

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA**

“Motivación y engagement laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo”

Área de Investigación:

Organizacional– Psicología de las organizaciones y del trabajo

Autoras:

Andrade Alcántara, Leslye Jhanella Stefany
Segura Roman, Yoisa Eliseth

Jurado Evaluador:

Presidente: Rodriguez Balcazar Susan Cristy

Secretario: Sanchez Alvarez Edwar Isidro

Vocal: Vasquez Muñoz Juan Carlos

Asesor:

Borrego Rosas Carlos Esteban

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6168-300X>

**Trujillo – Perú
2023**

Fecha de sustentación: 13-05-2024

Motivación y engagement laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.upao.edu.pe

Fuente de Internet

4%

2

1library.co

Fuente de Internet

2%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

4

Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego

Trabajo del estudiante

1%

5

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo



Declaración de originalidad

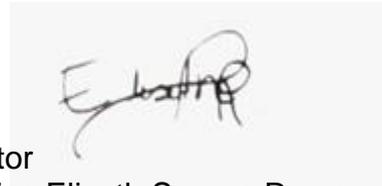
Yo **Carlos Esteban Borrego Rosas**, docente del Programa de Estudio de **Psicología**, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada "**Motivación y engagement laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo**", autores **Andrade Alcántara Leslye Jhanella Stefany & Segura Roman Yoisa Eliseth**, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de **9%**. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (21 de mayo del 2024).
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Trujillo, 21 de mayo del 2024.



Autora
Leslye Jhanella Stefany Andrade Alcántara
DNI: 74843255



Autor
Yoisa Eliseth Segura Roman
DNI: 74549428



Asesor
Borrego Rosas Carlos Esteban
DNI: 40266398
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6168-300X>

**“MOTIVACIÓN Y ENGAGEMENT LABORAL EN DOCENTES DE UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL DE TRUJILLO”**

Presentación

Teniendo en cuenta los preceptos validados en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de Medicina Humana, Escuela Profesional de Psicología, colocamos a su disposición nuestra exploración denominada “Motivación y Engagement laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo”, elaborada para adquirir la Licenciatura.

Este análisis tuvo como meta, diagnosticar la relación entre la “Motivación y Engagement laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo”, la misma que dejamos a perspectiva del jurado; aguardando que cumpla con las características esenciales.

Trujillo, setiembre del 2023

Las autoras

Dedicatoria

A Dios y a la virgencita de la puerta por toda la fortaleza que me ha brindado para poder llevar a cabo todos objetivos. A mis padres y hermanos quienes siempre me apoyaron moralmente para no desviarme y rendirme en el camino. A mi compañera por toda su dedicación hacia la elaboración de nuestra tesis para obtener nuestro grado de licenciadas.

Andrade Alcántara Leslye Jhanella Stefany

Dedicatoria

A Dios por haberme brindado la fortaleza para poder alcanzar todas mis ideales y objetivos. A mi familia por ser el cimiento primordial y la base de mi formación como persona y futura profesional, por alentarme a nunca rendirme y siempre luchar por mis ideales. A mi compañera de tesis por su responsabilidad, disciplina y por ser el complemento perfecto para el desarrollo de nuestra investigación, con la cual podemos alcanzar el grado de licenciadas en psicología.

Segura Roman Yoisa Eliseth

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a toda la plana docente de nuestra alma mater, por sus conocimientos y experiencias impartidas, a quienes llevaremos siempre presente en los caminos que Dios nos designe.

Manifestamos nuestro agradecimiento a nuestro asesor de tesis 1 y 2, el Dr. Carlos Borrego Rosas quien con sabia enseñanza ha sabido guiarnos para la elaboración de proyecto de tesis y sobre todo por la paciencia y dedicación en nuestras dificultades.

A todos nuestros compañeros que formaron parte de proceso académico y que finalmente se convirtieron en amigos y hermanos de la vida, brindándonos apoyo continuo en momentos cruciales en nuestra evolución como futuras profesionales.

Las autoras

Índice de contenidos

	Pág.
Presentación.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	vi
Índice de contenidos.....	vii
Índice de tablas.....	xi
Índice de anexos.....	xii
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv

CAPÍTULO I: MARCO METODOLÓGICO

1.1 EL PROBLEMA.....	15
1.1.1 Delimitación del problema.....	15
1.1.2 Formulación del problema.....	19
1.1.3 Justificación del estudio.....	19
1.1.4 Limitaciones.....	20
1.2 OBJETIVOS.....	20
1.2.1 Objetivos generales.....	20
1.2.2 Objetivos específicos.....	20
1.3 HIPÓTESIS.....	21

1.3.1 Hipótesis generales.....	21
1.3.2 Hipótesis específicas.....	21
1.4 VARIABLES E INDICADORES.....	21
1.5 DISEÑO DE EJECUCIÓN.....	21
1.5.1 Tipo de investigación.....	21
1.5.2 Diseño de investigación.....	22
1.6 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	23
1.6.1 Población.....	23
1.6.2 Muestra.....	23
1.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	23
1.7.1 Técnica.....	23
1.7.2 Instrumentos.....	23
1.7.2.1 Instrumento 1: Escala de la Motivación Laboral.....	23
1.7.2.2 Instrumento 2: Cuestionario de Egagement Laboral.....	24
1.8 PROCEDIMIENTO.....	25
1.9 ANÁLISIS ESTADÍSTICO.....	26
CAPITULO II: MARCO REFERENCIAL TEÓRICO.....	28
2.1 ANTECEDENTES.....	28

2.1.1 A nivel Internacional.....	28
2.1.2 A Nivel Nacional.....	28
2.1.3 A Nivel Regional.....	30
2.2 MARCO TEÓRICO.....	31
2.2.1 MOTIVACIÓN.....	31
2.2.1.1 DEFINICIONES.....	31
2.2.1.2 DIMENSIONES DE LA MOTIVACIÓN SEGÚN VARIABLE DE ESTUDIO.....	32
2.2.1.2.1 Necesidad de Logro.....	32
2.2.1.2.2 Necesidad de Poder.....	33
2.2.1.2.3 Necesidad de Afiliación.....	33
2.2.1.3 PROCESO MOTIVACIONAL.....	33
2.2.1.4 TIPOS DE MOTIVACION.....	34
2.2.1.5 TEORIAS PSICOLOGICAS DE LA MOTIVACION.....	36
2.2.1.5.1 Teoría de la Jerarquía de Necesidades.....	36
2.2.1.5.2 Teoría de las Necesidades Aprendidas de Mcclelland.....	37
2.2.1.5.3 Teoría de la Expectativas de Vroom.....	38
2.2.1.5.4 Teoría de la Motivación e Higiene Herzberg.....	39
2.2.1.5.5 Teoría de la Equidad de Jhon Stacey Adams.....	40
2.2.1.6 IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL.....	41
2.2.2 ENGAGEMENT LABORAL.....	43
2.2.2.1 DEFINICIONES.....	43
2.2.2.2 DIMENSIONES DEL ENGAGEMENT LABORAL SEGÚN LA VARIABLE DE ESTUDIO.....	44
2.2.2.2.1 Dimensión 1: Vigor.....	44
2.2.2.2.2 Dimension2: Dedicación.....	45

2.2.2.2.3 Dimension 3: Absorción.....	45
2.2.2.3. MODELOS DE ENGAGEMENT LABORAL	45
2.2.2.3.1 Modelo de la Necesidades Psicologicas.....	45
2.2.2.3.2 Modelo Estructural.....	46
2.2.2.3.3 Modelo de Demanda y Recursos Laborales.....	4
	7
2.2.2.3.4. Modelo Multidimensional.....	48
2.2.2.4 FACTORES QUE INFLUYEN EN EL ENGAGEMENT LABORAL.....	48
2.2.2.4.1 Factores Personales.....	49
2.2.2.4.2 Factores Organizacionales.....	49
2.2.2.5 IMPORTANCIA DEL ENGAGEMENT LABORAL.....	50
2.3 MARCO CONCEPTUAL.....	51
CAPITULO III: RESULTADOS.....	52
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	58
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	63
5.1 CONCLUSIONES.....	63
5.2 RECOMENDACIONES.....	64
CAPITULO VI: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y ANEXOS.....	65
6.1 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65
6.2 ANEXOS.....	76

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Correlación de la motivación laboral y el engagement laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo.....	52
Tabla 2. Nivel de motivación laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo.....	53
Tabla 3. Nivel de Engagement laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo.....	54
Tabla 4. Correlación de la dimensión logro de la motivación laboral y las dimensiones del Engagement laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo.....	55
Tabla 5. Correlación de la dimensión poder de la motivación laboral y las dimensiones del engagement laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo.....	56
Tabla 6. Correlación de la dimensión afiliación de la motivación laboral y las dimensiones del Engagement laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo.....	57

Índice de anexos

	Pág.
Anexo A. Consentimiento informado.....	76
Anexo B. Escala de Motivación – MLPA.....	78
Anexo C. Escala de UWES-17 ENGAGEMENT LABORAL.....	80
Anexo D. Prueba de Kolmogorov-Smirnov del instrumento: Escala de motivación laboral.....	83
Anexo E. Prueba de Kolmogorov-Smirnov del instrumento: Escala de engagement laboral.....	84

RESUMEN

El motivo de esta indagación fue examinar la relación entre “la motivación y el engagement laboral en docentes de una institución educativa estatal de Trujillo”. Esta exploración fue de tipo sustantiva con diseño correlacional. El prototipo se compuso por 108 docentes de edades entre 30 a 65 años. Para reunir los datos se empleó la “Escala de la Motivación -MLPA y la Escala de Engagement Laboral UWES-17”. Posteriormente, se procedió a utilizar el paquete estadístico (SPSS 23) para la prueba de normalidad, el coeficiente de correlación de Spearman, la confiabilidad de ambas escalas y la consistencia interna con el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach. Los hallazgos revelaron que existe una relación significativa ($\rho=.242$; $p<.05$) entre las variables. Respecto a las dimensiones, se reportó correlación entre la dimensión logro con vigor $\rho=.203^*$ y con dedicación $\rho=.253^{**}$. De igual modo, entre la dimensión poder con vigor $\rho=.191^*$, con dedicación $\rho=.265^{**}$ y con absorción $\rho=.216^*$. Por último, entre la dimensión afiliación con la dimensión absorción $\rho=.198^*$.

Palabras clave: Motivación, Engagement, Docentes.

ABSTRACT

The reason for this investigation was to examine the relationship between “motivation and work commitment in teachers at a state educational institution in Trujillo.” This exploration was substantive with a correlational design. The prototype was made up of 108 teachers between the ages of 30 and 65. To gather the data, the “Motivation Scale MLPA and the UWES-17 Work Engagement Scale” were used. Subsequently, the statistical package (SPSS 23) was used for the normality test, the Spearman compensation coefficient, the reliability of both scales and the internal consistency with the Cronbach's

Alpha reliability coefficient. The findings revealed that there is a significant relationship ($\rho=.242$; $p<.05$) between the variables. Regarding the dimensions, compensation was reported between the achievement dimension with vigor $\rho=.203^*$ and with dedication $\rho=.253^{**}$. Similarly, between the power dimension with vigor $\rho=.191^*$, with dedication $\rho=.265^{**}$ and with absorption $\rho=.216^*$. Finally, between the affiliation dimension and the absorption dimension $\rho=.198^*$.

Keywords: Motivation, Engagement, Teachers.

CAPÍTULO I

MARCO METODOLÓGICO

1.1. EL PROBLEMA

1.1.1. Delimitación del problema

Hoy en día, dentro de los temas más importantes y relevantes es el desempeño o rendimiento que los trabajadores realizan en diversas organizaciones educativas; es decir es la valoración de la motivación al vínculo del grado o nivel del engagement laboral, de acuerdo con el involucramiento que tienen los docentes en sus centros de labores comprometiéndose con los objetivos organizacionales.

Rios (como se citó en Maldonado y Quevedo, 2007) menciona que la motivación son todas aquellas acciones realizadas por las organizaciones para generar una transformación a nivel organizacional y profesional, donde se contrata a empleados hábiles que cuenten y posean las actitudes y aptitudes para crear y solucionar problemas de manera audaz. Es por ello que la motivación laboral vela por el crecimiento profesional de los trabajadores. Es decir, las organizaciones motivan a los empleados para obtener su más alto rendimiento y de esta manera se puedan conseguir las metas organizacionales, la motivación es un punto clave en el trabajo ya que tiende a elevar la eficiencia en el rendimiento y producción de las funciones de los empleados, así mismo incrementa el nivel de habilidades interpersonales y el trabajo en equipo.

Orellana (s.f.) la motivación implica todas aquellas conductas que manifiestan los empleados de una organización frente a los incentivos llamativos y constantes que provocan un desarrollo competente de sus responsabilidades laborales; es lo que mueve, direcciona y sostiene la conducta del trabajador dentro de la organización para realizar

sus deberes y actividades laborales de manera productiva. Tal y como se indica en la investigación de Reira (2021), quien determina en una de sus conclusiones, que la motivación desarrolla una repercusión en el desempeño laboral, es decir que, si los profesores tienen una motivación positiva, existirá una producción laboral favorable.

En el estudio de Carhuancusma (2021), reportó que los trabajadores, demostraron el 29% motivación baja y el 63% promedio, considerándose un problema para el desarrollo de la organización. De igual modo, el estudio de Pezo (2020), indicó que el 32.2% presentó nivel bajo de motivación intrínseca y el 30.0% nivel bajo en motivación extrínseca.

Mediante otro estudio, en la ciudad de Trujillo, se determinó que el 55.6% presentó motivación baja, (Delgado y Sandoval, 2020). En efecto, como se aprecia mediante el análisis de prevalencia, existe una problemática importante a nivel nacional y local, debido a la baja motivación que presentan los trabajadores.

Así mismo el engagement viene hacer un estado mental positivo de bienestar en el trabajo, promovido por la constancia, energía, pasión, entrega y compromiso hacia la organización. Esta situación de bienestar tiende a extenderse tanto en los objetivos personales como organizacionales promoviendo una convivencia afectiva entre los colaboradores laborales. Así mismo el engagement es un componente importante debido a que genera resultados positivos en distintas situaciones. Kahn (como se citó Fernandez, G., 2018a). En otras palabras, el engagement laboral es la descripción de un componente visiblemente motivacional, puesto que contiene factores de estimulación, potencia, valentía y perseverancia y está canalizado hacia el cumplimiento de metas y

propósitos. Por lo tanto, las personas que experimentan engagement, tienden a demostrarse enérgicas y eficaces en el desarrollo de sus labores; sienten que tienen la capacidad de responder y contestar a las exigencias de sus puestos laborales con total eficacia.

Diversos modelos de gestión organizacional, sobre todo aquellos que están centrados en la persona, consideran que el engagement es un fenómeno psicológico que aporta evidentemente al logro de objetivos de la organización; esto no sería posible si los colaboradores no perciben a su entorno laboral como un lugar de bienestar, concepto que está ligado a la motivación (Sánchez et al., 2018).

En el contexto internacional, en Colombia, Viveros y Fierro (2020) afirman que el 54,8% de los trabajadores poseen un alto nivel de engagement, ya que laboran en un estado mental positivo que les permite seguir con mucha energía. Sin embargo, otro porcentaje, correspondiente al 24% presenta nivel bajo de engagement, siendo un problema para la organización.

Del mismo modo, una de las consecuencias del engagement es la satisfacción laboral, en Argentina, Lupano y Waisman (2019) señalan que el engagement laboral contribuye a que los colaboradores se sientan satisfechos en la empresa, puesto que el 23,08% se sienten comprometidos.

En el contexto nacional, Chávez (2023), en su estudio reportó que el 12.5% de trabajadores se ubicaron en el nivel bajo, el 58.9% nivel medio y solo el 28.6% nivel alto. Asimismo, estos resultados tienen relación con el estudio de Meza (2023), quien

reportó mayores índices problemáticos en los colaboradores evaluados, mostrando que el 62.2% se ubicaron en nivel bajo, el 36.7% nivel medio y solo el 1.1% nivel alto.

Tal y como lo señala la investigación de Fernandez, G. (2018b), en una de sus conclusiones demuestra que el 90,4% de la plana docente de una institución educativa con engagement, muestra una menor cantidad de síntomas somáticos, ya que cuentan con un elevado nivel de resiliencia para tolerar y enfrentar diversas situaciones de estrés. Por lo tanto, cuentan con una salud emocional positiva ya que son personas entregadas a la tarea y disfrutan de la misma, depositando altos niveles de energía. Por lo cual se puede decir que los trabajadores de una organización que poseen un nivel de engagement elevado va a permitir que afronten de manera favorable cada adversidad que se les presente.

Resulta imprescindible tener en cuenta que la motivación y el engagement laboral se precisa a través de la unión de sus convicciones y anhelos de un colaborador y lo que un puesto de trabajo promete; por lo que es vital conocer cuáles son los factores motivacionales de los trabajadores, para que de esta manera se genere el vínculo de compromiso con los trabajadores.

Por tal razón se procede a recaudar información y experiencia de los docentes de la institución educativa donde pueden acontecer situaciones positivas o negativas las cuales pueden influir en el desempeño laboral, de igual manera en el compromiso y el sentido de pertenencia en una institución.

Es por ello que es elemental identificar en una institución educativa el nivel de motivación y engagement laboral que se encuentra en los docentes, debido a que existe

sesiones de clases estructuradas y rutinarias, alumnos desmotivados, evasiones de clase, conflictos en aula, bajo rendimiento académico y desavenencias entre educadores, asimismo la investigación tiene como fin instaurar y brindar tácticas que fomenten e impulsen a perdurar o elevar la motivación y Engagement, dedicación y compromiso hacia su centro de labores, tomando en cuenta la problemática abordada, se genere la atracción de la investigación en disponer la relación entre “motivación y engagement laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo”.

Por lo expuesto, de acuerdo a la observación realizada por las investigadoras en la muestra de estudio, surge la necesidad de realizar la presente investigación, debido a que se ha observado dificultad en la motivación que presentan los docentes para el desempeño productivo en las funciones que les compete. No obstante, la observación debe ser corroborada por el desarrollo de la investigación, siendo importante la evidencia mostrada. De igual manera, la presencia de dificultades en la motivación afecta el engagement laboral de los trabajadores, quienes sienten un menor compromiso en el ejercicio de su profesión y hacia la institución a la que pertenecen. En consecuencia, surgen carencias en el rol del docente y, sobre todo, en los procesos de enseñanza y aprendizaje de los alumnos.

1.1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre motivación y engagement laboral en docentes de una institución educativa estatal de Trujillo?

1.1.3. Justificación del estudio

- Es conveniente debido a que facilita la investigación de las variables en las conductas de los trabajadores, en la producción, compromiso y rendimiento en el funcionamiento de la organización.
- Asimismo, con la presente investigación se enfatiza la búsqueda de información para complementar los conocimientos sobre las actuales estrategias de operación dentro de las organizaciones, proporcionando y sosteniendo distintas conjeturas sobre la indagación de la conducta humana en las organizaciones para acceder a fomentar el uso de estrategias laborales y explicar el inicio o razón de los comportamientos dentro del área social.
- Además, los resultados que se obtuvieron son de utilidad para proponer acciones en beneficio de la población de estudio, implantando sugerencias y estrategias pertinentes. Por ende es favorable para instaurar al departamento de recursos humanos con estrategias o talleres de intervención que posibilite la modificación de la motivación y el engagement laboral, al hallar o conseguir como resultado, con el objetivo de fomentar variaciones comportamentales que origine en los trabajadores disposición para el desarrollo de sus actividades, con el fin de favorecer mayor compromiso del trabajador con su ambiente, así como también en otras entidades dedicadas al servicio público.
- Finalmente, la investigación tiene un impacto social importante en la medida de que, al establecer acciones para fortalecer la motivación y el engagement, los docentes se mostrarán con mayor determinación e iniciativa para la búsqueda de nuevas formas de enseñanza que favorezcan a los alumnos y, por tanto, los mismos podrán desarrollarse académicamente de manera oportuna en el contexto social.

1.1.4. Limitaciones

- La investigación se basa en la Teoría de la Motivación de McClelland y la teoría de Demandas y Recursos Laborales (DRL) de Schaufeli y Bakker del engagement laboral.

Los frutos del actual análisis sólo podrán ser universalizados para poblaciones con similares características que la muestra de estudio.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivos generales

Determinar la relación entre motivación y engagement laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar los niveles de motivación en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo
- Identificar los niveles engagement laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo
- Establecer la relación entre las dimensiones de (logro, afiliación, poder) de la motivación y las dimensiones de (vigor, dedicación, absorción) del engagement en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo.

1.3. HIPÓTESIS

1.3.1. Hipótesis generales

H₁= Existe relación entre motivación y engagement laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo

1.3.2. Hipótesis específicas

H₁= Existe relación entre las dimensiones de (logro, afiliación, poder) de la motivación y las dimensiones de (vigor, dedicación, absorción) del engagement en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo.

1.4. VARIABLES E INDICADORES

Variable 1: Motivación, será evaluada con la escala motivación-mlpa, cuyas dimensiones son:

Logro

- Poder
- Afiliación

Variable 2: Engagement laboral, será evaluada con la Escala de UWES-17 Engagement Laboral, cuyas dimensiones son:

- Vigor
- Dedicación
- Absorción

1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN

1.5.1. Tipo de investigación

Es sustantiva, en vista que trata de especificar y exponer las distintas particularidades del grupo de personas en relación a su motivación y engagement laboral, igualmente está dirigida a predecir la realidad de los acontecimientos mediante la indagación de principios y leyes generales tomando en cuenta el espacio y tiempo. (Sanches, 2016).

1.5.2. Diseño de investigación

Es de índole descriptivo correlacional, ya que está enfocada en la precisión del nexo que se halla entre los dos constructos en una determinada y misma muestra de implicados de un suceso o situación analizada.

El diseño es un instrumento importante que dirige y direcciona al investigador a un grupo de normas a seguir, así mismo en una investigación; es de índole flexible y no un formulario estricto. Sánchez y Reyes (como se citó en Marroquin, 2012).

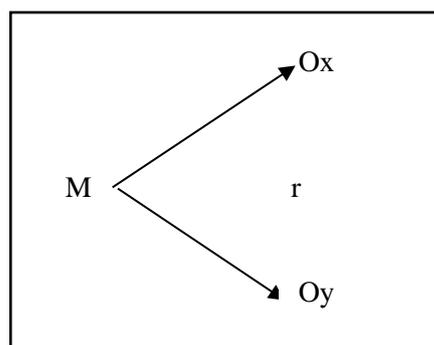
DONDE:

M: Muestra de docentes de un colegio nacional de Trujillo

Ox: Motivación

Oy: Engagement Laboral

r: Relación



1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

1.6.1. Población: La cantidad global de sujetos, a los cuales se generaliza el producto del sondeo, fueron 108 docentes, de los dos géneros, de edades entre 30 a 65 años, de una I. E. Nacional de Trujillo.

1.6.2. Muestra: Se utilizó la totalidad de los participantes, es decir 108 docentes de la institución.

1.6.3. Muestreo: Al trabajar con la totalidad de la población se hizo uso del universo muestral.

1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1.7.1 TÉCNICA

- Evaluación psicométrica

Aragon, L. (2004) esta evaluación permite medir los componentes psicológicos, con el fin de realizar comparaciones o predicciones, que permitan explicar las acciones sobre las conductas de los seres humanos.

1.7.2 INSTRUMENTOS

- Escala de la Motivación -MLPA
- Escala de Engagement Laboral UWES-17

1.7.2.1 INSTRUMENTO 1: ESCALA DE LA MOTIVACIÓN:

Ficha técnica:

El nombre del instrumento es Escala de Motivación de Logro, creado por Richards Steers y Daniel Braunstein, en el año 1976, de procedencia estadounidense, con un tiempo de aplicación de 15 minutos, pudiéndose aplicar de manera individual como colectiva.

Descripción

El instrumento fue creado por Steers y Braunstein, de procedencia estadounidense, el cual tiene el objetivo de medir el nivel de motivación laboral en personas que mantienen un vínculo laboral. Se administra de manera individual o colectiva. Está compuesto por 15 ítems, los cuales se agrupan en tres factores: motivación de logro, motivación de poder y motivación de afiliación. El tipo de respuesta está basado sobre la escala Likert de 5 puntos. Respecto a la calificación, se obtiene mediante la puntuación general.

Propiedades psicométricas del instrumento original

El instrumento en su diseño se validó mediante la correlación entre los factores y el coeficiente alfa de Cronbach. Respecto a la correlación, se logró apreciar valores

estadísticamente significativos entre los factores $>.20^{**}$. Asimismo, para la escala total, se obtuvo un valor de confiabilidad de .86.

Propiedades psicométricas del instrumento adaptado

Ventura (2018), realizó la adaptación del instrumento al contexto local, mediante la evidencia de validez basada en la estructura interna, mostrando índices de ajuste de GFI de .962, AGFI de .944, SRMR de .0864, NFI de .940, lo que implica que presenta un buen nivel de validez. Respecto a la confiabilidad, la escala total obtuvo un valor de .78.

1.7.2.2 INSTRUMENTO 2: ESCALA ENGAGEMENT LABORAL:

La escala denominada Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo UWES-17, fue creada por Wilmar Schaufeli y Marisa Salanova, en el año 2002, de procedencia estadounidense. La aplicación se puede desarrollar de manera individual como colectiva, con una duración de 15 minutos.

Descripción

El instrumento fue creado por Schaufeli y Salanova (2002), en 314 universitarios y 619 empleados. Originalmente, el instrumento estuvo conformado por 24 ítems, creados tanto en el idioma español como inglés, evaluado por un psicólogo bilingüe, que verificó la equivalencia semántica y sintáctica. La versión española contiene 17 ítems y mide 3 dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Presenta un formato de respuesta de 7 opciones (1=nunca, 2=Casi nunca, 3=Algunas veces, 4=Regularmente, 5=Bastantes veces, 6=Casi Siempre, 7=Siempre), con aplicación individual o colectiva.

Propiedades psicométricas del instrumento original

El instrumento en su diseño, la validez está basada en la estructura interna, donde se puso a prueba la estructura de 3 factores, mediante el análisis factorial confirmatorio,

obteniendo los siguientes índices de ajuste: AGFI=.90, RMSEA=.05, índices de ajuste comparativo NFI=.88 y CFI=.90. Respecto a la confiabilidad por consistencia interna, mostró un valor de .79, lo que indica que presenta un buen nivel de validez y confiabilidad.

Propiedades psicométricas del instrumento adaptado

En el contexto peruano, fue adaptada por Romero (2018), en el contexto de la Libertad, en una población de 500 colaboradores, con edades entre 18 a 60 años, quien reportó índices de validez de SRMR=.06, GFI=.94, GFI=.94 y AGFI=.93, siendo válida para los propósitos que persigue el instrumento. Respecto a la confiabilidad por consistencia interna, la escala obtuvo un valor de .93, siendo sus puntuaciones estables y consistentes.

1.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se coordinó la autorización para acercarse a la población con la directora(o) de la institución educativa nacional de Trujillo, una vez obtenido dicho permiso se regulariza mediante una diligencia para poder coordinar acerca de los horarios de trabajo de cada docente para poder llevarse a cabo la administración de los instrumentos. Por lo tanto, en el horario establecido se agrupa a los participantes, así mismo se procedió a dar lectura al consentimiento informado indicando lo que se quería lograr con la recogida de información, se hizo énfasis que la participación debe ser voluntaria, después de firmar el permiso se procedió a distribuir el cuestionario de motivación laboral, así mismo una vez culminado se repartió el cuestionario de engagement laboral.

Finalmente, una vez concluida la tasación, se escogen los registros de respuesta correctamente marcados, para proceder a clasificarlos e ingresarlos a la base de datos en excel.

1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Luego de la administración de los instrumentos de recolección de datos a los docentes que comprenden la muestra, se llevó a cabo el procesamiento de datos y la respectiva discusión de los resultados, haciendo uso de técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales.

Para el reporte de los resultados, se empleó el Ms Excel 2016, en el cual se codificó las respuestas emitidas y, asimismo, la información se exportó al IBM SPSS V.26 para el análisis correspondiente.

Para estimar el aspecto descriptivo, se hizo uso de las frecuencias absolutas y frecuencias porcentuales, las cuales determinaron cuantos participantes presentaron cada categoría presentada.

Por otro lado, concerniente a la estadística inferencial, se realizó el contraste de normalidad mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov. El análisis mencionado tuvo la utilidad de determinar el tipo de distribución normal o no normal de los datos. El resultado fue estadísticamente significativo, por lo que los datos siguieron una distribución no normal. Es por ello, se empleó la prueba no paramétrica de Spearman para la determinación de la relación entre las variables, dado que se orienta a establecer asociación cuando las variables no cumplen con el principio de normalidad. Para la determinación de la existencia de relación se toma en cuenta el valor de significancia estadística de .05.

Para finalizar, los resultados fueron presentados en tablas acorde a normas APA, y se procedió a realizar los distintos puntos de investigación.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Nivel Internacional

Se describe el estudio de Eliseo (2020), titulado “engagement y su relación con la motivación de los colaboradores de una universidad privada en la ciudad de Xalapa” (México), con el objetivo de determinar la relación y conocer sobre el engagement y la motivación en los colaboradores. La muestra estuvo conformada por 100 participantes, y los instrumentos empleados fueron el Utrecht Work Engagement Survey y la escala de Motivación MBM. El estudio reportó que la motivación y el engagement no se encuentran relacionados $r=-.129$ ($p>.05$) en personal administrativo. De igual modo, en personal académico, no se reportó correlación estadísticamente significativa $r=.107$ ($p>.05$).

De igual modo, se presenta el estudio de Frías (2018), en su estudio titulado “análisis del engagement y su relación con la motivación de los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana” (México), con el objetivo de determinar la relación entre las variables. La muestra estuvo conformada por 52 personas, se empleó el Utrecht Work Engagement Survey y un instrumento de motivación creado por el autor. Los resultados mostraron que el 47.05% presentó nivel muy alto de engagement, el 23.52% nivel alto, el 26.47% nivel medio y el 2.94% nivel bajo. Respecto a la correlación entre las variables, se reportó correlación estadísticamente significativa entre motivación y engagement $r=.345^{**}$ ($p<.05$).

2.1.2. Nivel Nacional

Se describe el estudio de Quispe (2018), en su investigación titulada “motivación laboral y engagement en los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo,

2018” (Perú), con el objetivo de determinar la relación entre las variables, en una muestra de 40 trabajadores, y se emplearon la Escala de Motivación Laboral y Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Respecto a los resultados, se reportó que el 37.7% de trabajadores presentaron motivación baja, el 42.5% medio y el 20,0% alta. En función del engagement, el 47.5% presentó nivel bajo, el 35.0% nivel medio y el 17.5% nivel alto. Asimismo, se reportó correlación estadísticamente significativa entre las variables $p < .05$ y entre las dimensiones de estudio.

Además, el estudio de Palacios (2019) en su tesis denominada “motivación y engagement laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz, 2019” (Perú); su objetivo fue indicar cual es la conexión de la motivación con el engagement laboral; el trabajo se desarrolló por medio de un plano de tipo cuantitativo, mediante el diseño correlacional, no experimental con corte transversal, tuvo una de población de 75 colaboradores incluyendo docentes, para la muestra fue la misma cantidad de personal; el instrumento utilizado fue el formulario de motivación y engagement laboral en el “instituto superior de educación pública” de Huaraz; de acuerdo a los resultados de la muestra se concluye mediante (rho de Spearman) de 0.511 y una trascendencia de 0 menor a 0.05, certificando que hay regulada correlación positiva entre motivación y engagement laboral; donde se observa un grado ajustado con un 42% correspondiendo a la motivación y finalmente el engagement laboral con una categoría de 64%.

Por último, se tiene el estudio de Saavedra (2021), titulado “motivación laboral y engagement de los colaboradores de la municipalidad distrital de Llacanora, Cajamarca (Perú), con el objetivo de determinar la relación entre las variables, en una muestra conformada por 70 colaboradores. Los instrumentos empleados fueron la escala de motivación laboral de Steers y Braustein y la escala UWES-17. Los resultados mostraron la existencia de correlación estadísticamente significativa entre las variables

$r=.479^{**}$ ($p<.05$). De igual modo, se reportó correlación entre engagement con necesidad de logro $r=.626^{**}$, con necesidad de poder $r=.360^{**}$ y con necesidad de afiliación $r=.275^{**}$.

2.1.3. Nivel Regional Y Local

El estudio de Díaz (2022), titulado “motivación laboral y engagement en el trabajo en colaboradores de una empresa forestal de Trujillo” (Perú), planteó el objetivo de establecer la relación entre las variables, en una muestra de 35 colaboradores. Los instrumentos empleados fueron la Escala de Motivación MLPA y la Escala de Engagement UWEA-17. Se reportó que el 54.29% presentó nivel alto de motivación, el 34.29% nivel medio y el 11.43% nivel bajo. Asimismo, se observó que el 60.0% presenta nivel alto de engagement, el 37.14% nivel medio y el 2.86% nivel bajo. Se determinó la existencia de correlación estadísticamente significativa entre motivación y engagement $r_s=.526^{**}$, de igual modo, entre engagement con necesidad de logro $r_s=.537^{**}$, con necesidad de poder $r_s=.526^{**}$ y con afiliación $r_s=.510^{**}$.

Por último, se tiene el estudio de Arribasplata (2022), titulado “motivación laboral y engagement en colaboradores del área comercial de una empresa privada de Trujillo” (Perú), con el objetivo de determinar la relación entre motivación laboral y engagement en una muestra conformada por 320 colaboradores. Los instrumentos empleados fueron la Escala de Motivación Laboral MLPA y la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES). Se reporta que en 21.5% presenta nivel bajo de motivación, el 41.4% nivel medio y el 37.2% nivel alto. De igual modo, el 25.1% presenta nivel bajo de engagement, el 38.7% nivel medio y el 36.1% nivel alto. Se reportó correlación estadísticamente significativa entre motivación y engagement $r=.380^{**}$. De igual modo entre engagement con afiliación $r=.41^{**}$, con poder $r=.41^{**}$ y con logro $r=.35^{**}$.

2.2. MARCO TEÓRICO 2.2.1

MOTIVACIÓN

2.2.1.1 DEFINICIONES

- Maier (como cito en Bardales, J. 2018a) refiere que la motivación se da mediante un procedimiento que desarrolla determinados comportamientos y a la vez direcciona estas conductas para que estén orientadas al futuro y tengan en cuenta lo que podría producir dichas acciones.
- Morris y Maisto (como se citó en Bardales. J. 2018b) manifiestan que la motivación es un grupo de estados internos que vigorizan y guían el comportamiento dirigido a la consecución de objetivos trazados; los seres humanos se mueven impulsados por una emoción o sentimiento, es decir, es una fuerza interna que los orienta, dirige o guía a realizar determinados comportamientos o acciones; es una característica inherente que todos poseen, la cual les permite estar motivados para satisfacer todas sus necesidades de amar, compartir, crecer a nivel personal y profesional, etc.
- La motivación hace referencia a un estado de activación en los seres humanos hacia una serie de necesidades que deben satisfacerse, así mismo la motivación tiene su génesis en el apetito, intención o voluntad, es por eso, que se basa, inevitablemente del estímulo fundamental de las personas. Además, la motivación está influenciada por el medio sociocultural donde se desenvuelven los individuos (Golay, s. f.).
- Se entiende a la motivación como un estado interno o impulso (Muhammad y Ajmal, 2021; Santos et al., 2021) que produce una reorientación de los pensamientos y otros elementos capaces de conservar y orientar el comportamiento hacia objetivos particulares, con la finalidad de forjar diversas

conductas de acuerdo al grado de activación, intensidad e interés hacia el incentivo para lograr sus planes (Marin y Placencia, 2017).

- Schultz (como se citó en Ramirez, et. al 2008) manifiesta que la motivación involucra todos aquellos factores que generan entusiasmo en el trabajador para realizar sus funciones eficazmente; una forma de llevar a cabo la motivación es a través de un incremento en las remuneraciones económicas permitiéndole al trabajador poder cubrir otras necesidades tales como vestimenta o alimentación. Por otro lado, los trabajadores deben ser motivados mediante la valoración y el reconocimiento del desarrollo de sus competencias y desempeño laboral. En cuanto a las definiciones, todas concuerdan que cuando se habla de motivación se hace referencia a todos aquellos aspectos extrínsecos e intrínsecos que dirigen el proceder los seres humanos hacia la adquisición de objetivos y ambiciones establecidas; asimismo una persona que logra alcanzar todos sus objetivos tanto profesionales como personales va sentirse satisfecha consigo misma, desempeñándose de manera óptima dentro de ambiente de trabajo es por ello que se deben realizar acciones motivadoras.

2.2.1.2 DIMENSIONES DE LA MOTIVACIÓN SEGÚN LA VARIABLE DE ESTUDIO

Para medir la variable de estudio de motivación, se utilizará la teoría de McClelland (como se citó en Gómez, M. 2017) quien refiere que se encuentran tres aspectos motivacionales en el transcurso de la vida de los sujetos, siendo las necesidades de logro, afiliación y poder.

2.2.1.2.1 Necesidad de Logro, Los individuos buscan diferenciarse por realizar bien

sus actividades, además se divierten al asumir posiciones, en donde tiene que asumir responsabilidades y tomar decisiones. Las personas que resaltan en este tipo de necesidad suelen sentirse motivados por los desafíos, disfrutan de los retos y desarrollar actividades de manera individual, sin embargo, busca conocer cuáles son las opiniones de los demás sobre su desempeño.

2.2.1.2.2 Necesidad de Poder, Este tipo de necesidad hace referencia al interior que determina el actuar de las personas con la finalidad de influir en otro ser o grupo; resaltando el anhelo de generar acciones influenciadoras sobre los demás con el objetivo de lograr convencerlos para que compartan una misma idea; los individuos con este tipo necesidad logran asumir riesgos y mayormente buscan influir en las organizaciones en la que se desenvuelven, es por ello que asumen puestos donde ejercen liderazgo.

2.2.1.2.3 Necesidad de Afiliación, los individuos que poseen esta necesidad frecuentemente se interesan por establecer relaciones interpersonales de calidad, les agrada cooperar y respetar las opiniones, ideas, sentimientos y emociones de los demás, las personas que priorizan esta necesidad desempeñan un rol notorio como colaboradores que, como jefes o líderes de una organización, ya que no suelen ser rigurosos con sus decisiones y órdenes.

2.2.1.3 PROCESO MOTIVACIONAL

Robbins (como se citó en Zamora, E. 2008a) detalla que en los seres humanos la motivación se inicia con el surgimiento de diversos estímulos que pueden ser internos y externos los cuales van a generar a su vez distintas necesidades; cuando se llegan a formar en un anhelo definido, dirigen el comportamiento hacia la búsqueda de la realización de los objetivos. El proceso motivacional está conformado por:

- **La Necesidad**, normalmente se menciona a la necesidad como una falta en el individuo, para obtener y lograr alcanzar un propósito establecido para mantener la supervivencia o gozar de un óptimo estado; es decir hablamos de la fuente de origen encargada de regular distintos procesos conductuales. Esta necesidad influye en la ejecución de diversas conductas motivadas las cuales se dan a través del impulso.
- **Incentivo**; hace referencia a la magnitud que puede generar un objeto a través de la atención y atracción o al rechazo del mismo en un contexto establecido; asimismo la atracción del objeto va a generar conductas orientadas hacia la consecución de un estado placentero, por lo tanto, la importancia del incentivo deriva del obstáculo para realizar la conducta; como en el caso de aquellos incentivos positivos que por más complicados que parezcan adquieren mayor valor.
- **Impulso**; contiene diversos factores intrínsecos encargados de realizar determinadas conductas motivadas, las cuales se ponen en marcha para adquirir un objetivo que puede ser material y emocional.

Por lo tanto, se menciona que el periodo motivacional se da a raíz de la aspiración de querer suplir una escasez presente, la cual está orientada por un impulso y esta a su vez está reforzada por un incentivo positivo o negativo.

2.2.1.4 TIPOS DE MOTIVACIÓN

Reeve (como se citó en Huilcapi et al, 2017) menciona que deben existir dos tipos de motivación presentes en el desarrollo del ser humano:

- La motivación intrínseca, es aquella fuerza que nace desde lo más profundo de cada ser humano para efectuar determinadas conductas direccionadas hacia uno

o varios objetivos; asimismo esta motivación no está influenciada por el medio exterior, es decir depende únicamente de las personas.

La motivación intrínseca tiene su origen en diversas necesidades psicológicas como son la autonomía, indagación y la búsqueda de la verdad, los cuales son determinantes para iniciar, persistir y enganchar una conducta frente a una carencia proveniente de fuentes extrínsecas de motivación.

Los comportamientos intrínsecos motivados, lejos de ser importantes, inspiran al ser humano a realizar la búsqueda de fuentes novedosas y al mismo tiempo ser capaces de afrontar retos; asimismo al hacer posible este enfrentamiento se puedan suplir estas necesidades psicológicas relevantes. De igual manera, esta motivación conlleva al trabajador a ser capaz de superar dificultades presentes del contexto laboral y adquirir logros, es decir hacen que la persona tenga la capacidad de adaptación a los desafíos.

- La motivación extrínseca, está generada por un conjunto de acciones dirigidas a adquirir una recompensa externa, es aquella que se obtiene a través del ambiente o de otros sujetos, no depende únicamente de la persona, por lo tanto, deben existir factores ambientales o personas capacitadas para poder generar este tipo de motivación. Por ello en las organizaciones es importante que desarrollen medidas y estrategias que mantengan y eleven la motivación de los trabajadores para que sigan desenvolviéndose de manera eficaz.

La investigación de esta motivación muestra que existen tres componentes primordiales los cuales son; recompensa, castigo e incentivo; el primer componente se refiere a un objeto llamativo que origina que se realice un comportamiento de manera secuencial para poder adquirirlo y a la vez eleva la posibilidad que se vuelva a repetir la actuación, el segundo componente es un

elemento cultural - ambiental que produce desagrado, el cual es brindado después de haber realizado una conducta y a la vez disminuye la posibilidad que se vuelva a realizar la conducta; finalmente el tercer componente consta de un objeto propio del ambiente el cual puede atraer o repeler a la persona para que pueda desarrollar una serie de comportamientos.

Estos tipos de motivación en el individuo provocan una serie de comportamientos orientados para realizar diversas conductas para poder satisfacer necesidades o carencias de índole intrapersonal o interpersonal.

2.2.1.5 TEORÍAS PSICOLÓGICAS DE LA MOTIVACIÓN

2.2.1.5.1 TEORÍA DE LA JERARQUÍA DE NECESIDADES

Maslow (como se citó en Araya y Pedreros, 2009) estableció que todos los seres humanos tienen necesidades, pero no todas tienen la misma relevancia o intensidad para ser satisfechas. Mencionó que cada individuo tiene un ordenamiento o jerarquía peculiar de cinco necesidades primordiales; es decir se maneja un plan piramidal que oscila desde las primeras hasta las secundarias. Las cuales se van a describir en orden ascendente:

- Necesidades fisiológicas: Se trata de todas aquellas necesidades biológicas importantes para la supervivencia como; la alimentación, vestimenta, protección, respiración, hidratación, descanso entre otros. Asimismo, las organizaciones cuentan con áreas dedicadas a satisfacer estas necesidades básicas de los empleados.
- Necesidades de seguridad: Son aquellas relacionadas con el resguardo y el amparo personal de un perjuicio que puede ser físico o emocional por ejemplo

en el ámbito laboral se relaciona con el bienestar e integridad en el puesto de trabajo.

- Necesidades de estima: Se basa en la autocrítica del individuo para poder evaluar su nivel de autoestima, amor propio y confianza consigo mismo, además buscan consideración por parte de los demás. Es por ello que dentro del trabajo deben realizarse reconocimientos verbales de manera pública.
- Necesidades de autorrealización: Se ubican últimas en la pirámide, las cuales hacen referencia al desarrollo de las cualidades o capacidades del individuo para conseguir un óptimo desarrollo y puedan seguir creciendo a nivel personal y profesional.

En el ámbito laboral las necesidades básicas inferiores normalmente no predominan, puesto que cotidianamente son satisfechas. Los colaboradores laborales estarán motivados por las necesidades de estabilidad, pertenencia, afección y en última instancia de crecimiento personal, es de suma importancia el recalcar que esta última necesidad no estará completamente satisfecha debido a que los seres humanos están constante actualización y búsqueda de oportunidades que eleven su desarrollo personal.

2.2.1.5.2 TEORÍA DE LAS NECESIDADES APRENDIDAS DE MCCLELLAND

La variable motivación laboral, en la presente investigación, se basa sobre la teoría desarrollada por David McClelland en 1961, este autor explica que la gente posee tres necesidades que se desarrollan de manera inconsciente y son adquiridas a través del aprendizaje a lo largo de la vida; así mismo funcionan de manera paralela, sin embargo, una puede tener mayor relevancia que las demás. Estas necesidades son:

- Realización o Logro: Implica la necesidad de correr riesgos, de tomar responsabilidades en proyectos o actividades, donde la persona se sienta

motivado y sobresalga por las acciones que ejecuta. Es decir, en esta necesidad encontramos a personas que les agrada sobresalir. Por ello los trabajadores buscan perfeccionar su rendimiento y desempeño y con ello llegar a ser más eficaces, experimentando sentimientos de satisfacción.

- Poder: Hace referencia a la capacidad de dirección e influencia de los colaboradores en los demás como es el caso de los jefes inmediatos, supervisores, operarios, etc.
- Afiliación: Hace referencia al contacto social de los empleados dentro de su ámbito de trabajo mediante lazos afectivos saludables.

2.2.1.5.3 TEORÍA DE LAS EXPECTATIVAS DE VROOM

Vroom (como se citó en Marulanda et al., 2014) plantea que los seres humanos tienen mayor motivación cuando existe una probabilidad elevada de que su esfuerzo en el trabajo se desarrolle de manera óptima y esto genere satisfacción a nivel personal. Por lo tanto, los objetivos personales se fundamentan en la subjetividad de las personas.

Esta teoría está compuesta por tres componentes:

- Expectativa, hace alusión al esfuerzo que realiza el trabajador y al desempeño óptimo que espera obtener. Asimismo, el esfuerzo por parte del colaborador depende de componentes internos como habilidades y aptitudes, pero también de factores externos como son las herramientas que dispone en el área de trabajo.
- Instrumentalidad, es el lazo existente entre el desempeño realizado y una recompensa; es decir el trabajo que se realice sirve como método para obtener un beneficio, por ello el beneficio debe establecerse de manera clara y personal.
- Valencia, es el valor que le asigna la persona a la recompensa obtenida.

Podemos decir que esta teoría recalca que el individuo realiza acciones dentro de un ambiente laboral poniendo en marcha sus capacidades y habilidades

esperando que su desempeño sea el adecuado, asimismo los esfuerzos que realiza deben estar acorde con la gratificación, puesto que en esta teoría son las personas las que le asignan un valor a los beneficios obtenidos, el cual puede ser sentimental.

2.2.1.5.4 TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN E HIGIENE DE HERZBERG

Andrade, Torres, y Ocampo (2012), mencionan que esta teoría contiene dos factores, uno genera satisfacción y la otra insatisfacción en los trabajadores. Esta teoría refiere que los individuos tienen dos sistemas de necesidades de estima y autorrealización, por un lado, está la necesidad de evadir situaciones que generen dolor o sufrimiento y por otro la necesidad de fomentar o aumentar el crecimiento emocional e intelectual. Esta teoría logra interpretar adecuadamente las reacciones del ser humano dentro de un contexto laboral y orienta el comportamiento de los mismos.

- **Factores higiénicos:** Es el medio en donde el trabajador se desenvuelve, por ende, este factor se encuentra fuera del alcance de los seres humanos; Herzberg menciona que los factores higiénicos son:
 - salario
 - beneficios sociales
 - condiciones físicas
 - políticas de la organización
 - tipos de dirección o supervisión, etc.

El autor de la teoría recalca que estos factores fueron observados y elegidos en la motivación de las personas, asimismo es importante lograr incentivar a las personas para que puedan desempeñarse de manera eficaz, provocando un cambio dentro de su área laboral. Sin embargo, debe tomarse en cuenta las condiciones higiénicas ya que pueden provocar disgusto o desagrado en los individuos.

- **Factores motivacionales:** Son aquellas acciones que dependen del ser humano ya que están totalmente unidas con el rendimiento de todas sus funciones o responsabilidades. Estos factores motivacionales son intrínsecos puesto que están ligados con el desarrollo, crecimiento individual y profesional y la autorrealización en el puesto de trabajo.

Las actividades deben estar orientadas a resolver y estudiar los principios de eficiencia y beneficio económico, sin dejar de lado los aspectos motivacionales propios de las personas, es por ello que se debe desarrollar actividades que fomenten la creatividad y el crecimiento integral de los individuos, es decir si una organización no toma en cuenta las carencias personales de los empleados, pueden provocar desmotivación.

De acuerdo a esta teoría se puede decir que los factores motivacionales son muy determinantes dentro de una organización, es por eso que deben brindarse de una forma adecuada para que incentiven el perfeccionamiento de los individuos durante el progreso y desenvolvimiento de sus actividades, así como del avance personal y profesional.

2.2.1.5.5 TEORÍA DE LA EQUIDAD DE JOHN STACEY ADAMS

John Stacey Adams (como se citó en Podovan, I. 2020) desarrolló la teoría de la equidad, mediante la cual menciona que las personas realizan comparaciones de acuerdo a sus aportaciones como pueden ser experiencia, esfuerzo, dedicación, entusiasmo, tiempo, conocimientos y los resultados obtenidos como incremento de salario, reconocimientos, prestigio, beneficios socioeconómicos, etc., con otras personas dentro de un contexto laboral. Es decir, en esta teoría los individuos perciben y tienden a comparar sus aportaciones y resultados con los de otros grupos dentro de una organización.

Lo realmente importante en esta teoría es cuánto reciben las personas por lo que dan y ofrecen para el crecimiento de la organización. Existen tres situaciones en donde el individuo realiza comparaciones, estas son:

- **De inequidad positiva:** Implica obtener mayor beneficio en relación al desempeño en una organización.
- **De equidad:** Es el equilibrio entre lo aportado o lo realizado y el beneficio obtenido.
- **De inequidad negativa:** Es el desbalance entre lo que se realiza y lo que se obtiene, es decir a mayor aportación menos gratificación.

Por otro lado, esta teoría sustenta que los seres humanos pueden realizar comparaciones dentro de la misma organización, observando el desempeño de un compañero con la producción propia, igualmente, se realizan comparaciones del desenvolvimiento y experiencia personal con los trabajadores de otra empresa externa.

2.2.1.6 IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Debido a que es una etapa de mayor valor, la motivación es un componente clave en las personas, puesto que es la base y permite comprender y entender el porqué del comportamiento humano, además permite desarrollar capacidades, habilidades innatas de cada individuo cada vez se enfrentan a situaciones donde se requiere alcanzar una meta u objetivo y también suplir carencias y necesidades.

Por tanto, se explica que las personas que tienen un nivel bajo de motivación presentan bajos estados internos o impulsos que se orientan a activar las capacidades y aptitudes personales para el logro de objetivos particulares, por tanto, no favorecen el desarrollo de la organización. Mientras que, los participantes ubicados en niveles medio y altos, presentan un adecuado desarrollo de la motivación, los elementos motivacionales dentro

de la empresa, conlleva a afrontar las adversidades como una forma de superación personal para el logro de objetivos grupales (Grujičić et al., 2016).

Krech, Crutchfield y Ballachey (como se citó en Zamora, E. 2008b) manifiestan que los seres humanos de acuerdo a una situación específica realizan distintos comportamientos y es ahí donde surge la inquietud por saber del porqué de las variaciones de las conductas, debido a que toda persona presenta motivaciones intrínsecas, es decir propias e innatas y por otro lado se encuentran las motivaciones extrínsecas, las cuales están regidas por el medio externo, por lo tanto son estas las que van a direccionar y guiar el comportamiento de las personas para poder mejorar y potenciar sus habilidades.

Delfín (2019) manifiesta que las empresas que motivan a sus trabajadores, tienden hacer organizaciones más productivas y exitosas, ya que promueven en ellos sentimientos de confianza y compromiso, haciéndolos sentir parte de la organización, asimismo al contar con trabajadores satisfechos se perfecciona el símbolo de representación de la empresa con los inversionistas y clientes, del mismo modo existe poca rotación del personal y a su vez genera en la población el deseo de querer formar parte de la organización; por consiguiente la empresa tiene la disponibilidad de poder adquirir nuevas estrategias para seguir incrementado su desarrollo empresarial.

En una empresa el recurso más importante son los empleados, es por ello que si el personal no labora adecuadamente existe una posibilidad marcada de que la empresa no funcione bien, por tal razón es de suma importancia desarrollar acciones motivadoras, como el ser humano es un ser vehemente, es capaz de luchar por obtener los objetivos trazados por la organización, sin importar el esfuerzo que debe realizar; como bien se sabe el crecimiento de una empresa es gracias al desempeño y la capacidad de los colaboradores, por lo cual es necesario que la entidad cuente con un

coach laboral que apoye a encontrar distintas estrategias de promover la motivación dentro de la organización, además de estimular un ambiente laboral cálido para que entre empleados se puedan contagiar de esta motivación intrínseca.

Por otra parte, la motivación es el principio que brinda fortaleza para poder realizar y culminar todas las metas y objetivos propuestos, permite realizar actividades diarias dentro de los diferentes ámbitos como, familiar, laboral y social. Por lo cual, la motivación cumple una competencia primordial en el intervalo y recorrido de la vida de un sujeto por diversas razones, ya que una persona motivada es capaz de desarrollarse y potenciarse a nivel personal y profesional, desarrollando proyectos e ideas novedosas, asimismo un colaborador que se encuentra motivado tiende a realizar sus funciones y responsabilidades con mayor grado de eficacia, además se eleva su nivel de pertenencia y el compromiso con la organización y compañeros de su área laboral. Finalmente, menciona que en diversas exploraciones se ha contrastado que la motivación del docente es contagiosa, por ende, un profesor motivado, motivará a sus alumnos y transmitirá el apasionamiento por el aprendizaje. (Tello, 2018).

2.2.2 ENGAGEMENT LABORAL

2.2.2.1 DEFINICIONES

Alalú et al. (2015) manifiestan que el engagement laboral viene a ser una etapa positiva del colaborador, a través del cual muestra, pasión y dedicación en el trabajo; es decir implica darlo todo por la organización, reflejando esfuerzos prudentes de acuerdo a las funciones del puesto, por otro lado, el engagement laboral se centra en establecer lazos de fidelidad con los trabajadores.

Salanova y Schaufeli (2004) establecen que el engagement laboral es una situación de bienestar, lo cual implica la realización plena del trabajador dentro de la organización;

por lo cual es importante fomentarlo, debido a que genera en el trabajador mayor sentido de compromiso e implicación con la empresa.

Gallup (2018), Hewitt (2014) refieren que el engagement laboral está ligado con la obligación y responsabilidad organizacional formándose un vínculo afectivo que se da entre el funcionario y la corporación. Siendo una obligación que nace del individuo realizando funciones extralaborales con el objetivo de generar mayor productividad y sentido de pertenencia. (Marcantonio, 2017).

Con respecto a las definiciones planteadas, se puede decir que el engagement laboral es una sensación positiva que vive y experimenta un trabajador dentro de su área laboral y la organización en sí; es por ello que un colaborador con engagement disfruta realizar sus funciones debido a que siente satisfacción y placer, generando elevados niveles de dedicación en las actividades que realiza.

2.2.2.2 DIMENSIONES DEL ENGAGEMENT LABORAL SEGÚN LA VARIABLE DE ESTUDIO

Para valorar el constructo de engagement laboral se utilizó la teoría aportada por Schaufeli y Bakker (como se citó en Juyumaya 2019) los cuales mencionan que en el área organizacional el engagement posee tres dimensiones.

Para el impacto del análisis, dichas dimensiones van a ser tomadas en cuenta para estimar esta variable.

2.2.2.2.1 DIMENSIÓN 1: VIGOR

Implica el punto de fuerza que presenta el operario y la potencia mental que realiza durante sus funciones laborales establecidas por la sociedad, así como el esfuerzo producido ante distintos obstáculos. Por lo cual se dice que el vigor

implica todo aquel esfuerzo realizado por el trabajador por mejorar su desempeño en la empresa.

2.2.2.2.2 DIMENSIÓN 2: DEDICACIÓN

Esta dimensión implica la responsabilidad elevada de acuerdo al ejercicio de funciones y ocupaciones laborales del trabajador, asimismo con una predisposición emocional positiva hacia el trabajo, además en esta dimensión los trabajadores experimentan elevados niveles de compromiso hacia la organización, debido a que se encuentran entusiasmados en realizar sus funciones y esto les genera sentimientos de orgullo y significancia.

2.2.2.2.2 DIMENSIÓN 3: ABSORCIÓN

Esta dimensión explica la existencia de alto niveles de concentración por parte de los colaboradores hacia una organización o empresa, es decir el trabajador se encuentra altamente concentrado con la labor que realiza que pierde la noción del tiempo y a la vez manifiesta dificultades para dejar de desempeñar las actividades que ejecuta, puesto que disfruta realizar su trabajo, es por ello que le resulta difícil desapegarse de su labor.

2.2.2.3. MODELOS DE ENGAGEMENT LABORAL

2.2.2.3.1. MODELO DE LAS NECESIDADES PSICOLÓGICAS

Kahn (como se citó en Espinosa, 2017) manifiesta que en este modelo existe una involucración por parte de los colaboradores con la empresa y se llega a dar cuando tres necesidades son satisfechas; significación, seguridad psicológica y disponibilidad; la primera necesidad se llega a generar cuando el trabajador siente que su desempeño laboral en la organización genera una rentabilidad sobre lo empleado para cumplir con sus respectivas actividades; la segunda necesidad es el sentimiento del trabajador de sentirse capaz de desempeñarse dentro de la organización como un colaborador eficaz, sin

miedo a las adversidades o consecuencias negativas, asimismo esta necesidad puede estar influenciada por las relaciones sociales, el compañerismo y el estilo de gestión y normas; la última necesidad hace referencia a las creencias propias de los trabajadores en relación a los recursos materiales y emocionales ofrecidos por la empresa, los cuales van a provocar el sentimiento de compromiso con la organización, sin embargo es importante analizar los recursos personales de los trabajadores y cómo los emplea para realizar sus funciones.

Este modelo menciona que para que exista entrega y sentido de pertenencia por parte de los empleados, deben satisfacerse tres necesidades principales para ellos, debido a que son importantes para un óptimo rendimiento, provocando mayor aumento en la elaboración y fabricación de bienes o servicios, la mayoría de los trabajadores también toma en cuenta el lazo afectivo de las relaciones interpersonales, puesto que influye en su ambiente laboral.

2.2.2.3.2 MODELO ESTRUCTURAL

Maslach y Leiter (como se citó en Rivera, 2020) manifiestan que el engagement representa un propósito a través del cual se obtienen diversos resultados beneficiosos para la competitividad entre las características propias del trabajador y la labor que ejecuta.

Este modelo resalta la ejecución y productividad laboral, a raíz del cual surgen distintos factores como la iniciativa, la intromisión y complacencia. Por otro lado, cuando la empresa busca elevar el nivel de engagement en sus colaboradores, diseña y desarrolla políticas que promuevan, fortalezcan y potencien el sentimiento de compromiso y pertenencia, provocando un clima laboral cálido entre compañeros.

Para que una organización establezca de manera favorable este modelo debe evaluar cómo está el nivel o grado de engagement en los trabajadores mediante componentes como la vigilancia, la premiación de los logros, la habilidad del trabajador, la sociedad de trabajo, la justicia y los valores en la empresa, debido que el vínculo entre los factores singulares del colaborador y los de la organización van a determinar si existe o no engagement.

2.2.2.3.3. MODELO DE DEMANDA Y RECURSOS LABORALES

La variable engagement, en la presente investigación, se basa sobre la denominada teoría de las demandas y recursos laborales, planteada por Bakker y Demerouti (2007). La teoría ha sido la más aceptada dentro del campo de investigación de la variable, siendo la que más ha evolucionado por la utilidad que demuestra (Bakker & Demerouti, 2013a).

Dicha teoría se utiliza para lograr predecir el desarrollo del engagement laboral, la conexión que se establece en el trabajo, el compromiso y rendimiento laboral (Bakker & Demerouti, 2013b). Por tanto, plantea la existencia de dos categorías propias del engagement: la primera se denomina demandas laborales, las cuales se refieren al conjunto de aspectos organizacionales o sociales propios de un espacio de trabajo, lo que exige esfuerzo psicológico y físico, representado por la carga y presión laboral. Es por ello que, cuando las personas sienten dichas exigencias, logran generar un desempeño esperado.

El segundo aspecto denominado, recursos laborales, se refiere al conjunto de condiciones físicas, psicológicas y sociales, los cuales permiten afrontar adecuadamente las demandas laborales. Dentro de los recursos laborales se encuentran el apoyo social, la autonomía, la supervisión, retroalimentación, lo cual reduce el impacto de las demandas laborales y no generan malestar personal (Bakker & Demerouti, 2013c).

Asimismo, el modelo mencionado, refiere que la conjunción de ambos aspectos da como resultados evocar procesos psicológicos que pueden desembocar en condiciones motivacionales, sobre todo, cuando los recursos laborales son más altos que las demandas, generando un buen nivel de engagement.

2.2.2.3.4. MODELO MULTIDIMENSIONAL

Saks (como se citó en Lama y Estrada, 2016a) manifiesta que el desempeño personal de los trabajadores se da mediante factores cognitivos, emocionales y conductuales, estableciendo al engagement como un componente que se divide en dos tipos, el primero, está vinculado con la labor que debe realizarse y el segundo con la organización. Por lo tanto, el empleado cumple dos roles, el primero abarca todas las funciones para las cuales fue contratado el empleado y el segundo realiza la labor impartida del trabajador como miembro integrador de la compañía.

En este modelo se pueden verificar dos roles resaltantes de los empleados con respecto al puesto o área de trabajo y a la organización; se menciona que cuando el colaborador determina e identifica sus responsabilidades, nota que cuenta con las capacidades y habilidades para ejecutarlas, dispone de la libertad para desarrollarlas y además puede recibir un feedback que le ayude a mejorar y resaltar su trabajo; provocando en el trabajador esfuerzos para mejorar su productividad. Todo el apoyo brindado por la organización genera satisfacción y motivación, involucrando más al empleado en el progreso y mejora de la empresa.

2.2.2.4. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL ENGAGEMENT LABORAL

Suharti y Suliyanto (como se citó en Lama y Estrada, 2016b) después de varias investigaciones, dieron a conocer que existen dos factores dentro del engagement los cuales son: personales y organizacionales.

2.2.2.4.1. FACTORES PERSONALES

Dentro de las organizaciones los trabajadores buscan un crecimiento profesional, donde puedan suplir y alcanzar sus objetivos y metas a nivel personal, ya que si un colaborador no se siente satisfecho con su crecimiento profesional, existe una alta probabilidad de que abandone el puesto, es por ello que la organización debe evaluar la condición de compromiso de los subordinados y a la vez fomentar un área laboral óptimo, donde se establezcan relaciones interpersonales positivas, mediante la cooperación y el trabajo en equipo. Por otro lado, cuando los trabajadores se encuentran orientados en la misma brecha que la visión y objetivos de la sociedad del trabajo, acatando a cabalidad sus funciones, realizando sus labores fuera de su horario establecido sin inconvenientes, ya que se sienten importantes para la organización dando todo por ella.

Por otra parte, Carrillo (2021) indican que la pasión o amor por lo que hacen los docentes tiende a influir en los alumnos, incrementa la curiosidad en ellos puesto que ya no es visto el conocimiento como algo aburrido o tedioso, sino como entretenido y provechoso.

2.2.2.4.2. FACTORES ORGANIZACIONALES

En toda organización debe primar el bienestar de los trabajadores, siendo este uno de los más importantes para el engagement de los operarios; puesto que los obreros con un alto nivel de bienestar físico y psicológico tienden a concentrarse y desempeñarse mejor, alcanzando metas profesionales, pero también personales; por lo tanto, es un deber de la organización propiciar un entorno óptimo.

Asimismo, la organización debe proporcionar diversas recompensas a sus empleados como pueden ser económicas o reconocimientos verbales, provocando en el empleado

motivación y sentimiento de gratificación, determinándolo a quedarse dentro de la organización e incluso esforzarse dentro de su ámbito laboral.

2.2.2.5. IMPORTANCIA DEL ENGAGEMENT LABORAL

Dentro de las corporaciones es fundamental establecer el engagement laboral debido a que provoca en los colaboradores un vínculo emocional afectivo, de compromiso y dedicación hacia la organización y sus funciones. Permitiendo un crecimiento a nivel personal y laboral, puesto que al contar con trabajadores comprometidos se genera una ventaja para la organización, por ende, permite a los colaboradores innovar mediante diseños o proyectos que sean beneficiosos para la organización, desarrollando de esta manera al máximo sus habilidades y capacidades, para que puedan progresar y sobresalir positivamente. Por tanto, las personas que presentan bajo engagement, presentan baja fuerza y participación en el desarrollo de las actividades propias de la organización, se perciben como poco preparados para enfrentar efectivamente los diversos requerimientos de sus funciones (Cánovas y Chiclana, 2017).

Los trabajadores comprometidos muestran mayor iniciativa personal, permitiendo mejorar a la vez su rendimiento, ya que tienen una conexión emocional con el área de trabajo, por lo tanto, buscan y aceptan responsabilidades, proponiendo recomendaciones de mejora; además son personas que cuentan con valores los cuales concuerdan con la organización.

Un nivel elevado de engagement en los asalariados provoca un mayor grado de fidelidad y consagración; además incrementa la productividad y lleva a la organización a alcanzar el éxito, disminuyendo la probabilidad de renuncias a la organización y puestos ya que cuentan con las aptitudes para enfrentar mejor los desafíos laborales.

Por lo cual un estado personal positivo, relacionado con la producción de la empresa y caracterizado por el estado psicológico y conductual permite el desarrollo integral individual y organizacional (Schaufeli et al., 2018).

Desde el ámbito educativo, refieren que profesores altamente engaged influyen favorablemente en la motivación de los colegiales en la consecución de metas académicas, lo que implicaría un aumento en el logro cognitivo, así también los alumnos adquirirían estrategias que les permitirían obtener conocimiento de manera eficiente. (Alvarez,2019).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

1. Motivación Laboral:

David McClelland “la motivación de un colaborador laboral se da por medio de un impulso generador de conductas dirigidas hacia la satisfacción de necesidades, metas y objetivos personales y organizacionales. (McClelland, como se citó en Gómez, M. 2017).

2. Engagement Laboral:

Salanova y Schaufeli (2004) establecen que el engagement laboral es una situación de bienestar, lo cual implica la realización plena del trabajador dentro de la organización; por lo cual es importante fomentarlo, debido a que genera en el trabajador, mayor sentido de compromiso e implicación con la empresa.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

Prueba de hipótesis

Tabla 1

Correlación de la motivación laboral y el engagement laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo

	Motivación laboral (rho)	Sig. (p)
Engagement laboral	.242*	.011

Nota: ** $p < .01$; * $p < .05$

En cuanto a la correlación entre la motivación y el engagement laboral, se encontró que existe una relación significativa ($\rho = .242$, $p < .05$) y en grado bajo entre las variables. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre motivación y engagement laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo.

Tabla 2

Nivel de motivación laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo

Motivación laboral	N	%
Muy bajo	17	15.7
Bajo	8	7.4
Medio	24	22.2
Alto	26	24.1
Muy alto	33	30.6
Total	108	100

Se aprecia que el nivel de motivación laboral en los docentes de una institución educativa nacional de Trujillo, que la mayoría de estos se ubica en el muy alto, representando al 30.6%.

Tabla 3

Nivel de engagement laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo

Engagement laboral	N	%
Muy bajo	- 2	-
Bajo	4	1.9
Medio	33	3.7
Alto	69	30.6
Muy alto		63.9
Total	108	100

Se aprecia que el nivel de engagement laboral en los docentes de una institución educativa nacional de Trujillo, que la mayoría de estos se ubica en el nivel muy alto, representando al 63.9%.

Tabla 4

Correlación de la dimensión logro de la motivación laboral y las dimensiones del engagement laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo

Engagement laboral	Logro (rho)	Sig. (p)
Vigor	.203*	.036
Dedicación	.253**	.008
Absorción	.165	.089

Nota: ** $p < .01$; * $p < .05$

En cuanto a la correlación entre la dimensión logro y las dimensiones del engagement laboral, se encontró que no existe relación ($p > .05$) con la dimensión absorción.

Tabla 5

Correlación de la dimensión poder de la motivación laboral y las dimensiones del engagement laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo

Engagement laboral	Poder (rho)	Sig. (p)
Vigor	.191*	.048
Dedicación	.265**	.002
Absorción	.216*	.025

Nota: ** $p < .01$; * $p < .05$

En cuanto a la correlación entre la dimensión poder y las dimensiones del engagement laboral, se encontró que existe una relación altamente significativa ($\rho = .265$, $p < .01$) en grado bajo con la dimensión dedicación.

Tabla 6

Correlación de la dimensión afiliación de la motivación laboral y las dimensiones del engagement laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo

Engagement laboral	Afiliación (rho)	Sig. (p)
Vigor	.028	.776
Dedicación	.178	.066
Absorción	.197*	.041

Nota: ** $p < .01$; *

En cuanto a la correlación entre la dimensión afiliación y las dimensiones del engagement, se encontró que no existe relación alguna ($p > .05$) con las dimensiones vigor y dedicación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

La presente investigación se orienta al estudio de la motivación, siendo aquellas acciones realizadas por las organizaciones para generar una transformación a nivel organizacional y profesional, para formar actitudes y aptitudes en la solución de problemas cotidianos (Rios, como se citó en Maldonado y Quevedo, 2007). Por tanto, se explica que estas acciones tienen un efecto importante en el estado mental positivo de los trabajadores, en su entrega, constancia y compromiso con la productividad laboral (Kahn, como se citó Fernandez, G., 2018a).

Es por ello, que se planteó el objetivo general determinar la relación entre motivación y engagement laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo. Al respecto, la evidencia muestra la existencia de correlación estadísticamente significativa entre las variables motivación y engagement ($\rho=.242^*$, $p<.05$), de grado bajo. Por tanto, se acepta la hipótesis que plantea existencia de relación entre las mismas en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo. La relación hallada es directa, lo que implica que, a mayor presencia de motivación, mayor será el engagement de los trabajadores.

Se entiende a la motivación como un estado interno o impulso (Muhammad y Ajmal, 2021; Santos et al., 2021) que produce una reorientación de los pensamientos y otros elementos capaces de conservar y orientar el comportamiento hacia objetivos particulares, con la finalidad de forjar diversas conductas de acuerdo con el grado de activación, intensidad e interés hacia el incentivo para lograr sus planes (Marin y Placencia, 2017).

Por tanto, cuando la motivación laboral se encuentra desarrollada adecuadamente, tiene importancia en el desarrollo de la percepción positiva que presentan los colaboradores con el desarrollo de sus funciones y en el compromiso que desarrollan con los objetivos organizacionales (Salanova y Schaufeli, 2004).

Para que exista motivación en los trabajadores, es importante que sus necesidades estén cubiertas. Al respecto, Maslow (como se citó en Araya y Pedreros, 2009) estableció que todos los seres humanos tienen necesidades, pero no todas tienen la misma relevancia o intensidad para ser satisfechas. En este sentido, es fundamental que, para su desempeño personal, sus necesidades fisiológicas, de seguridad, estima y autorrealización se encuentren satisfechas, de tal manera que los trabajadores estarán motivados.

En contraste con los antecedentes, la investigación es corroborada por el estudio de Quispe (2018), quien reportó correlación estadísticamente significativa entre las variables $p < .05$ y entre las dimensiones de estudio. Asimismo, en la presente investigación, la evidencia mostrada es similar a la de Saavedra (2021), quien observó la existencia de correlación estadísticamente significativa entre las variables $r = .479^{**}$ ($p < .05$).

Por otro lado, se presenta el primer objetivo específico, el cual planteó identificar los niveles de motivación en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo. Al respecto, se observó que el 15.7% presenta nivel muy bajo de motivación laboral, el 7.4% bajo, el 22.2% medio, el 24.1% alto y el 30.6% muy alto. Aquellos participantes ubicados en el nivel bajo presentan bajos estados internos o impulsos que se orientan a activar las capacidades y aptitudes personales para el logro de objetivos particulares, por tanto, no favorecen el desarrollo de la organización. Mientras que, los participantes ubicados en niveles medio y altos, presentan un adecuado desarrollo de la motivación, los elementos motivadores dentro de la empresa, conlleva a afrontar las adversidades

como una forma de superación personal para el logro de objetivos grupales (Grujičić et al., 2016).

De acuerdo con Delfín (2019), las empresas que tienden a motivar a sus trabajadores logran crear organizaciones productivas y exitosas, quienes promueven sentimientos de confianza y compromiso, satisfacción en los trabajadores y en las personas que acuden por la búsqueda de un servicio. En efecto, dichas acciones, podrán crear un bienestar en los colaboradores, creando atributos personales, psicológicos y físicos, que guiarán el comportamiento hacia el desarrollo y éxito organizacional.

Los resultados son similares a los de Quispe (2018), quien reportó que el 37.7% de trabajadores presentaron motivación baja, el 42.5% medio y el 20,0% alta, añadiendo que es fundamental el desarrollo de la motivación para que los trabajadores logren perseguir los objetivos organizacionales. De igual modo, son similares a los de Díaz (2022), quien observó que el 54.29% presentó nivel alto de motivación, el 34.29% nivel medio y el 11.43% nivel bajo.

Respecto al segundo objetivo específico, planteó identificar los niveles de engagement laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo. La evidencia muestra que el 1.9% presenta nivel bajo de engagement, el 3.7% nivel medio, el 30.6% nivel alto y el 63.9% nivel muy alto. Por tanto, los participantes ubicados en el nivel bajo, presentan baja fuerza y participación en el desarrollo de las actividades propias de la organización, se perciben como poco preparados para enfrentar efectivamente los diversos requerimientos de sus funciones (Cánovas y Chiclana, 2017). De igual modo, su estado emocional no es favorable para el desarrollo de la organización, manifestado mediante conductas contraproducentes con la misma. Mientras que, aquellos participantes ubicados en el nivel alto logran un adecuado estado personal positivo, relacionado con la producción de la empresa y caracterizado por el estado psicológico y

conductual que permite el desarrollo integral individual y organizacional (Schaufeli et al., 2018).

En contraste con los antecedentes, la evidencia mostrada en el presente estudio es similar a la de Arribasplata (2022), quien reportó que el 25.1% presenta nivel bajo de engagement, el 38.7% nivel medio y el 36.1% nivel alto. De igual modo coincide con el estudio de Díaz (2022), quien observó que el 60.0% presenta nivel alto de engagement, el 37.14% nivel medio y el 2.86% nivel bajo. Por tanto, el desarrollo del engagement es importante para el logro de los objetivos organizacionales, siendo un aspecto fundamental que las empresas deben implementar en sus colaboradores en beneficio de la empresa.

El tercer objetivo específico planteó establecer la relación entre las dimensiones de (logro, afiliación, poder) de la motivación y las dimensiones de (vigor, dedicación, absorción) del engagement en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo. Al respecto, se reportó correlación entre la dimensión logro con vigor $\rho=.203^*$ y con dedicación $\rho=.253^{**}$. De igual modo, entre la dimensión poder con vigor $\rho=.191^*$, con dedicación $\rho=.265^{**}$ y con absorción $\rho=.216^*$. Por último, entre la dimensión afiliación con la dimensión absorción $\rho=.197^*$. Con el resultado observado, se acepta la hipótesis que plantea la existencia de correlación estadísticamente significativa entre las variables. Asimismo, la relación hallada es directa, por lo que, a mayor presencia de los indicadores de motivación, mayor será la presencia de vigor, dedicación y absorción en la muestra de estudio.

La necesidad de logro, hace referencia a los motivos y desafíos personales que establecen las personas, los retos individuales y colectivos que conducen la conducta hacia la productividad; siendo la necesidad de poder, el anhelo de lograr asumir riesgos e influenciar en determinados contextos para fines específicos y, la necesidad de

afiliación, se orienta a establecer relaciones interpersonales dentro de los espacios laborales para el sentimiento de pertenencia (McClelland, como se citó en Gómez, M. 2017).

Estos indicadores tienen un impacto importante sobre la fuerza personal de los trabajadores, la potencia mental para el desarrollo de sus funciones laborales y la actitud que asume para el logro de objetivos dentro de una empresa. De igual modo, favorece el nivel de concentración que pueden establecer frente a tareas específicas, en las labores que realizan y el disfrute por cada una de sus funciones (Marcantonio, 2017).

Por tanto, como señala Saks (como se citó en Lama y Estrada, 2016a), la motivación, el desempeño y otras variables dentro del contexto organizacional, estará determinada por factores cognitivos, emocionales y conductuales, bajo la perspectiva de división en dos grupos, es decir, el engagement se determina por las labores que realiza, los roles, funciones y, además, por la sensación de satisfacción y motivación dentro de la empresa.

En contraste con los antecedentes, los resultados hallados en la presente investigación son similares a los de Saavedra (2021), quien en su investigación halló correlación estadísticamente significativa entre los indicadores de estudio $p < .05$, añadiendo que las manifestaciones de la motivación tienen un efecto directo y positivo en el compromiso de los trabajadores. De igual modo, son similares a los de Díaz (2022), quien observó correlación entre engagement con necesidad de logro $r_s = .537^{**}$, con necesidad de poder $r_s = .526^{**}$ y con afiliación $r_s = .510^{**}$.

Por tanto, se cumplió con los objetivos propuestos para la presente investigación, reportando evidencia que describe las variables en la muestra de estudio. Por lo cual, es un precedente para continuar aportando evidencia de la relación entre las variables que apoye la comprensión de las mismas.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1. Existe una relación significativa ($p < .05$) y en grado bajo entre la “motivación y el engagement laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo”, en otras palabras, un incremento en el nivel de motivación se asocia con mayores índices de engagement.
2. Se identificó que el nivel de motivación laboral en los docentes de una institución educativa nacional de Trujillo fue predominantemente muy alto, representando al 30.6%.
3. Se reconoció que el nivel de engagement laboral en los docentes de una institución educativa nacional de Trujillo, fue preeminentemente muy alto, representando al 63.9%.
4. Se identificaron correlaciones entre la dimensión logro y las dimensiones del engagement laboral; sin embargo, no se evidenció relación ($p > .05$) con la dimensión absorción.
5. Se identificaron correlaciones significativas entre las dimensiones de poder (motivación) y dedicación (engagement) hallándose que existe una relación altamente significativa ($p < .01$).
6. Se percibió una relación entre la dimensión afiliación y absorción ($p < .01$), además se descubrió que no existe relación alguna entre la dimensión afiliación ($p > .05$) y las dimensiones vigor y dedicación.

5.2. Recomendaciones

1. Se recomienda continuar realizando investigaciones en diferentes contextos y poblaciones, a fin de contribuir a la evidencia científica y comprensión de la relación que existe entre las variables. Asimismo, llevar a cabo investigaciones orientadas a indagar la relación entre la motivación y el engagement laboral, así también con variables que sean similares como: satisfacción laboral y la adicción al trabajo, puesto que son temáticas de sumo interés organizacional.
2. Realizar, organizar y ejecutar acciones concretas como sesiones de capacitaciones y coaching, orientados a estimular la motivación de los colaboradores, a fin de lograr mayor productividad y satisfacción.
3. Realizar mejoras en las políticas laborales relacionadas a las condiciones físicas del área de trabajo, así también talleres promocionales con el personal, orientados a fortalecer el engagement de los mismos. Dichos talleres deben ser vivenciales, sobre metodologías experienciales que permitan interiorizar una percepción favorable del compromiso de los trabajadores con el desarrollo de la organización.

CAPÍTULO VI

REFERENCIAS Y ANEXOS

6.1. Referencias

Alalu, L., Szeinman, P, y Corvetto, G., Franco, U. (2015). Engagement: Ma allá del compromiso del colaborador. *Info capital humano*.

[https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/engagementmas-
alla-del-compromiso-
delcolaborador/#:~:text=%C2%ABE1%20engagement%20crea%20una%20relac
i%
C3%B3n%20positiva%20entre%20la,en%20su%20centro%20de%20trabajo%
2%BB%2C%20comenta%20Lizette%20Alal%C3%BA](https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/engagementmas-
alla-del-compromiso-
delcolaborador/#:~:text=%C2%ABE1%20engagement%20crea%20una%20relac
i%
C3%B3n%20positiva%20entre%20la,en%20su%20centro%20de%20trabajo%
2%BB%2C%20comenta%20Lizette%20Alal%C3%BA).

Alvarez, D. (2019). *Engagement en Docentes Universitarios*.

<https://www.aacademica.org/dina.alvarez/2.pdf>

Andrade, S., Torres, B. Ocampo, G. y Acala, E. (2012). Teoría de la Motivación–
Higiene de Herzberg. T.S.U. Organización Empresarial.

https://nanopdf.com/download/teoria-de-la-motivacionhigiene-de-herzberg_pdf.

Argon, L. (2004). Fundamentos psicométricos en la evaluación psicológica. *Revista electrónica de psicología Iztacala*, 7(4), 1780-8420.

<https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin>

Araya, L. y Pedreros, M. (2009). Análisis de las Teorías de Motivación de contenido:
Una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista Ciencias
Sociales*, 142(0), 0482-5276.

- Arribasplata, N. (2022). *Motivación laboral y engagement en colaboradores del área comercial de una empresa privada de Trujillo* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Universidad Privada Antenor Orrego. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/9630>
- Bardales, J. (2018). Clima laboral y motivación laboral en docentes de una institución educativa estatal de Trujillo [Tesis para obtener el título profesional de licenciada en psicología]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/4263>
- Bakker A., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02683940710733115/full/html>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). Job demands-resources model. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 107-115. <https://peopleful.io/Job-Demands-Resource-Model-research.pdf>
- Cánovas, L., y Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y Hombre*, 14, 53-62. <https://www.redalyc.org/pdf/1294/129453532003.pdf>
- Carhuancusma, M. (2021). *Motivación laboral en los trabajadores de la empresa contratista CB, Huancayo* [Tesis de Licenciatura, Universidad Continental]. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10505/2/IV_FHU_501_TE_Carhuacusma_Chavez_2021.pdf
- Carrillo, D. (2021). Engagement laboral del docente y su incidencia en el estudiante.

(333). Jefatura de publicaciones.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8605/1/SM313-Raza-El%20engagement.pdf>

Castillo, C. (2021). Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación [Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano]. Archivo Digital.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32434>.

Chávez, R. (2023). *Engagement y desempeño laboral en colaboradores administrativos de una universidad privada en la ciudad de tarapoto* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/127863/Ch%C3%A1vez_DR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cortes, N. (2021). *¿Qué es el engagement laboral?* Geo Victoria.
<https://www.geovictoria.com/cl/recursos-humanos/que-es-el-engagementlaboral/>

Cosavalente, k. (2021). Engagement laboral y la intención de rotación del personal en la empresa programa de capacitación y formación docente eirl Trujillo – 2021 [Tesis para obtener el título de licenciado en administración]. Archivo Digital
<https://hdl.handle.net/20.500.12759/8123>

Delfín, O. (2019). Motivación en las organizaciones. Coasfi.
https://www.academia.edu/38435038/MOTIVACION_EN_LA_ORGANIZACION_pdf

Díaz, C. (2022). *Motivación laboral y engagement en el trabajo en colaboradores de una empresa forestal de Trujillo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86120>

- Delgado, M. y Sandoval, J. (2020). *Motivación y rendimiento laboral en trabajadores de la municipalidad del Distrito La Esperanza* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63354/Delgado_HME-Sandoval_GJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Eliseo, G. (2020). *Engagement y su relación con la motivación de los colaboradores de una universidad privada de la ciudad de Xalapa, Veracruz* [Tesis de maestría, Universidad Veracruzana]. Universidad Veracruzana. <https://cdigital.uv.mx/handle/1944/50926?locale-attribute=fr>
- Espinoza, J. (2017). El Engagement Laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios. [Trabajo de investigación para optar el grado de maestro en administración de empresas] Archivo Digital. repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622703/Espinosa_qj.pdf?sequence=5.
- Fernandez, G. (2018). Engagement y desempeño docente en el instituto de educación superior tecnológico privado red avansys [Tesis para optar el grado académico de maestría en recursos humanos]. Archivo Digital. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3709/fernandez_mgi.pdf?sequence=3&isAllowed=y.
- Frías, M. (2018). *Análisis del engagement y su relación con la motivación de los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana* [Tesis de maestría, Universidad Veracruzana]. Universidad Veracruzana. <https://cdigital.uv.mx/handle/123456789/46941>
- Golay, A. (s. f.). *Educación terapéutica del paciente diabético*. 17.

- Gómez, M. (2017) “Motivación y Satisfacción Laboral en empleados de un municipio de la provincia de Trujillo”. [Tesis para obtener el título de Licenciada en Psicología]. Archivo Digital. <https://1library.co/document/ydx7x41z-motivacion-satisfaccionlaboral-empleados-municipio-provincia-trujillo.html>.
- Grujičić, M., Jovičić, J., Radjen, S., Novaković, B. y Šipetić, S. (2016). Work motivation and job satisfaction of health workers in urban and rural areas. *Vojnosanit Pregl*, 73(8), 735–743. <https://scindeks-clanci.ceon.rs/data/pdf/0042-8450/2016/0042-84501608735G.pdf>
- Guerrero, M. (2020). Nivel de engagement laboral en los colaboradores de la gerencia regional de educación de Lambayeque, Chiclayo - 2019. [Trabajo de investigación para optar el grado de bachiller en Administración]. Archivo Digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7135>
- Huilcapi, M., Jacome, G. y Castro, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial, 3(2), 311-33. [Dialnet-QueDebemosSaber Sobre Motivacion Laboral-2483106%20\(2\).pdf](Dialnet-QueDebemosSaber Sobre Motivacion Laboral-2483106%20(2).pdf).
- Juyumaya, E. (2019). Escala Utrecht de Work Engagement en Chile: Medición, Confiabilidad y Validez. *Estudios de Administración*. 0717-0653.
- Lama, L. y Estrada, L. (2016). Engagement laboral y liderazgo de servicio: el rol mediador de los recursos laborales en una empresa de servicios [Trabajo de Investigación presentado para optar al Grado Académico de Magíster en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas]. Archivo Digital.
- Lupano, M. y Waisman, S. (2019). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Psicodebate*, 18(2), 77-89. https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/psicodebate/article/view/808/pdf_42.

- Maldonado - Romero, L y Quevedo - Bonilla, L. (2007) *Motivación Laboral* [Universidad de la Sabana]. Archivo digital. <https://core.ac.uk/download/pdf/47066406.pdf>
- Marcantonio, C. (2017). Concepto y alcance del término Engagement.
- Muhammad, S. y Ajmal, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Human Resource Management*, 1(2), 94-103. <https://goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/54/59>
- Requerimiento a los empleados. *Revista Argentina de Investigación en Negocios*, 3 (2), 2422-7609. <repositorio.ean.edu.ar:8080/bitstream/handle/123456789/53/Marcantonio%2c%20C.%20%282017%29%20Concepto%20y%20alcance%20del%20t%C3%A9rmino%20Engagement.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Marulanda, F., Montoya y Velez, J. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del Emprendimiento, 36, 206-238. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64631418008.pdf>.
- Marin, H. y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci_arttext
- Marroquin, R (2012). Metodología de la investigación. [Programa de titulación]. Archivo Digital. http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Meza, W. (2023). *Engagement y estrés laboral del personal operativo de seguridad ciudadana en la región San Martín* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123128/Meza_LW

[J-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Mi propio jefe (2016). *¿Necesitas el éxito? Conoce más sobre la teoría de McClelland*.

<https://mipropiojefe.com/necesidad-exito-teoria-mcclelland/>.

Orellana, P. (s.f.). *Motivación Laboral*. Economipedia.

<https://economipedia.com/definiciones/motivacion-laboral.html>

Palacios, A. (2019). *Motivación y Engagement Laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz, 2019* [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión del Talento Humano]. Archivo Digital.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39235/Palacios_ZAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Podovan, I. (2020). *Teorías de la Motivación aplicación práctica* [Trabajo de Investigación]. Archivo Digital.

efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf.

Pezo, D. (2020). *Compromiso organizacional y motivación laboral en trabajadores de una empresa de servicios de limpieza y mantenimiento general en Trujillo* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Universidad Privada

Antenor

Orrego.

https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/6991/REP_PSIC_DEYBIS.PEZO_COMPROMISO.ORGANIZACIONAL.MOTIVACION.LABORAL.TRABAJADORES.EMPRESA.SERVICIO.LIMPIEZA.MANTENIMIENTO.GENERAL.TRUJILLO.pdf;jsessionid=A3AB3079531EF2C47C14DAC6D3C8436F?sequence=1

Quispe, M. (2018). *Motivación laboral y engagement en los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33403>

Ramirez, R., Abreu, J y Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Daena: International journal of good conscience*, 3(1), 143 -18.

https://www.academia.edu/24950473/La_motivaci%C3%B3n_laboral_factor_fundamental_para_el_logro_de_objetivos_organizacionales_Caso_empresa_manufacturera_de_tuber%C3%ADa_de_acero_Work_motivation_fundamental_factor_for_achievement_of_organizational_objectives_Case_of_a_steel_pipe_manufac_ture_company.

Reira, L. (2021). La motivación y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias empresariales de pregrado de la Universidad San Ignacio de Loyola de Lima 2020 [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración]. Archivo digital.

<https://hdl.handle.net/20.500.14005/12005>

Rivera, F. (2020). Engagement: Una Revisión Teórica [Trabajo De Investigación para obtener el grado de Bachiller en Psicología] Archivo Digital.

Rosario, J. (2020). El engagement en el trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas, año 2020 [Tesis de grado previo a la obtención del Título de Máster en Gestión del Talento Humano] Archivo digital.

<https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2156>

Romero, K. (2018). *Evidencias de validez de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo UWES, en colaboradores de la empresa minera de Quiruvilca*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24737>

Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004) El engagement de los empelados: Un reto emergente para dirección de los derechos humanos, (62).

http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf.

Saavedra, S. (2021). *Motivación laboral y engagement de los colaboradores de la municipalidad distrital de Llacanora, Cajamarca* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Universidad Privada del Norte.

https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28680/Saira%20Jovita%20Saavedra%20Benavides_PDF_TOTAL.pdf?sequence=11&isAllowed=y

Santos, M., López, J., Pascual, P. y Rudd, J. (2021). Service innovation management in a modern economy: Insights on the interplay between firms' innovative culture and project level success factors. *Technological Forecasting and Social Change*, 165, 1-15.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0040162520313883>

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.

<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-eninvestigacion.pdf>

Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzáles-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach.

Journal of Happiness Studies, 3, 71-92.

<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>

Schaufeli, W., Maslach, C., y Marek, T. (2018). *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*. Routledge Library Editions.

Sanches, H. (2016). *Tipos y Métodos de Investigación*. Issuu.

https://issuu.com/luispiedra/docs/sesion_12_-_tipos_y_m_todos_de_inv.

Silva, R, Vivas, I. (2016). Factores personales y recursos laborales que predicen el Engagement en docentes a tiempo parcial de una universidad privada del Perú [Trabajo de Investigación presentado para optar al Grado Académico de Magíster en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas]. Archivo Digital.

https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1948/Rocio_Tesis_Maestria_2016.pdf?sequence=1

Tapia, J. A. (2005). Motivaciones, expectativas y valores-intereses relacionados con el aprendizaje: el cuestionario MEVA. *Psicothema*, 17(3), 404-411.

<https://www.redalyc.org/pdf/727/72717307.pdf>

Tello, A. (2018). *Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba 2017* [Tesis

de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo Digital.

<https://core.ac.uk/download/pdf/326623005.pdf>

Ventura, S. (2018). *Evidencias de validez de la escala de motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11378/ventura_cs-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Viveros, O., & Fierro, C. (2020). Correlation of levels of engagement and burnout syndrome in a telecommunications company. *Revista Espacios*, 41(31), 238-251.

<https://www.revistaespacios.com/a20v41n31/20413119.html>

Zamora, E. (2008) Importancia de la Motivación en las Empresas. [Monografía para obtener el título de Licenciado de Administración]. Archivo Digital.

https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6798/Rivera%20de%20la%20Cruz%20Fiorella.pdf?sequence=1#:~:text=El%20modelo%20te%C3%B3rico%20m%C3%A1s%20ampliamente,demandas%20y%20los%20recursos%20laboralesfile:///C:/Users/Usuario/Zotero/storage/QQVV4594/IMPORTANCIA_DE_LA_MOTIVACION_EN_LAS_EMPRESAS.html

6.2. Anexos

ANEXO A. FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento manifiesto que se me ha brindado información para la participación en la investigación científica que se aplicará a Docentes de la I. E. P. E. José Faustino Sánchez Carrión.

Se me ha explicado que:

- El objetivo del estudio es determinar la relación entre motivación y engagement laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo.
- El procedimiento consiste en responder a uno/dos cuestionarios denominados.
- Escala de la Motivación -MLPA y Escala de Engagement Laboral UWES-17 • El tiempo de duración de mi participación es de 1 hora.
- Puedo recibir respuesta a cualquier pregunta o aclaración.
- Soy libre de rehusarme a participar en cualquier momento y dejar de participar en la investigación, sin que ello me perjudique.
- No se identificará mi identidad y se reservará la información que yo proporcione. Sólo será revelada la información que proporcione cuando haya riesgo o peligro para mi persona o para los demás o en caso de mandato judicial.
- Mi participación se realizará a través de una plataforma virtual, es decir de manera no presencial.
- Puedo contactarme con las autoras de la investigación Leslye Jhanella Stefany Andrade Alcántara y Yoisa Eliseth Segura Roman mediante correo electrónico para presentar mis preguntas y recibir respuestas.

Finalmente, bajo estas condiciones ACEPTO seré participante de la investigación.

Trujillo, dede 2022.

.....

DNI N°:

En caso de alguna duda o inquietud sobre la participación en el estudio puedo escribir a los correos electrónicos leslye.jhanella@gmail.com y yoisaroman97@gmail.com.

ANEXO B. ESCALA DE MOTIVACIÓN – MLPA

Instrucciones

Lea atentamente cada uno de los ítems y marque con una (X) el número que considere, teniendo en cuenta que 1 es “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”.

ITEMS	VALORACIONES				
	1	2	3	4	5
1. Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo.					
2. Me gusta competir y ganar.					
3. A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo.					
4. Me gustan los retos difíciles.					
5. Me gusta llevar el mando.					
6. Me gusta agradar a otros.					
7. Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas.					
8. Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy en desacuerdo.					
9. Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo.					
10. Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas.					

11. Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que					
12. Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones.					
13. Me agrada la satisfacción de terminar una tarea difícil.					
14. Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor.					
15. Me gusta trabajar con otras personas que solo.					

ANEXO C. ESCALA DE UWES-17 ENGAGEMENT LABORAL

Instrucciones

Observe y lea detenidamente los siguientes ítems los cuales hacen referencia a las sensaciones que puede haber experimentado en el trabajo, indicando del 1 al 7 cuántas veces se ha sentido de esa manera; si nunca ha sentido así conteste cero (0).

- | | |
|--------------------|------------------------|
| 1. Nunca | Ninguna vez |
| 2. Casi nunca | Pocas veces al año |
| 3. Algunas veces | Una vez al mes o menos |
| 4. Regularmente | Pocas veces al mes |
| 5. Bastantes veces | Una vez por semana |
| 6. Casi Siempre | Pocas veces por semana |
| 7. Siempre | Todos los días |

N°	Ítems	Valoraciones						
		1	2	3	4	5	6	7
Dimensión 1: Vigor								
Indicador: Energía								

1	En mi trabajo me siento lleno de energía.								
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo								

3	Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar								
Indicador: Voluntad									
4	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo								
5	soy muy persistente en mi trabajo								
Indicador: Resiliencia									
6	incluso cuando las cosas no van bien, continuó trabajando								
Dimensión 2: Dedicación									
Indicador: Entusiasmo									
7	mi trabajo está lleno de significado y propósito								
8	estoy entusiasmado con mi trabajo								
Indicador: Orgullo									

9	mi trabajo me inspira								
10	estoy orgulloso del trabajo que hago								
11	mi trabajo es retador								
Dimensión 3: Absorción									
Indicador: Concentración									
12	el tiempo vuela cuando estoy trabajando								
13	cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi								
14	estoy inmerso en mi trabajo								
Indicador: Conexión									
15	me “dejo llevar” por mi trabajo								
16	soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo								
17	me es difícil “desconectarme” de mi trabajo								

ANEXO D.

Tabla

Prueba de Kolmogorov-Smirnov del instrumento: escala de motivación laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo

Variable	Kolmogorov-Smirnov	Sig.
Motivación laboral	.894	.000

Interpretación: En cuanto a la prueba de Kolmogorov-Smirnov se determinó para la variable que presenta diferencias altamente significativas ($p < .01$) de la distribución normal.

ANEXO E.

Tabla

Prueba de Kolmogorov-Smirnov del instrumento: escala de engagement laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo

Variable	Kolmogorov-Smirnov	Sig.
Engagement	.269	.000

Interpretación: En cuanto a la prueba de Kolmogorov-Smirnov se determinó para la variable que presenta diferencias altamente significativas ($p < .01$) de la distribución normal.