufeli y Baker, 2003) y modificado por Erik David Arriaran Cárdenas y Rubí Ángela Torres Córdova						
Variable 1	ENGAGEMENT (Variable Independiente)						
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	T o t a l	Observaciones y/o recomendaciones
D1 EL VIGOR / Niveles de energía y aceleración mental cuando se trabaja	01. En mi trabajo me siento lleno de energía	4	4	4	4		
	02. Soy fuerte y vigoroso en el trabajo	4	4	4	4		
	03. Cuando me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar	3	4	4	3		
	04. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	4	4	4	4		
	05. Soy muy persistente en mi trabajo	4	4	4	4		
	06. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	2	4	2	2		
D2 LA DEDICACIÓN/ Motivación e involucración en el trabajo.	07. Mi trabajo está lleno de significado y propósito	4	4	4	4		
	08. Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4	4		
	09. Mi trabajo me inspira	4	4	4	4		
	10. Estoy orgulloso del trabajo que hago	4	4	4	4		
	11. Mi trabajo es retador	4	4	4	4		

D3 LA ABSORCIÓN / Estar absolutamente concentrado en el trabajo.	12. El tiempo vuela cuando estoy trabajando	4	4	4	4		
	13. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que me pasa alrededor de mi	4	4	4	4		
	14. Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo	4	4	4	4		
	15. Estoy inmerso en mi trabajo	4	4	4	4		
	16. Me "dejo llevar" por mi trabajo	4	4	4	4		
	17. Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	4	4	4	2		

TABLA Nº 2

VARIABLE 2: DESEMPEÑO ADAPTATIVO

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario						
Autor del Instrumento	Adaptado de Tesis para maestría de la autora Hilaria, R. (2017)						
Variable 1	DESEMPEÑO ADAPTATIVO (Variable Dependiente)						
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	T o t a l	Observaciones y/o recomendaciones
D1. I1 COMUNICACIÓN/ Participación	18. La interacción con mi jefe y mis compañeros es buena.	4	4	4	4		
	19. Me siento muy comprometido con la empresa.	4	4	4	4		
COMUNICACIÓN/ Información	20. La comunicación con mi jefe inmediato contribuye en mi desempeño laboral.	4	4	4	4		
	21. Obtengo información clara y concisa para que mi trabajo sea realizado de la mejor manera	4	4	4	4		
D2 LIDERAZGO/ Mandos de líder	22. Observo que en la empresa hay liderazgo para el cumplimiento de las metas.	4	4	4	4		
	23. Observo que mi jefe inmediato nos da el ejemplo de cómo hacer las cosas.	4	4	4	4		
LIDERAZGO/ Ambiente laboral	24. Mi jefe me ofrece el mejor ambiente para realizar mejor mi trabajo	4	4	4	4		

	25. Mi jefe comunica lo que espera de mi trabajo.	4	4	4	4		
LIDERAZGO/ Escucha a pregunta	26. Si tengo problemas, mi jefe está dispuesto a escucharme.	4	4	4	4		
	27. Mi jefe toma el tiempo para escucharme lo que tengo que decir.	4	4	4	2		
	28. Cuando hago una pregunta, mi jefe hace lo mejor que puede para darme una respuesta.	4	4	4	3		
	29. Mi jefe explica claramente las políticas de cambio en la organización	4	4	4	4		
D3 CAPACITACIÓN/ Reacción	30. Son justos los nuevos procedimientos de medida sanitaria dentro de la organización	2	4	1	1		
	31. Son justos los procedimientos para evaluar el desempeño de los empleados	4	4	4	4		
CAPACITACIÓN/ Aprendizaje	32. Desde el principio de la toma de las nuevas medidas sobre el trabajo remoto, comprendía el uso de todas las herramientas tecnológicas.	4	4	4	4		
	33. Las capacitaciones recibidas han mejorado mi aprendizaje en el área	4	4	4	4		
CAPACITACIÓN/ Cumplimiento	34. He seguido todas las medidas tomadas por la empresa en mis nuevas labores de trabajo remoto	4	4	4	4		
	35. Realizar trabajo remoto permitió ejecutar mis actividades eficientemente	4	4	4	4		
CAPACITACIÓN/ Evaluación	36. Son justos los procedimientos para determinar al personal destacado.	2	3	3	2		
	37. Estoy usualmente conforme con mi trabajo actual	2	4	1	1		


TABLA Nº 3

VARIABLE 3: SATISFACCION LABORAL

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario						
Autor del Instrumento	Adaptado de Manual de Escala de Satisfacción laboral SL-SPC (Palma, 2009).						
Variable 1	SATISFACCION LABORAL (Variable Dependiente)						
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	T o t a l	Observaciones y/o recomendaciones
D1		1	1	1	1		
SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA / Funciones que realizo	38. Siento que las funciones que realizo son justo para mi manera de ser.						
SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA/ Valor de la tarea	39. La tarea que realizo dentro de la empresa es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	4	4		
SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA/ Sentimiento con el trabajo	40. Me siento útil con la labor que realizo.	4	4	4	4		
SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA/ Gusto por el trabajo	41. Me encanta el trabajo que realizo	4	4	4	4		
SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA/ Desarrollo personal	42. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	4	4	4	4		
D2		4	4	4	4		
CONDICIONES DE TRABAJO/ Clima laboral	43. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.						

CONDICIONES DE TRABAJO/ Zona de confort del ambiente	44. El clima laboral donde trabajo es cómodo.	4	4	4	4		
CONDICIONES DE TRABAJO/ Gusto por el horario	45. Me gusta mi horario.	4	4	4	4		
CONDICIONES DE TRABAJO/ Comodidad en la ubicación física	46. El ambiente físico en el que laboro me siento cómodo	4	4	4	4		
CONDICIONES DE TRABAJO/ Valorización del esfuerzo por parte de los superiores	47. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mis actividades laborales	4	4	4	4		
D3 RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL/ Sentimiento de buen trato por la compañía	48.Siento que recibo por parte de la empresa "buen trato"	4	4	4	4		
RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL/ Grado de importancia	49.Las tareas que desempeño las percibo con importancia.	4	4	4	4		
RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL/ Trabajo en equipo	50.Compartir las tareas de trabajo con otros compañeros me resulta compartir nuevas ideas de conocimientos	4	4	4	4		
D4 BENEFICIOS ECONÓMICOS/ Remuneración	51.Me siento bien con lo que gano.	4	4	4	4		

BENEFICIOS ECONÓMICOS/ Expectativas económicas	52.El sueldo de mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	4	4	4	4		

Nombres y Apellidos:	LUIS GERMAN MARAVI ZEGARRA		
Aplicable	SI (X)	NO ()	OBSERVADO ()
Firma:			

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:


Nombres y Apellidos:	JOSÉ ENRIQUE LAOS LÓPEZ
Sexo:	Hombre (X) Mujer () Edad <u> 64 </u> (años)
Profesión:	CPC - ADMINISTRADOR
Especialidad:	NEGOCIOS INTERNACIONALES
Grado Académico	DOCTOR
Años de experiencia:	24
Cargo que desempeña actualmente:	DOCENTE – CONSULTOR EMPRESARIAL
Institución donde labora:	USMP – JESMES CONSULTING SAC
Firma:	

TABLA Nº 1

VARIABLE 1: ENGAGEMENT

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario						
Autor del Instrumento	Adaptado de escala de compromiso Laboral UWES (Schaufeli y Baker, 2003) y modificado por Erik David Arriaran Cárdenas y Rubí Ángela Torres Córdova						
Variable 1	ENGAGEMENT (Variable Independiente)						
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	T o t a l	Observaciones y/o recomendaciones
D1 EL VIGOR / Niveles de energía y aceleración mental cuando se trabaja	01. En mi trabajo me siento lleno de energía	4	3	3	3		
	02. Soy fuerte y vigoroso en el trabajo		3	3	3		
	03. Cuando me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar		3	3	3		
	04. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo		3	3	3		
	05. Soy muy persistente en mi trabajo		3	3	3		
	06. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando		3	3	3		
D2 LA DEDICACIÓN/ Motivación e involucración en el trabajo.	07. Mi trabajo está lleno de significado y propósito	4	3	3	3		
	08. Estoy entusiasmado con mi trabajo		3	3	3		
	09. Mi trabajo me inspira		3	3	3		
	10. Estoy orgulloso del trabajo que hago		3	3	3		
	11. Mi trabajo es retador		3	3	3		

D3 LA ABSORCIÓN / Estar absolutamente concentrado en el trabajo.	12. El tiempo vuela cuando estoy trabajando	4	3	3	3	3	
	13. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que me pasa alrededor de mi		3	3	3	3	
	14.Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo		3	3	3	3	
	15.Estoy inmerso en mi trabajo		3	3	3	3	
	16. Me "dejo llevar" por mi trabajo		3	3	3	3	
	17.Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo		3	3	3	3	

TABLA Nº 2

VARIABLE 2: DESEMPEÑO ADAPTATIVO

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario						
Autor del Instrumento	Adaptado de Tesis para maestría de la autora Hilaria, R. (2017)						
Variable 1	DESEMPEÑO ADAPTATIVO (Variable Dependiente)						
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	T o t a l	Observaciones y/o recomendaciones
D1. I1 COMUNICACIÓN/ Participación	18. La interacción con mi jefe y mis compañeros es buena.	3	3	3	3		
	19. Me siento muy comprometido con la empresa.		3	3	3		
COMUNICACIÓN/ Información	20. La comunicación con mi jefe inmediato contribuye en mi desempeño laboral.	3	3	3	3		
	21. Obtengo información clara y concisa para que mi trabajo sea realizado de la mejor manera		3	3	3		
D2 LIDERAZGO/ Mandos de líder	22. Observo que en la empresa hay liderazgo para el cumplimiento de las metas.	3	3	3	3		
	23. Observo que mi jefe inmediato nos da el ejemplo de cómo hacer las cosas.		3	3	3		
LIDERAZGO/ Ambiente laboral	24. Mi jefe me ofrece el mejor ambiente para realizar mejor mi trabajo	3	3	3	3		
	25. Mi jefe comunica lo que espera de mi trabajo.		3	3	3		

LIDERAZGO/ Escucha a pregunta	26. Si tengo problemas, mi jefe está dispuesto a escucharme.	3	3	3	3		
	27. Mi jefe toma el tiempo para escucharme lo que tengo que decir.		3	3	3		
	28. Cuando hago una pregunta, mi jefe hace lo mejor que puede para darme una respuesta.		3	3	3		
	29. Mi jefe explica claramente las políticas de cambio en la organización		3	3	3		
D3 CAPACITACIÓN/ Reacción	30. Son justos los nuevos procedimientos de medida sanitaria dentro de la organización	3	3	3	3		
	31. Son justos los procedimientos para evaluar el desempeño de los empleados		3	3	3		
CAPACITACIÓN/ Aprendizaje	32. Desde el principio de la toma de las nuevas medidas sobre el trabajo remoto, comprendía el uso de todas las herramientas tecnológicas.	3	3	3	3		
	33. Las capacitaciones recibidas han mejorado mi aprendizaje en el área		3	3	3		
CAPACITACIÓN/ Cumplimiento	34. He seguido todas las medidas tomadas por la empresa en mis nuevas labores de trabajo remoto	3	3	3	3		
	35. Realizar trabajo remoto permitió ejecutar mis actividades eficientemente		3	3	3		
CAPACITACIÓN/ Evaluación	36. Son justos los procedimientos para determinar al personal destacado.	3	3	3	3		
	37. Estoy usualmente conforme con mi trabajo actual		3	3	3		

TABLA Nº 3

VARIABLE 3: SATISFACCION LABORAL

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario						
Autor del Instrumento	Adaptado de Manual de Escala de Satisfacción laboral SL-SPC (Palma, 2009).						
Variable 1	SATISFACCION LABORAL (Variable Dependiente)						
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	T o t a l	Observaciones y/o recomendaciones
D1 SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA / Funciones que realizo	38. Siento que las funciones que realizo son justo para mi manera de ser.	1	3	3	3		
SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA/ Valor de la tarea	39. La tarea que realizo dentro de la empresa es tan valiosa como cualquier otra.	1	3	3	3		
SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA/ Sentimiento con el trabajo	40. Me siento útil con la labor que realizo.	1	3	3	3		
SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA/ Gusto por el trabajo	41. Me encanta el trabajo que realizo	1	3	3	3		
SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA/ Desarrollo personal	42. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	1	3	3	3		
D2 CONDICIONES DE TRABAJO/ Clima laboral	43. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	1	3	3	3		
CONDICIONES DE TRABAJO/ Zona de confort del ambiente	44. El clima laboral donde trabajo es cómodo.	1	3	3	3		

CONDICIONES DE TRABAJO/ Gusto por el horario	45. Me gusta mi horario.	1	3	3	3		
CONDICIONES DE TRABAJO/ Comodidad en la ubicación física	46. El ambiente físico en el que laboro me siento cómodo	1	3	3	3		
CONDICIONES DE TRABAJO/ Valorización del esfuerzo por parte de los superiores	47. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mis actividades laborales	1	3	3	3		
D3 RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL/ Sentimiento de buen trato por la compañía	48.Siento que recibo por parte de la empresa "buen trato"	1	3	3	3		
RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL/ Grado de importancia	49.Las tareas que desempeño las percibo con importancia.	1	3	3	3		
RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL/ Trabajo en equipo	50.Compartir las tareas de trabajo con otros compañeros me resulta compartir nuevas ideas de conocimientos	1	3	3	3		
D4 BENEFICIOS ECONÓMICOS/ Remuneración	51.Me siento bien con lo que gano.	1	3	3	3		
BENEFICIOS ECONÓMICOS/ Expectativas económicas	52.El sueldo de mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	1	3	3	3		

Nombres y Apellidos:	JOSÉ ENRIQUE LAOS LÓPEZ		
Aplicable	SI ()	NO ()	OBSERVADO (X)
Firma:	