



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Motivación laboral y engagement en el trabajo en colaboradores
de empresas agroindustriales**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Solano Salvatierra, Estefani Briggitt (ORCID: 0000-0002-9980-0715)

Villanueva Quiroz, Ysbel Aranceli (ORCID: 0000-0001-7781-1889)

ASESORA:

Dra. Aguilar Armas, Haydee Mercedes (ORCID: 0000-0001-9368-6184)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

Trujillo – Perú

2020

DEDICATORIA

A Dios por orientarnos con su sabiduría y amor a la culminación exitosa de esta investigación.

A mis padres Estenio y Melchora por ser la principal motivación para cumplir mis objetivos y haberme formado con valores para ser la persona que soy, a mis hermanos Geraldine y Luis por darme su apoyo incondicional, por ser de inspiración para culminar mi formación profesional con éxito y responsabilidad, a mis sobrinos por brindarme su amor y fortaleza, y a mi fiel compañera Aisha.

A mis papás, Andrés y Roxana, a mis hermanas Kimberly y Dayana, porque son motivo y fuente de inspiración para el desarrollo y logro de metas, sueños personales y profesionales, en especial a mi padre quien no se encuentre presente físicamente, pero me brinda el impulso para lograr con éxito todo lo planteado.

Solano Salvatierra, Estefani Briggitt
Villanueva Quiroz, Ysbel Aranceli

AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarnos la fortaleza, energía y motivación para continuar con la realización de nuestros objetivos personales y profesionales.

A nuestros padres por su amor y apoyo incondicional durante esta etapa universitaria.

A los docentes universitarios que formaron parte de nuestro proceso de aprendizaje y en especial a nuestra asesora que durante el desarrollo de nuestro proyecto nos brindó sus conocimientos y confianza para el éxito de la investigación.

Por último, a todas las personas que intervinieron de manera directa o indirecta en nuestro desarrollo académico y profesional.

Solano Salvatierra, Estefani Briggitt
Villanueva Quiroz, Ysbel Aranceli

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2 Variables y operacionalización	9
3.3 Población, muestra y muestreo	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos.....	13
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN	19
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES.....	24
REFERENCIAS	25
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1: Estadísticos descriptivos alcanzados mínimo, máximo, media, desviación estándar asimetría y consistencia interna.....	15
Tabla 2 Prueba de normalidad de las puntuaciones contenidas de la aplicación de los instrumentos.....	16
Tabla 3 Correlación entre motivación laboral y engagement.....	17
Tabla 4 Correlación entre las dimensiones de motivación de logro y las dimensiones de engagement.....	18

RESUMEN

La investigación dispuso como objetivo general determinar la relación entre motivación laboral y engagement en el trabajo, en 477 colaboradores, de ambos sexos, entre las edades de 25 a 45 años. Los resultados obtenidos indican relación positiva de efecto pequeño ($\rho=.12^{**}$), asimismo, de forma específica la necesidad de logro obtiene relaciones de efecto inferior al pequeño, con vigor ($\rho=.041$), dedicación (.060) y absorción (-.014), en tanto, la necesidad de poder reporta relaciones positivas de efecto pequeño, con vigor ($\rho=.14$), dedicación (.16) y absorción (.11), y la necesidad de afiliación presenta relaciones positivas de efecto pequeño, con vigor ($\rho=.10$), dedicación (.15) y absorción (.11).

Palabras clave: Motivación laboral, Engagement, Colaboradores.

ABSTRACT

The research established as a general objective will determine the relationship between work motivation and commitment at work, in 477 collaborators, of both sexes, between the ages of 25 to 45 years. The results indicated a positive relationship with a small effect ($\rho = .12^{**}$), specifically, specifically the need for achievement obtained lower effect ratios than the small one, with vigor ($\rho = .041$), dedication (.060) and absorption (-.014), meanwhile, the need for power reports positive relationships with a small effect, with vigor ($\rho = .14$), dedication (.16) and absorption (.11), and the need for affiliation shows positive relationships of small effect, with vigor ($\rho = .10$), dedication (.15) and absorption (.11).

Keywords: Work motivation, Commitment, Collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones que son altamente competitivas se caracterizan por la manifestación de interés sobre el comportamiento del recurso humano, el cual constituye parte fundamental para el desarrollo organizacional (Álvarez, 2016), que impulsa la productividad, así como la mejora continua (Organización Internacional del Trabajo, 2016), además de propiciar la retención, fidelización y alineamiento del colaborador (Cortés, 2017) como resultado de la motivación laboral, que es la energía movilizadora hacia el cumplimiento de las funciones, que permite satisfacer las necesidades de logro, poder y afiliación (Steers y Braunstein, 1976).

Sin embargo, en la actualidad aún existen organizaciones que no consideran a la motivación laboral como eje importante, en el entorno internacional, acorde dentro de 17 países, solo el 55% de los participantes indican estar motivados, el porcentaje restante muestra un nivel bajo de motivación (Steelcase, 2016), en tanto, el 77% de los colaboradores afirman que su desempeño aumentaría si sus logros fueran destacados, debido que el 40% de ellos no se siente valorado, de esta manera, el principal factor es la motivación laboral (Edenred, 2016).

Realidad que no dista al entorno nacional, una encuesta realizada a un grupo de trabajadores peruanos reportó que el 30.8% de los participantes se encuentran desmotivados con el trabajo que desempeñan (Flores, 14 de agosto, 2018), afectando la productividad, porque el refuerzo motivacional propicia que un 69% de los colaboradores muestren un alto desempeño (Glüky Group, 2015).

En tanto, a nivel local, una empresa agroindustrial de la provincia de Trujillo reporta un nivel bajo para logro en el 46% de los participantes, asimismo en el aspecto de poder también predomina el nivel bajo con un 43.1% de los operarios, lo cual refleja una baja motivación dentro del entorno laboral (Cruz, 2017).

Situación que se encuentra relacionada con el grado de participación del talento humano dentro de la organización (Fischman, 2015) debido que una baja motivación genera un alto índice de ausentismo, así como rotación externa (Flores, 14 de agosto, 2018), escenarios que distinguen un nivel bajo de compromiso con el desarrollo de la empresa (Riera, Miller y Operé, 2016), característica denominada, engagement en el trabajo, conceptualizada como un estado de compromiso del colaborador sobre las actividades laborales, con capacidad de abordaje y conexión enérgica (Schaufeli y Bakker, 2004), que compete atributos favorables dentro del medio laboral (Dess, Lumpkin y Taylor, 2015).

A pesar de ello, las estadísticas a nivel internacional indican para 12000 colaboradores de 17 países, que el 37% de la población no se encuentra comprometida con las funciones laborales, lo cual afecta directamente al desarrollo organizacional (Steelcase, 2016), debido que el compromiso beneficia hasta en un 85% a la empresa (Edenred, 2016), asimismo, el ranking realizado en 20 países ubica al Perú en el puesto 14, lo cual evidencia el reporte de los niveles más bajos de engagement en el trabajo a nivel mundial (State of the global workplace, 2014).

En el entorno nacional, un 62% de trabajadores no se encuentran comprometidos con las funciones laborales (Info Capital Humano, 2018), el 87% de las empresas considera al bajo compromiso organizacional como el principal problema que afecta a la producción (Gestión, 21 de noviembre 2015), así lo reafirman Mendoza y Gutierrez (2017) al indicar que en un 89.6% de los casos un alto desempeño laboral se atribuye a un nivel alto de engagement, debido que el compromiso permite impulsar hasta en un 20% el desempeño del colaborador, por lo cual su ausencia afectaría a este propósito (Gestión, 24 de octubre, 2015).

Asimismo, a nivel local, el 37.1% de operarios del sector agroindustrial alcanzan un nivel bajo de compromiso, y el 32.7% un nivel medio donde el compromiso de continuidad, reporta un nivel bajo para el 38.1% de los colaboradores (Cruz, 2017).

De esta manera, ambas variables se relacionan, debido que una carencia de estímulos motivacionales, conlleva al desinterés progresivo del colaborador con la empresa, lo cual se refleja mediante un carente compromiso organizacional (Castro, 2016), asimismo los programas orientado a promover el logro de los colaboradores, favorece a desarrollar cualidades del engagement como es la energización del desempeño laboral (Edenred, 2016) de tal manera que los deseos por sobresalir mediante una posición de dominancia genera una disposición por la dedicación a las actividades laborales (Remica, 10 de junio, 2016), lo cual conlleva a una absorción en las labores incluso exentas a las funciones del puesto de trabajo, ello atribuido al compromiso, acorde a estipulaciones de la empresa que motiva la conducta, y conlleva a una (Amanqui y Sarmiento, 2018; Bazán, 2017; y Rodríguez y Lozano, 2017).

Por ello, lo expuesto, nos conllevó a plantear como pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y engagement en el trabajo en colaboradores de empresas agroindustriales?

Asimismo, su desarrollo se justificó a nivel teórico, por la contribución que introduce a los fundamentos existentes de la relación entre la motivación laboral y el engagement en el trabajo, asimismo, en lo metodológico, expone procesos estadísticos referenciales para posteriores investigaciones, además en lo práctico, proporcionaron una base científica para los psicólogos organizacionales que ejercen dentro de las empresas objetivo, para actividades psicológicas (charlas, talleres, programas, entre otros abordajes) que beneficia a la organización, lo cual, permite contribuir al entorno social.

A partir de lo descrito, constituyó relevante el estudio de la motivación laboral y el engagement en el trabajo, para ampliar la comprensión que genera referencia investigativa, de esta manera se planteó como objetivo general determinar la relación entre motivación laboral y engagement en el trabajo, de forma específica se pretendió plantear la relación entre las necesidades de logro, poder y afiliación, con las dimensiones de vigor, dedicación y absorción.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes de estudio, a nivel nacional, señalan también, la relación directa entre motivación laboral y el engagement en enfermeras de la ciudad de Arequipa, donde se determinó que los participantes con alta motivación presentan alto engagement (Amanqui y Sarmiento, 2018), así también, el estudio realizado en personal administrativo de una universidad de Cajamarca concluye que una alta motivación en el desempeño laboral influye en los niveles de engagement en el trabajo (Bazán, 2017), hallazgos similares se observan en colaboradores del sector minero de la región de Ancash, donde un nivel alto de realización se relaciona directamente con la identificación del colaborador hacia la organización, en tanto un nivel alto de dedicación se relaciona con un nivel alto de valores organizacionales (Rodríguez y Lozano, 2017).

Se debe mencionar, que este conjunto de estudios cuenta con base teórica, como definición central de la motivación laboral, a la caracterización de fuerza energética movilizada hacia el cumplimiento de las funciones organizacionales y permite satisfacer las necesidades (Steers y Braunstein, 1976). Además, se puede entender como la intención de emplear altos grados de empeño direccionado a objetivos organizacionales, con una naturaleza de inclinación personal (Robbins, 2004).

Que como variable, cuenta con una dimensionalidad que agrupa tres necesidades dentro del desarrollo organizacional, la primera se denomina *logro*, se define como la necesidad de realización laboral, que impulsa el logro profesional, la segunda es el *poder*, que refiere la necesidad de lograr influenciar sobre los demás, de tal manera que se logra un dominio sobre el medio laboral donde se desenvuelve, por último, está *la afiliación*, que destaca la necesidad de establecer relaciones sociales valiosas con otros miembros del sistema organizacional (Steers y Braunstein, 1976). Por consiguiente, la teoría de McClelland (1971) basada en las tres necesidades ya mencionadas impulsa y sugiere que cada empresa u organización que busque mejorar debería tener un trato diferente con cada personal, infiriendo en la necesidad que cubrirán dependiendo de las tareas y objetivos personales, que causaría un efecto motivador en sus colaboradores (Peña 2015).

Misma caracterización que se basa en la teoría de necesidades, la cual las distribuye en dos grupos, las primarias, que hace referencia a satisfacer los requerimientos vitales, como la alimentación, la seguridad, entre otras que se vinculan con la conservación del ser humano, y las necesidades secundarias, que caracterizan requerimientos sociales, donde resalta la interacción social (Murray, 1938) Dichas necesidades no son innatas sino más bien adquiridas en relación al ambiente de crecimiento del individuo, ya que estará en constante búsqueda de lograr lo estereotipado en su sociedad (Palma, 2000).

De esta manera, son las necesidades secundarias que permiten fundamentar los aspectos más importantes de la motivación laboral, donde el individuo se orienta al exterior, para satisfacer tres necesidades imperantes, de logro, poder y afiliación, las cuales están ligadas al desenvolvimiento del ser humano sobre su medio ambiente (Steers y Braunstein, 1976).

En cuanto a la necesidad de logro, la motivación se propicia por el deseo de lograr objetivos complejos, realizar desafíos, y avanzar dentro del medio de desarrollo próximo, donde el progreso y el logro permiten satisfacer esta necesidad, de esta manera el estado de motivación se debe al deseo de realización del sujeto, que conlleva a la movilización de la energía (Murray, 1938). Esta teoría fue introducida por Murray, pero desarrollada más a profundidad por McClelland el cual se centró en la potencia motivadora de las necesidades ya mencionadas (Steers & Mowday, 2004).

En este sentido, la motivación se encuentra estimulada por el logro, que corresponde al impulso intencional por sobresalir, de tal manera que se logra alcanzar los objetivos que significan un desafío para las capacidades del ser humano, asimismo, comprende superar las propias limitaciones, donde, el logro satisfactorio de ello permite la satisfacción de la necesidad, que reafirma el comportamiento energético (Lozano y Barragán, 2015).

A diferencia, en la necesidad de poder, la motivación en la conducta se genera a partir del deseo de tener control y autoridad sobre el medio próximo de interacción, desde una perspectiva que mediante la influencia, adiestramiento, enseñanza y dominancia sobre los demás se logra la satisfacción de esta necesidad, además de ubicar al ser humano en un nivel de estatus y reconocimiento deseable (Murray, 1938; McClelland, 1989).

Por ello, la presencia de la motivación también puede ser atribuida a la necesidad de poder, la cual se logra satisfacer cuando el ser humano consigue influenciar en los demás, predominio que se concibe de una manera positiva, es así que se logra alcanzar una posición privilegiada en comparación al resto de personas, como aspecto que permite satisfacer la necesidad en mención (Lozano y Barragán, 2015).

Por último, la necesidad de afiliación, el comportamiento motivado, es la respuesta al deseo de establecer interacciones significativas y de vínculo recíproco con otras personas dentro del entorno de desenvolvimiento, de esta manera, se conforma una red social de soporte e intercambio de conocimientos, con una fuerte preocupación por el estado de las demás personas, en tal sentido, el lograr establecer importantes relaciones sociales permite satisfacer esta necesidad (Murray, 1938; McClelland, 1989).

Es así, que la afiliación propicia la motivación debido al deseo por generar relaciones próximas, que permitan la conformación de redes de soporte ante situaciones adversas, además de permitir el proceso de socialización como un deseo innato del ser humano, concebido como gregario, por lo cual, su realización permite satisfacer este deseo (Lozano y Barragán, 2015).

Por otra parte, en cuanto a la segunda variable su conceptualización refiere un estado de compromiso del colaborador sobre las actividades laborales, con capacidad de abordaje y conexión energética (Schaufeli y Bakker, 2004), entonces el engagement propicia altos niveles de energía en el trabajo (Strumpfer, 2003), ello

permite que exista condiciones físicas, cognitivas y emocionales interconectados para las tareas y responsabilidades en el trabajo (Kahn, 1990).

Además, también se considera como un periodo mental de carácter positivo que mantiene con el trabajo que uno desarrolla, se manifiesta de modo general y guarda apego a los recursos personales y organizacionales (Salanova y Schaufeli, 2009), por ello, que es un estado afectivo-cognitivo continuo en el desenvolvimiento laboral (Rodríguez, Martínez y Sánchez, 2014). Por otro lado, se evidencia cuando se aprecia una elevada cantidad de facilitadores, permitiendo que el colaborador sea competente e idóneo para desempeñar el cambio e innovación organizacional (Chávez, Pando, Aranda y Perales, 2014).

Como variable, su conformación comprende tres dimensiones, la primera se denomina *vigor*, que caracteriza un alto nivel de energía para la realización de las tareas laborales, donde se demuestra esfuerzo tanto físico como mental, con persistencia ante las probables dificultades, sin que ello implique la presencia de fatiga que limite el desenvolvimiento del colaborador, como segunda dimensión esta la *dedicación*, que hace referencia a la entrega que tiene el colaborador hacia las actividades organizacionales, por la importancia que se les atribuye, donde se evidencia entusiasmo, y además orgullo por la organización a la cual se pertenece, por ultimo esta la *absorción*, que refiere la inmersión del colaborador en las funciones de la organización, con una total y feliz entrega, que incluso puede conllevar a un desafío apartarse del trabajo, de tal manera que existe un desinterés por actividades fuera del entorno laboral (Schaufeli y Bakker, 2004).

En lo concerniente al soporte teórico, corresponde a la psicología positiva, como teoría que resalta en el ser humano las fortalezas, como atributos inherentes que despliega a lo largo del ciclo vital, aspectos que permiten el proceso salutogénico, el cual representa, el proceso de adaptación del sujeto al medio, a pesar de la existencia de situaciones adversas (Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet, 2015). Además de ello es el estudio de los condiciones y métodos que potencian el desarrollo (Gable y Haidt, 2005).

De esta manera, la psicología positiva busca enmarcar el desarrollo humano desde las potencialidades naturales de la persona para adaptarse exitosamente a diversos entornos, acorde a cada estadio del ciclo vital, de esta manera, se orienta a las causas del estado de salud, más que de la enfermedad en sí, con un énfasis en un estado completo de bienestar (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

Dentro de este enfoque se logra identificar la base conceptual del engagement, al referir un compromiso con el cumplimiento de la actividad laboral, comprende una disposición natural del ser humano, para la adaptación a las funciones laborales, las cuales otorgan recursos para el ajuste a otros contextos, social y familiar (Flores, et al., 2015).

Entonces, desde la psicología positiva es un atributo que permite desarrollar la capacidad de adaptación al entorno laboral, en la medida que el colaborador logre su desarrollo mediante el proceso motivacional, el cual es ejercido por la organización (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000; Flores, et al., 2015; Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002).

Sin embargo, también existe otras variables asociadas, como la amplificación, que corresponde al interés de la organización por conservar el estado de salud de sus trabajadores, como disposiciones que son otorgadas por la empresa dentro de los lineamientos ocupacionales, los cuales, conllevarían a un vínculo del colaborador con la organización y como resultado un estrecho compromiso (Berardi, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La tesis es no experimental, debido que la muestra de colaboradores no fue sometida a un abordaje, asimismo las variables no fueron manipuladas; en lo concerniente a su diseño, es correlacional simple, con el objetivo de explicar la relación entre Motivación laboral y Engagement en el trabajo, con un análisis realizado en un solo momento (Ato, López y Benavente, 2013).

3.2 Variables y operacionalización

La primera variable se denomina, Motivación Laboral, se define como la fuerza energética movilizadas hacia el cumplimiento de las funciones organizacionales y permite satisfacer las necesidades de logro, poder y afiliación, en cuanto a la delimitación operacional, se asume la definición de medida en función a las puntuaciones obtenidas en la Escala de Motivación laboral, como variable comprende de las dimensiones, Necesidad de logro que propicia el deseo de lograr objetivos complejos; Necesidad de poder, que refiere el deseo de tener control y autoridad; Necesidad de afiliación, como el deseo de establecer interacciones significativas (Steers y Braunstein, 1976).

En cuanto a la segunda variable, el Engagement en el trabajo, se define como el estado de compromiso del colaborador sobre las actividades laborales, su definición operacional considera la medición en función a las puntuaciones obtenidas en la Escala de Engagement en el trabajo, como variable consta de las dimensiones, Vigor, que caracteriza un alto nivel de energía; Dedicación, que hace referencia a la entrega que tiene el colaborador; y Absorción, que es la inmersión del colaborador en las funciones (Schaufeli y Bakker, 2004).

Finalmente, para ambas variables se considera la escala intervalo para su medición al establecer intervalos equivalentes para la medición de una o más

variables que son el resultado de las respuestas reportadas por uno o más sujetos (Alarcón, 2013)

3.3 Población, muestra y muestreo

La población se conformó por 477 colaboradores, 225 son hombres y 257 son mujeres, con edades desde los 25 a los 45 años, que desempeñan la función en el área de planta, en 2 empresas agroindustriales de la provincia de Trujillo, como grupo accesible (Fuentelsaz, 2004; Ventura-León, 2017), la primera empresa se conforma por 301 colaboradores que representa el 63% de la población, y la segunda empresa por 176 que refleja el 37%.

En cuanto a la muestra, se consideró a 477 colaboradores del área de planta, de ambos sexos, de 25 a 45 años, de la primera empresa un total de 301 operarios, y de la segunda 176, de esta manera se tomó en cuenta a toda la población accesible debido a su tamaño inferior a 1000 sujetos. Que permite evidenciar correlaciones desde un efecto pequeño, atributo que permite desarrollar los objetivos planteados, y comprobar las hipótesis descritas (Morales, 2012). Siendo que la recolección de datos fue de forma presencial a 180 colaboradores la cual se aplicó antes del inicio de la pandemia, debido a la coyuntura que vivimos actualmente nos regimos a aplicar de manera virtual a 297 colaboradores.

Debido que el tamaño de la muestra estuvo conformado por la totalidad poblacional, no se recorrió a las técnicas de muestreo, como la probabilística y no probabilística, sin embargo, si se consideró criterios para la selección de las unidades de análisis (Otzen y Manterola, 2017).

Se incluyó a los colaboradores de 25 a 45 años, que desempeñen funciones dentro del área operativa por 6 meses, que decidieron participar voluntariamente y quienes mantengan un nivel de instrucción básico, se excluyó a los colaboradores que marquen más de una alternativa en un ítem, y aquellos que no terminen de responder todo el test, o que posterior a la aplicación del test desistan de participar, de igual forma a personas que a traviesen por tratamiento psicológico

en relación a enfermedades ocupacionales, para ello se hizo uso de una ficha de tamizaje.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se procedió con la técnica de encuesta, la cual compete la administración de uno o más instrumentos, para la investigación, como actividad que es realizada por una persona competente para explicar la finalidad de la aplicación de los test y asegurar su satisfactoria realización (Ballesteros, 2013).

Se utilizó la Escala de Motivación laboral, de Steers y Braunstein (1976) está compuesta por 15 ítem, distribuidos en 3 sub escalas (logro, poder y afiliación), de aplicación de 25 a 45 años, con una administración sea de carácter individual o de forma colectiva, de 10 minutos de tiempo para su desarrollo, de escala Likert.

En lo referido a su validez, corresponde a la fuente basada en el contenido, donde se elaboró los ítems en base a las investigaciones expuestas por Murray (1938) con un diseño que estructuraba los diversos aspectos de las necesidades dentro del trabajo, con un control de aquiescencia y conveniencia social, se estructuró un total de 20 ítems, que al ser sometidos a un conjunto de jueces, se eliminaron 5, de tal manera que el resultado fue una estructura que cumplía con los requisitos de claridad y relevancia con una concordancia al 100%, posterior a ello se realizó el análisis convergente y divergente, con las características del grupo de trabajo, los resultados evidencian que el plan de incentivo individual reporta una relación de .19* con logro, la alta estructuración de tareas reporta una relación de .19* con afiliación, -.18* con poder, la tarea moderadamente difícil una relación de .17* con logro, .23* con poder, el ayudar mutuamente en las tareas, presenta una relación de .22 con afiliación, el ser un líder en el grupo indica una relación de .15 con logro, -.14 con afiliación, y .47** con poder, asimismo el jugar un papel de disuasión tiene una relación de .27** con afiliación, .39** con poder, el control sobre el espacio de trabajo, tiene una relación de .17* con poder, el desarrollar un plan para el logro de la tarea presenta relaciones inferiores a .10, la confiabilidad por alfa, en

logro=.66, afiliación=.51 y poder =.83 (Steers y Braunstein, 1976).

La adaptación corresponde al estudio de Cashpa (2016) quien adaptó el instrumento en trabajadores de Lima, la validez basada en el contenido, se obtuvo mediante el criterio de jueces, el resultado del coeficiente V de Aiken es aceptable para el nivel de claridad, coherencia y relevancia, asimismo la fuente basada en la estructura interna por el AFE indica una varianza acumulada >25%, y saturaciones >.30; y la confiabilidad se obtuvo por consistencia interna del coeficiente alfa, para el total de .88, en las dimensiones, de .83 en logro, de .79 en poder y .75 en afiliación.

La Escala de Engagement por Schaufeli y Bakker (2004) de 17 en 3 sub escalas, el ámbito de administración colectivo e individual, de 15 a 82 años de edad, con un plazo de 10 minutos para respuesta, de escala Likert con 7 alternativas.

La validez realizada inicialmente fue mediante la evidencia de contenido, donde se elaboró los ítems del instrumento en base a 25 estudios realizados de 1999 a 2003 en países bajos, que posterior a ello fue sometido a la aplicación de 13 grupos ocupacionales distintos, como: agricultores, trabajadores profesionales, de hospital, trabajadores de sector bancario, trabajadores de hospicio, médicos, enfermeras, funcionarios, personal de la universidad, Policías (militares), gerentes, trabajadores de sector sin fines de lucro, y de múltiple profesión, para ajustar el contenido de cada reactivo a las disposiciones señaladas por estos grupos, a continuación en la validez por AFC, alcanza RMSEA=.10, CFI=.91, NFI=.90, en la confiabilidad por alfa, en vigor=.83, dedicación=.92 y absorción=.82 (Schaufeli y Bakker, 2004)

La adaptación utilizada, corresponde al estudio de línea psicométrica realizado en la ciudad de Trujillo, donde se reporta la validez por AFE, mediante el método de componentes principales, alcanza una varianza acumulada de 55.53%, con cargas factoriales para vigor de .43 a .72, en dedicación de .50 a .85, y en absorción de .49 a .72, asimismo para la fiabilidad por alfa, vigor=.70, dedicación=.80 y absorción=.76 (Cárdenas, 2017).

3.5. Procedimientos

La tesis inicio con la exploración de la problemática en las empresas agroindustriales, posterior a la identificación de las variables de interés (motivación laboral y engagement en el trabajo) se seleccionó los instrumentos pertinentes para su medición, teniendo en cuenta los antecedentes referentes.

En consecuencia, se elaboró el proyecto de investigación, que coincide el cumplimiento de las exigencias académicas de la formación profesional, acorde a la realidad problemática, antecedentes, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación, y los objetivos, los cuales fueron sustentados para continuar con la ejecución de la investigación.

Para la ejecución del proyecto, se inició las gestiones con las empresas agroindustriales, con la finalidad de lograr la recolección de información, en este sentido se expuso los lineamientos éticos y de contribución organizacional que logra alcanzar el estudio, para justificar su realización.

En la recolección, se explicó a cada colaborador participe del estudio, los objetivos, las implicancias, y los aspectos éticos, como la confidencialidad, la libre participación, el anonimato, de tal manera, que se resolvió preguntas las preguntas del caso, para la aplicación del consentimiento informado e instrumentos.

Posterior a la recogida de información, se enumeró cada test, trasladando los datos a una base elaborada en Excel 2016, y exportada al IBM SPSS Statistics 26, para su posterior análisis estadístico.

Ante la luz de los resultados, se realizó un análisis expuesto en la discusión, para proseguir con los aspectos concluyentes del estudio, así como las recomendaciones propicias al campo practico, teórico y metodológico.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos recolectados se analizaron en el IBM SPSS Statistics 26, se reportó los valores del mínimo, máximo, asimismo la media, la desviación estándar, además, como medida de distribución de datos, la asimetría (g_1), al reportar un valor $<+-2$ refiere una distribución asimétrica que conllevó al uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman (Díaz, García, León, Ruiz, Torres, 2014), interpretado acorde al efecto obtenido, en relaciones de .10 a .30 pequeño, de .30 a .50 mediano y de .50 a 1 grande (Cohen, 1988).

Por otro lado, se reportó por instrumento la confiabilidad, por consistencia interna, en el programa R Project 3.6.1 donde se reportará el coeficiente omega además de intervalos con un Bootstrap de 1000 y un nivel de confianza al 95% (Ventura-León, 2018).

3.7. Aspectos éticos

El desarrollo del estudio tuvo como principio ético, la conservación de la salud de los participantes, por lo cual se asume los apartados de, explicación del estudio, libre participación, confidencialidad de los datos, y beneficio a la población, los cuales se desarrollaron durante el proceso de recolección de datos, mediante la explicación verbal tanto a las áreas competentes de las organizaciones, como a cada participante, lineamientos que fueron expuestos de forma escrita, en la carta que expresa la presentación, como el consentimiento informado (Anexo 01) que se entregó a cada participante, que posterior a su cumplimiento se proporcionó una ficha de tamizaje (Anexo 2), para luego administrar los test (Anexo 03 y 04), de tal manera que se logró cumplir con los lineamientos éticos (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017).

IV. Resultados

En la tabla 1 se pone de manifiesto los valores descriptivos de las variables evaluadas en colaboradores de empresas agroindustriales, de lo cual se aprecia que la puntuación promedio alcanzada en motivación laboral es de 58.72 con una desviación estándar de 6.87, situándose por encima del promedio teórico (MT=45), asimismo, se aprecia que en cada una de las dimensiones el valor promedio es superior a la meda teórica; en la variable Engagement se aprecia que el promedio alcanzado es de 80.97 con una desviación estándar de 9.75 de modo similar a la anterior variable se sitúa por encima del promedio teórico (MT=59.5), esa misma dinámica se observa en cada una de sus dimensiones, las cuales alcanzaron puntuaciones superiores al promedio teórico, no obstante, cabe recalcar que los valores de la segunda variable distan más por encima del promedio teórico en comparación de la primera variable, lo cual se evidencia en los valores de la asimetría (ML=-1.14; E=-2.27).

Tabla 1

Estadísticos descriptivos alcanzados mínimo, máximo, media, desviación estándar, asimetría y consistencia interna

Variabes	# Ítems	MT	Mín	Máx	M	DE	g1	Ω
Motivación Laboral	15	45	33	75	58.72	6.87	-1.14	.84
Necesidad de logro	5	15	8	25	19.58	2.69	-.92	.63
Necesidad de poder	5	15	10	25	19.58	2.68	-.70	.65
Necesidad de afiliación	5	15	11	25	19.56	2.56	-.75	.61
Engagement	17	51	37	101	80.97	9.75	-2.27	.91
Vigor	6	18	13	36	28.52	3.64	-1.69	.70
Dedicación	5	15	11	30	23.84	3.23	-1.46	.66
Absorción	6	18	13	36	28.61	3.88	-1.76	.74

Nota: MT=media teórica Min=valor mínimo

Máx=valor máximo

M=media

DE= desviación estándar

g1= asimetría

α=coeficiente de consistencia interna Omega

En la tabla 2 se observa los valores del análisis de normalidad de las puntuaciones obtenidas de la aplicación de los instrumentos, es así que, tanto para el instrumento de motivación laboral como de engagement y sus dimensiones no existe normalidad en la distribución de sus puntuaciones ($p < .05$), como consecuencia se sugiere usar estadísticos no paramétricos a posteriores análisis.

Tabla 2

Prueba de normalidad de las puntuaciones contenidas de la aplicación de los instrumentos

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	P
Motivación Laboral	.114	477	.000
Necesidad de logro	.121	477	.000
Necesidad de poder	.141	477	.000
Necesidad de afiliación	.129	477	.000
Engagement	.212	477	.000
Vigor	.162	477	.000
Dedicación	.162	477	.000
Absorción	.184	477	.000

Nota: gl=grados libertad

p=valor de significancia estadística

En la tabla 3 se aprecia los valores de correlación de las variables motivación laboral y engagement, las cuales se relacionan positivamente de efecto medio con presencia de significancia estadística ($\rho=.127$; $p<.001$).

Tabla 3

Correlación entre motivación laboral y engagement

Variables		rho	IC 95%	
			LI	LS
Motivación Laboral	Engagement	,127**	.031	.226

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman

IC=intervalo de confianza

LI=límite inferior

LS=límite superior

$p<.05^*$ =relación significativa

$p<.01^{**}$ =relación muy significativa

En la tabla 04 se aprecia los índices de correlación de las dimensiones de motivación laboral y las dimensiones de engagement, es así que, se evidencia relación positiva de efecto pequeño con presencia de significancia estadística entre las dimensiones necesidades de poder y necesidad de afiliación con las dimensiones de engagement (vigor, dedicación y absorción) (de $\rho=.104$ a $.162$; $p<.05$); en tanto, la dimensión necesidad de logro se relaciona de efecto trivial o nulo con las dimensiones del engagement (vigor, dedicación y absorción) (de $\rho=.014$ a $.060$; $p>.05$).

Tabla 4

Correlación entre las dimensiones de motivación de logro y las dimensiones de engagement

Variables		rho	IC 95%	
			LI	LS
Necesidad de logro	Vigor	.041	-.055	.135
	Dedicación	.060	-.035	.165
	Absorción	-.014	-.109	.082
Necesidad de poder	Vigor	,143**	.040	.239
	Dedicación	,162**	.067	.254
	Absorción	,118*	.026	.207
Necesidad de afiliación	Vigor	,104*	.008	.196
	Dedicación	,155**	.058	.251
	Absorción	,118*	.020	.211

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman

IC=intervalo de confianza

LI=límite inferior

LS=límite superior

p<.05*=relación significativa

p<.01**=relación muy significativa

V. DISCUSIÓN

La investigación realizó como objetivo general determinar la relación entre motivación laboral y engagement en el trabajo, en una población de 477 colaboradores, de ambos sexos, entre las edades de 25 a 45 años, en este sentido, la primera variable se comprende como la fuerza energética movilizada hacia el cumplimiento de las funciones organizacionales (Steers y Braunstein, 1976), en tanto, el segundo constructo es el estado de compromiso del colaborador sobre las actividades laborales (Schaufeli y Bakker, 2004), se obtuvo una relación positiva de efecto pequeño ($\rho=.12^{**}$), lo cual refiere, que ambas variables indican una relación, sin embargo, aún es de magnitud pequeña, por tanto, mantiene una implicancia sólo para fines de investigación.

Ante estos hallazgos, a pesar que la base teórica señale que ambas variables mantienen una relación, debido que los estímulos motivacionales propician un compromiso favorable en el colaborador (Castro, 2016), asimismo, algunos referentes de investigación, indican que un nivel alto de realización se relaciona positivamente con la identificación del colaborador con la empresa (Rodríguez y Lozano, 2017). Se debe considerar que el estudio se realizó en una época afectada por la enfermedad infecciosa por coronavirus, con un brote en el 2019 (COVID-19), y declarada como pandemia (Organización Mundial de la Salud, [OMS], diciembre 2019), escenario, que dispuso una aplicación virtual de los instrumentos, lo cual, indudablemente afecta al proceso de respuesta por parte de la muestra, debido que la recolección de datos no se ajustó a la naturaleza de la aplicación de los instrumentos, siendo entonces una limitación metodológica (Avello-Martínez, et al., 2018) que afectó a los resultados esperados según la teoría y los referentes de investigación revisados.

En cuanto a los objetivos específicos, se planteó identificar la relación entre la necesidad de logro con las dimensiones de engagement en el trabajo, se obtuvo relaciones de efecto inferior al pequeño, con vigor ($\rho=.041$), dedicación (.060) y

absorción (-.014), lo obtenido refiere, que el deseo de lograr los objetivos trazados para avanzar dentro del medio laboral (Steers y Braunstein, 1976), no presenta una disminución en términos de aumento o disminución con el nivel de energía para las actividades, la entrega del colaborador, y la inmersión en las funciones (Schaufeli y Bakker, 2004).

Si bien algunas fuentes, señalan que el logro se relaciona con ciertas características del engagement (Edenred, 2016), misma perspectiva que señala el estudio realizado Rodríguez y Lozano (2017), donde un nivel alto de realización por parte del colaborador, se relaciona de forma positiva con la identificación que expresa hacia la organización.

La evidencia discrepa a los referentes teóricos y de investigación previa, Berardi (2015) señala que, si bien los niveles de engagement se relacionan con la motivación que tiene el colaborador, existe la variable ocupacional denominada amplificación, la cual, en algunas organizaciones está presente y se percibe con mayor frecuencia, al estar referida las disposiciones que brinda la organización para promover, asimismo aumentar, y mejorar la salud del talento humano, lo cual potenciaría claramente el compromiso con las funciones de la empresa, la cual sería la fuente para el estado de bienestar, como un factor importante para la sociedad actual.

Como segundo objetivo específico, se identificó la relación entre la necesidad de poder con las dimensiones de engagement en el trabajo, se obtuvo relaciones positivas de efecto pequeño, con vigor ($\rho=.14$), dedicación (.16) y absorción (.11), en este sentido el deseo por tener el control sobre el medio de trabajo (Steers y Braunstein, 1976), presenta una relación de magnitud pequeña en términos de aumento o disminución, con el grado de energía en el desempeño laboral, la entrega que tiene el colaborador con la empresa, así como en la inmersión en las diversas funciones del puesto (Schaufeli y Bakker, 2004).

Sin embargo, Castro (2016) indican el deseo de poder que propicia la motivación laboral, mantiene una relación positiva con el compromiso que desempeña el

colaborador dentro de su puesto de trabajo, asimismo Bazán (2017) refiere que las dimensiones de la motivación mantienen una relación positiva con el compromiso del colaborador. Al estimular su pertinencia al sistema laboral mediante la satisfacción de necesidades.

A pesar de lo mencionado, se debe considerar que la necesidad de poder se orienta a mantener un control, así como dominio sobre el ambiente de trabajo (Steers y Braunstein, 1976), por tanto, algunos autores como Berardi (2015) manifiesta que esta variable se logra satisfacer cuando la empresa genera autonomía a los colaboradores, es decir, brinda libertad para la toma de decisiones, lo cual, permite potencial el empoderamiento del talento humano, y como resultado un compromiso con la empresa. De esta manera, la autonomía corresponde a una variable mediadora, por tanto, se debe resaltar que la muestra de estudio corresponde a operarios, los cuales, están supeditados a funciones específicas, que limita la autonomía en el desempeño laboral, lo cual explica relaciones pequeñas con las áreas del engagement.

Para el último objetivo específico, se identificó la relación entre la necesidad de afiliación con las dimensiones de engagement en el trabajo, se obtuvo relaciones positivas de efecto pequeño, con vigor ($\rho=.10$), dedicación (.15) y absorción (.11), de esta manera, el deseo de entablar vínculos significados con otros compañeros de trabajo (Steers y Braunstein, 1976), tiene una relación pequeña con la energía para las actividades organizacionales, la entrega del colaborador por la empresa, y la inmersión en las funciones del puesto (Schaufeli y Bakker, 2004).

De lo cual discrepa, Fischman (2015) al referir que la motivación que la empresa genera en sus colaboradores permite que se propicie un grado de participación dentro de las funciones laborales, postulado teórico, corroborado por diversos estudios que avalan la relación entre las variables en mención (Amanqui y Sarmiento, 2018; Bazán, 2017; Rodríguez y Lozano, 2017).

Si bien la teoría señala como al estimular la motivación se potencia el vínculo del talento humano con sus funciones (Fischman, 2015), la necesidad de generar

vínculos perdurables e importantes con otros colaboradores (Steers y Braunstein, 1976), no siempre se relacionaría, con la energía, entrega e inmersión desempeñadas, debido que el Engagement es el resultado de una alta satisfacción con el puesto laboral, lo cual conlleva a generar lealtad, y vinculación con la empresa (Berardi, 2015). Permitiendo así justificar las relaciones de efecto pequeño.

De esta manera, se logra agrupar como limitaciones del estudio, su aplicación virtual, así como la facilidad de acceso (Avello-Martínez, et al., 2018) además, el estado emocional de los participantes (Lorenzo, et al., 2020), atribuido no solo al impacto en la salud pública, además la recesión de la economía global (Hernández, 2020; Lorenzo, Díaz y Zaldívar, 2020), como variables que afectaren directamente al desarrollo de la investigación.

Finalmente, por lo expuesto la investigación, si bien obtuvo resultados que distan de los supuestos teóricos y los antecedentes revisados, resalta que frente a eventos externos como la pandemia, las variables motivación laboral y engagement en el trabajo reportar relaciones sin utilidad práctica, más si con fines metodológicos, debido al impacto del COVID-19, no solo en el sistema de salud pública, sino también en contextos organizacionales, donde las variables presentarían un comportamiento distinto al estudiado y planteado previamente, frente a ello, la investigación destaca su aporte dentro de la metodología, con hallazgos que permiten pautar un antecedente metodológico, asimismo, en la teoría contribuye con la revisión de conceptos fundamentales de los constructos estudiados, y en lo práctico, a pesar que no obtuvo implicaciones inmediatas, conlleva a resaltar la necesidad de profundizar en la praxis organizacional frente a situaciones extraordinarias, como la actual.

VI. Conclusiones

- ✓ Se determinó la relación entre motivación laboral y engagement en el trabajo, en 477 colaboradores, de ambos sexos, entre las edades de 25 a 45 años, obteniéndose una relación positiva de efecto pequeño.
- ✓ Se identificó la relación entre la necesidad de logro con las dimensiones de engagement, se obtuvo relaciones de efecto inferior al pequeño, con vigor, dedicación, y absorción.
- ✓ Se identificó la relación entre la necesidad de poder con las dimensiones de engagement en el trabajo, se obtuvo relaciones positivas de efecto pequeño, con vigor, dedicación, y absorción.
- ✓ Se identificó la relación entre la necesidad de afiliación con las dimensiones de engagement en el trabajo, se obtuvo relaciones positivas de efecto pequeño, con vigor, dedicación, y absorción.

VII. Recomendaciones

- Replicar la investigación en otras poblaciones de operarios del sector agroindustrial y/o afines, para demostrar la relación entre la motivación laboral y el engagement, a favor de una práctica basada en la evidencia.
- Las posteriores investigaciones deben contemplar el uso de instrumentos que también dispongan de una aplicación virtual, debido al estado de emergencia de salud que afronta el mundo.
- Considerar relacionar el Engagement con otras variables como la satisfacción laboral, el clima laboral, entre otras, con la finalidad de lograr ahondar en su comprensión.
- Relacionar la motivación laboral con otras variables, como el alto desempeño laboral, el cumplimiento de funciones organizacionales, entre otras, que permitan revisar su asociación.

REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2013). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. (2^{da} ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Álvarez, M. (2016). *Manual de Planeación Estratégica* (4ta ed.). México DF: Panorama Editorial. Recuperado de: https://books.google.com.uy/books/about/Manual_De_Planeacion_Estrategica_Manual.html?id=NKbFooXrnyQC
- Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038-1059. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- Amanqui, R. & Sarmiento, M. (2018). *Motivación laboral y el engagement laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico recuperación y central de esterilización de HRHD. Arequipa Julio – 2017*. (Tesis de especialización). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.
- Avello-Martínez, R., Rodríguez-Monteagudo, M., Rodríguez-Monteagudo, P., Sosa-López, D., Companioni-Turiño, B. & Rodríguez-Cubela, R. (2018). ¿Por qué enunciar las limitaciones del estudio? *Medisur*, 17(1), 10-12. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v17n1/1727-897X-ms-17-01-10.pdf>
- Ballesteros, F. (2013). *Evaluación Psicológica*. (2da. Ed.). Madrid: Pirámide
- Bazán, K. (2017). *Motivación laboral y engagement en el personal administrativo de la universidad privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C. 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú.
- Berardi, A. (2015). *Motivación laboral y engagement*. (Facultad de Ciencias Económicas). Universidad Fasta, Mar de Plata, Argentina. Recuperado

de:

http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1

Castro, A. (2016). *Factores que influyen en el ausentismo de los trabajadores de planta de la empresa agroindustrial AGUALIMA– Trujillo 2015*. (Tesis para optar por el título profesional de licenciada en trabajo social). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1574/CASTRO%200C%c3%81RDENAS%20ANDREA%20REGINA%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cárdenas, R. (2016). *Propiedades psicométricas de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del distrito de moche (Tesis para obtener el grado de licenciada en psicología)*. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de: <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/JANG/article/view/879/686>

Cashpa, C (2016). *Diseño de una Escala de Motivación Laboral en Personal Administrativo de empresas privadas del Distrito de Lima Norte, 2016* (Tesis para obtener el grado de licenciada en psicología). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/1124>

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral science* (2da ed.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.

Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano*. Recuperado de: http://www.cpsp.pe/aadmin/contenidos/marcolegal/codigo_de_etica_del_cpsp.pdf

Cortés, A. (2017). *Herramientas de fidelización del recurso humano operativo en obras, como estrategia generadora de valor en empresas constructoras*.

(Trabajo de Grado, para optar por el título de Especialista en Gerencia del Empresas Constructoras). Fundación Universidad de América, Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://52.0.229.99/handle/20.500.11839/7105>

Cruz, J. (2017). *Compromiso organizacional y valores personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao*. (Tesis para optar el grado de licenciada en psicología). Universidad Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3437/1/RE_PSICO_JOSE.CRUIZ_COMPROMISO.ORGANIZACIONAL_DATOS.PDF

Chávez, D., Pando, M., Aranda, C. y Perales, C. (2014), Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. *Ciencia & trabajo*, 16(50), 116-120. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492014000200010&script=sci_arttext&tIng=en

Dess, G., Lumpkin, G., & Taylor, M. (2015). *Dirección Estratégica*. España: McGraw-Hill.

Díaz, I.; García, C., León, M., Ruiz, F. & Torres, F. (2014). *Guía de Asociación entre variables (Pearson y Spearman en SPSS)*. Chile: Universidad de Chile. Recuperado de: https://www.u-cursos.cl/facso/2014/2/SO01007/1/material_docente/bajar?id_material=994690

Edenred (2016). 10 estadísticas sobre motivación laboral para Recursos Humanos. *Endered España*. Recuperado de: <https://blog.edenred.es/estadisticas-motivacion-laboral/>

Fischman, D. (2015). *La alta rentabilidad de la felicidad* (3ra ed.). Lima: Gráfica libros, S.A.

Flores, C. (14 de agosto, 2018). Perú: El 13.09% de trabajadores falta a su centro de labores con falso pretexto. *Grupo El Comercio*. Recuperado de: <https://diariocorreo.pe/economia/peru-el-1309-de-trabajadores-falta-su-centro-de-labores-con-falso-pretexto-835992/>

Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., & Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (Engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Scielo Perú*. 21(2), 195-206. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S172948272015000200003&script=sci_arttext

Fuentelsaz, G. (2004). Cálculo del tamaño de muestra. *Matronas Profesión*, 5(18), 5-13. Recuperado de: <https://ecaths1.s3.amazonaws.com/seminarioi/1400533589.1%20Muestreo.pdf>

Gable, S. & Haidt, J. (2005). ¿What and Why is Positive Psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/228341568_What_and_Why_Is_Positive_Psychology/link/0046351ace0a78d0e9000000/download

Gestión (24 de octubre, 2015). Trabajadores 'comprometidos' con su empresa mejoran en 20% su desempeño laboral. *Grupo El Comercio*. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/trabajadores-comprometidos-empresa-mejoran-20-desempeno-laboral-103234-noticia/>

Gestión (21 de noviembre 2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *Grupo el Comercio*. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>

Glüky Group (03 de febrero, 2015). El negocio de la felicidad laboral pone la mira en Perú. Radio Programas del Perú. *Radio Programas del Perú*. Recuperado de <http://rpp.pe/economia/economia/elnegocio-de-la-felicidad-laboral-pone-la-mira-en-peru-noticia-766055>

Hernández, M. (2020). *Crisis estructural, desempleo y reinención del trabajo frente a la COVID-19*. ResearchGate. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/342643555_Crisis_estructural_desempleo_y_reinencion_del_trabajo_frente_a_la_COVID-19

Info Capital Humano (2018). En Perú, solo el 16% de trabajadores está comprometido con su empresa. *Portal de recursos humanos*. Recuperado de: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/en-peru-solo-el-16-de-trabajadores-esta-comprometido-con-su-empresa/>

Kahn, W. (1990). Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management*, 33(4), 692-724. Recuperado de <https://www.talenteck.com/academic/Kahn-1990.pdf>

Lorenzo, A., Díaz., K. & Zaldívar, D. (2020). La psicología como ciencia en el afrontamiento a la COVID-19: apuntes generales. *Anales de la academia de ciencias de Cuba*, 10(2), 1-8. Recuperado de: <http://www.revistaccuba.cu/index.php/revacc/article/view/839>

Lozano, D. & Barragán, J. (2015). La necesidad de apreciar historias dentro de las teorías sobre necesidades humanas. *Innovaciones de Negocios*, 12(24), 295-326. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/84813010.pdf>

McClelland, D. (1971). *Assessing human motivation*. New York: General Learning Press.

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

Mendoza, B. & Gutierrez, M. (2017). *Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado*. (Tesis para Optar el grado de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales). Escuela Profesional De Administración y Negocios Internacionales, Madre de Dios, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/317/004-3-10-004.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Morales, P. (2012). *Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos?* Universidad Pontificia Comillas: Estadística aplicada a las Ciencias Sociales. Recuperado de: <http://data.evalua.cdmx.gob.mx/docs/gral/taller2015/S0202EAC.pdf>

Murray, H. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press. Recuperado de: [http://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferenceSPapers.aspx?ReferenceID=1288489](http://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferenceSPapers.aspx?ReferenceID=1288489)

Organización Mundial de la Salud (26 de marzo, 2020). Reporte 12: El impacto global de COVID-19 y estrategias para la mitigación y supresión. OMS. Recuperado de: <https://dsprdpub.cc.ic.ac.uk:8443/bitstream/10044/1/77735/11/2020-03-26-COVID19-Report-12-Spanish.pdf>

Organización Mundial de la Salud (diciembre 2019). Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19). OMS. Recuperado de: https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses?gclid=Cj0KCQjw6ar4BRDnARIsAITGzIAgV5RHVv7a-f8YjF0g_i3uoTJ5G09MJSvZZa5lVaIWaYHWBljXWPwaAq6PEALw_wcB

Organización Internacional del Trabajo (2016). El recurso humano y la productividad. OIT. Recuperado de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf

Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, 3(1), 11-21
Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v03_n1/pdf/a01v3n1.pdf

Peña, C. (2015) *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. (Para optar el grado de doctor en ciencias económicas y empresariales). Universidad Pontificia Comillas, Comillas, España.
Recuperado de: <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4152/1/TFG001138.pdf>

Remica (10 de junio, 2016). Motivación laboral, estadísticas 2016). *Remica Empleo*. Recuperado de: <https://remicaempleo.es/motivacion-laboral/>

Riera, P., Miller, J. & Opere, M. (2016). *Gestión del Compromiso. Del sentir del empleado al hacer de la organización*. Observatorio de Recursos Humanos y R.R.L.L. Recuperado de http://www.gref.org/nuevo/articulos/art_230716.pdf

Robbins, S. (2004): *Comportamiento Organizacional*. 10ª edición. San Diego State University. Pearson. Recuperado de: https://www.academia.edu/8111704/Comportamiento_organizacional_13_a_ed._Robbins

- Rodríguez, D. & Lozano, Z. (2017). *Implicancia emocional (ENGAGEMENT) y motivación laboral en trabajadores administrativos de una empresa del sector minero de la región Ancash*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Rodríguez, R., Martínez, M y Sánchez, Y. (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Scielo*, 12(4), 45-49. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v13n4/v13n4a03.pdf>
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el Trabajo, Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Recuperado de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf
- Seligman, E. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. Recuperado de: doi: 10.1037/0003-066X.55.1.5
- State of the global workplace (2014). *En Employee engagement insights for business leaders worldwide*. Canada: GALLUP. Recuperado de: <https://nicolascordier.files.wordpress.com/2014/04/gallup-worldwide-report-on-engagement-2014.pdf>
- Steers, R. & Braunstein, D. (1976). A Behaviorally-Based Measure of Manifest Needs in Work Settings. *Journal of Vocational Behavior*, 9(1), 251-266. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/000187917690083>
- X
- Steers, R. & Mowday, R. (2004). The Future of Work Motivation Theory. *Academy of Management Review*, 29(3), 379–387 Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/1542/9501abc82ad488e19496a4241320412c728f.pdf>

- Strumpfer, D. (2003). *Resilience and burnout: A stitch that could save nine*. *South African Journal of Psychology*, 33(2), 69-79. Recuperado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1009.240&rep=rep1&type=pdf>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic-approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. Recuperado de: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). *UWES Utrecht Work Engagement Scale*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University: Manual. Recuperado de: wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf
- Steelcase (2016). El compromiso y el espacio de trabajo global. *Informe global de Steelcase*. Recuperado de: <https://www.steelcase.com/eu-es/comunicados-de-prensa/uno-de-cada-tres-espanoles-califica-su-espacio-de-trabajo-como-estresante/>
- Ventura-León, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649. Recuperado de: <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/906/948>
- Ventura-León, J. (2018). Intervalos de confianza para coeficiente Omega: Propuesta para el cálculo. *Adicciones*, 30(1), 77-78. Recuperado de: <http://www.adicciones.es/index.php/adicciones/article/download/962/899>

ANEXOS

Anexo 01: *Consentimiento informado*

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Manifiesto que se me ha explicado que formare parte de la investigación "Motivación Laboral y Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas agroindustriales", realizado por Estefani Briggitt Solano Salvatierra e Ysbel Aranceli Villanueva Quiroz, en condición de alumnas del XI ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, para lo cual me administrarán dos escalas, la primera denominada escala de motivación laboral y la segunda escala de engagement en el trabajo, por lo cual declaro que:

- Mi participación es voluntaria, por ende, se respetará mi decisión de participar o no de la investigación, pudiéndome retirar cuando lo considere necesario.
- Mi participación es anónima, debido que mis resultados se agruparan junto al de otros de participantes.
- He tenido la oportunidad de efectuar mis preguntas y se han resuelto.
- He recibido información sobre los objetivos de la investigación.

Trujillo, 5 de MARZO del 2020.


FIRMA DEL PARTICIPANTE


FIRMA DE LA EVALUADORA


FIRMA DE LA EVALUADORA

Anexo 02: Ficha de Tamizaje

Ficha de tamizaje		
Indicaciones: Marcar con un (X) si la respuesta es afirmativa o si es negativa.		
Sexo	Femenino Masculino <input type="checkbox"/>	Edad:
Lugar donde labora		
Cargo que ocupa		
Preguntas	SI	NO
1. ¿Recibe o recibió algún tratamiento para el estrés?		
2. ¿Experimentó algún agotamiento visual o físico?		
3. ¿Padeció o padece de alguna enfermedad que no permite realizar sus labores?		

Anexo 03: Escala de motivación laboral

ESCALA DE MOTIVACIÓN

Edad: _____ Sexo: _____

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones marca la respuesta que se ajuste a tu sentir y pensar, recuerda que no existen respuestas buenas o malas.

TD: Totalmente en Desacuerdo **D:** En desacuerdo **AV:** Algunas Veces

A: De Acuerdo **TA:** Totalmente De acuerdo

N°	Ítem	TD	D	AV	A	TA
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 muy 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 deseo					
12	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones					
13	Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil.					
14	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor.					
15	Me gusta más trabajar con otras personas que sólo.					

Anexo 04: Escala de engagement en el trabajo

ESCALA DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO

Antigüedad en el Puesto:		Edad:		Sexo:	
---------------------------------	--	--------------	--	--------------	--

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma.

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Regularmente	Bastante a Veces	Casi Siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6

1		En mi trabajo me siento lleno de energía
2		Mi trabajo está lleno de significado y propósito
3		El tiempo vuela cuando estoy trabajando
4		Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
5		Estoy entusiasmado con mi trabajo
6		Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí
7		Mi trabajo me inspira
8		Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
9		Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo
10		Estoy orgulloso del trabajo que hago
11		Estoy inmerso en mi trabajo
12		Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo
13		Mi trabajo es retador

14		Me “dejo llevar” por mi trabajo
15		Soy muy persistente en mi trabajo
16		Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo
17		Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando

Anexo 05: Tabla 5 Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Escala medición
Motivación laboral	La fuerza energética movilizada hacia el cumplimiento de las funciones organizacionales y permite satisfacer las necesidades de logro, poder y afiliación (Steers y Braunstein, 1976).	Se asume la definición de medida a las puntuaciones obtenidas en la Escala de Motivación laboral (Steers y Braunstein, 1976).	Necesidad de logro, la motivación se propicia por el deseo de lograr objetivos complejos, realizar desafíos, y avanzar dentro del medio (Steers y Braunstein, 1976). Ítems: 1, 4, 7, 10, 13. Necesidad de poder, la motivación en la conducta se genera a partir del deseo de tener control y autoridad sobre el medio próximo (Steers y Braunstein, 1976). Ítems: 2, 5, 8, 11, 14. Necesidad de afiliación, el comportamiento motivado, es la respuesta al deseo de	Intervalo Permite establecer intervalos equivalentes para la medición de una o más variables que son el resultado de las respuestas reportadas por uno o más sujetos (Alarcón, 2013).

establecer interacciones significativas y de vinculo reciproco con otras personas dentro del entorno (Steers y Braunstein, 1976). Ítems: 3, 6, 9, 12, 15.

Engagemen t en el trabajo	Estado de compromiso del colaborador sobre las actividades laborales, con capacidad de abordaje y conexión energética (Schaufeli y Bakker, 2004). Se asume la definición de medida en función a las puntuaciones obtenidas en la Escala de Engagemen t en el trabajo (Schaufeli y Bakker, 2004).	Vigor, que caracteriza un alto nivel de energía para la realización de las tareas laborales (Schaufeli y Bakker, 2004). Ítems: 1, 4, 8, 12, 15,17. Dedicación, que hace referencia a la entrega que tiene el colaborador hacia las actividades organizacionales (Schaufeli y Bakker, 2004). Ítems: 2, 5, 7, 10,13. Absorción, inmersión del colaborador en las funciones de la organización, con un total y feliz entrega, (Schaufeli y Bakker, 2004). Ítems: 3, 6, 9, 11, 14,16.	Intervalo Permite establecer intervalos equivalentes para la medición de una o más variables que son el resultado de las respuestas reportadas por uno o más sujetos (Alarcón, 2013).
---------------------------------	---	---	--