



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DEL TALENTO HUMANO**

Motivación Laboral y Engagement en el trabajo en colaboradores de  
una empresa Forestal de Trujillo – 2021.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**AUTOR:**

Díaz Otiniano, Cristhian Edison (ORCID: 0000-0002-6420-7452)

**ASESORA:**

Dra. Alva Loyola, Maria Elena (ORCID: 0000-0002-3034-2170)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y comportamiento organizacional

TRUJILLO-PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mi abuelita Nati a mi madrina Panchita, quien fue parte fundamental en mi desarrollo emocional.

A mis padres Silvia Pilar Otiniano y Jony Edinson Díaz, quienes me enseñaron que la inteligencia, los valores y la actitud dependen de cuan alto quieres llegar.

A mis hermanos Jhonny, Geraldine y Franco, quienes han sido mi apoyo emocional en todas las etapas de mi vida.

A mi gran proyecto, Consultora Díaz, impulso constante de plenitud y crecimiento personal, que me ha brindado la oportunidad de realizar este proyecto y continuar mi segunda carrera profesional.

Cristhian Edisson Díaz Otiniano

## **Agradecimiento**

A mi gran amigo leal Jordan Cárdenas, quien me apoya constantemente en mi crecimiento profesional y personal.

Al Gerente General el Sr. Juan Blas de la empresa Forestal por orientarme y facilitarme los permisos para la administración de los instrumentos, propios de la investigación.

A mi familia, quienes me motivaron en los momentos más difíciles de la investigación.

A mi equipo de trabajo, quien ha sido parte fundamental y un gran apoyo en la culminación de este y demás proyectos en mi desarrollo profesional.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. MÉTODOLÓGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización .....	14
3.3. Población, muestra y muestreo .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES .....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de frecuencias de la variable motivación laboral.....	19
Tabla 2. Distribución de frecuencias según niveles de la variable engagement...	20
Tabla 3. Correlación entre motivación laboral y engagement.....	21
Tabla 4. Correlación entre la dimensión necesidad de logro de la motivación laboral y engagement.....	22
Tabla 5. Correlación entre la dimensión necesidad de poder de la motivación laboral y engagement.....	23
Tabla 6. Correlación entre la dimensión necesidad de afiliación de la motivación laboral y engagement.....	24

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el engagement en el trabajo en colaboradores de una empresa Forestal de Trujillo. La metodología comprende un estudio de tipo aplicado, bajo el diseño correlacional, asimismo, se utilizó como instrumentos la Escala de motivación de Vicuña (1996), y la Escala de Engagement en el trabajo de Schaufeli y Bekker (2003). La muestra fue censal, comprendida por 35 colaboradores de ambos sexos, de 22 a 64 años. Los resultados obtenidos indican que las variables tienen una relación positiva de efecto grande ( $\rho=.52$ ) y con presencia de significancia a nivel estadístico ( $p<.01$ ), de manera específica se obtuvo que el engagement tiene una relación positiva de efecto grande con las dimensiones necesidad de logro ( $\rho=.53$ ), con la necesidad de poder ( $\rho=.52$ ), y con la necesidad de afiliación ( $\rho=.51$ ). Se concluye que ante el incremento de la motivación laboral dentro de la organización se incrementará de manera significativa el engagement en el talento humano de la empresa forestal.

Palabras clave: motivación laboral, engagement, empresa.

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between work motivation and work commitment in collaborators of a Forestal company in Trujillo. The methodology comprises an applied-type study, under the correlational design. Likewise, the Vicuña Motivation Scale (1996) and the Engagement Scale were used as instruments in the work of Schaufeli and Bekker (2003). The sample was census, comprised of 35 collaborators of both sexes, from 22 to 64 years old. The results obtained indicate that the variables have a positive relationship with a large effect ( $\rho = .52$ ) and with the presence of statistical significance ( $p < .01$ ), specifically it was obtained that the commitment has a positive relationship with a large effect with the dimensions need for achievement ( $\rho = .53$ ), with the need for power ( $\rho = .52$ ), and with the need for affiliation ( $\rho = .51$ ). It is concluded that, given the increase in work motivation within the organization, the commitment to human talent of the forestry company will significantly increase.

Keywords: Work motivation, engagement, Company.

## I. INTRODUCCIÓN

La organización competitiva indudablemente muestra un marcado interés por el comportamiento del talento humano (Álvarez, 2016), debido que las personas son el propulsor de los objetivos y por ende del desarrollo organizacional (Organización Internacional del Trabajo, 2016), en este sentido, la empresa debe motivar al colaborador, de tal manera que exprese energía hacia el desarrollo de las funciones, las cuales están encaminadas a cumplir las metas trazadas, en un proceso donde se satisface necesidades como el logro, asimismo el poder y también la afiliación (Steers y Braunstein, 1976), así, estimular positivamente a la retención, además de la fidelización y la cohesión del colaborador a la empresa (Cortés, 2017).

A pesar de ello, la realidad internacional expone un escenario distinto, acorde al estudio de Steelcase (2016) señala que solamente el 55% del total de colaboradores de 17 empresas se encuentran motivados por el ente organizacional, en tanto el 45% evidencia una carente motivación laboral, asimismo, la investigación internacional de Edenred (2016) pública que el 77% de los colaboradores de distintas empresas señalan a la motivación cómo el factor más importante para el desarrollo organizacional, debido que en el 40% de los casos se presenta un bajo compromiso atribuido a la ausencia de estímulos motivacionales.

Asimismo, en el Perú, una muestra de colaboradores del sector privado reporta un nivel bajo de motivación, presente de manera notoria en el 30.8% de los participantes del estudio (Flores, 14 de agosto, 2018), como grupo humano que no se encuentra comprometido con la organización, situación que acorde a Glüky Group (2015) afecta notoriamente a la productividad, la cual en un 69% se atribuye a colaboradores que se encuentran en un estado de motivación de manera continua y, por ende, muestran un alto desempeño en las funciones inherentes al puesto que ocupan y sobre las actividades extra-laborales.

En tanto, a nivel plano local, la organización de interés del rubro forestal, evidencia para el talento humano una disminución en la motivación orientada al cumplimiento



de las funciones, como escenario presente y progresivo, como problemática que afectaría al desarrollo propicio de la organización.

De esta forma, el personal que no recibe los estímulos de motivación esperados evidencia un estado de insatisfacción hacia el campo laboral (Fischman, 2015), que en resultado afecta directamente al nivel de compromiso (Riera, Miller y Operé, 2016), definido como engagement en el trabajo, el cual expone un estado estable de compromiso con toda función señalada por la organización, donde el colaborador se muestra capaz y enérgico en su desenvolvimiento (Schaufeli y Bakker, 2004).

Sin embargo, la evidencia internacional señala para 12 mil colaboradores en 17 países, que el 37% presenta un nivel de compromiso bajo, por tanto, no cumpliría con sus funciones, que en consecuencia afecta a la organización a la cual pertenecen (Steelcase, 2016), ya que un colaborador comprometido impulsa hasta en un 85% al desarrollo empresarial (Edenred, 2016).

Situación que también se presenta en el Perú, como país que se posiciona en los últimos 6 puestos de empresas menos comprometidas (State of the global workplace, 2014), en este sentido, un estudio realizado a nivel nacional expone que el 62% de los colaboradores de empresas públicas no se encuentran completamente comprometidos con la organización, lo cual afecta al posicionamiento de la empresa (Info Capital Humano, 2018), debido que el 89.6% de colaboradores que presentan un alto desempeño muestran un nivel elevado de engagement (Mendoza y Gutierrez, 2017), por tanto la ausencia de este atributo impacta en el desempeño del talento humano y como consecuencia en el desarrollo de la organización.

Así también en el escenario local, la empresa forestal del Trujillo, caracterizado por un total de 30 operarios, 4 administrativos, y 1 gerente general, que tiene actividades en el comercio de madera, desde su venta hasta su distribución, y en la ejecución de proyectos en madera como: construcción de galpones para aves, construcción de naves para viveros, estructuras para agroindustrias, entre otras. La

empresa solo tiene a un aproximado del 30% de colaboradores en planilla y el 70% se paga por Recibo por Honorarios, por lo tanto, no cuentan con los mismos beneficios sociales que el resto, evidenciando una disminución gradual del compromiso y motivación, al observar cómo los colaboradores muestran una escasa participación de actividades adicionales y funciones agregadas a favor del desarrollo de la empresa, lo cual afecta la productividad de la organización.

Por tanto, resulta importante plantear como formulación ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el engagement en el trabajo en colaboradores de una empresa Forestal de Trujillo?

Su desarrollo se justifica desde la postura de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) quienes establecen niveles de contribución, en primera instancia, por su valor teórico, el estudio aportará con una revisión de conceptos que permiten ampliar la comprensión y profundizar en la teoría de la motivación laboral y el engagement, en segundo lugar, por su conveniencia, resulta útil tanto al campo de la praxis profesional como de la investigación dentro del campo de la gestión del talento humano, en tercera instancia, por sus implicancias prácticas y de desarrollo, el estudio permitirá abordar la problemática, mediante el estudio de su dinámica y posterior intervención según dichos resultados.

En consecuencia, el objetivo es determinar la relación entre la motivación laboral y el engagement en el trabajo en colaboradores de una empresa Forestal de Trujillo. En lo específico, identificar la relación entre la necesidad de logro y el engagement, identificar la relación entre la necesidad de poder y el engagement, e identifica la relación entre la afiliación y el engagement.

Finalmente, la hipótesis general es, existe relación positiva y significativa entre la motivación laboral y el engagement en el trabajo en colaboradores de una empresa Forestal de Trujillo, y campo hipótesis específicas, existe relación positiva y significativa entre la necesidad de logro y el engagement, existe relación positiva y significativa entre la necesidad de poder y el engagement, por último, existe revelación positiva y significativa entre la afiliación y el engagement.

## II. MARCO TEÓRICO

Referente a las investigaciones que marcan un precedente al estudio se puede observar los siguientes:

A nivel internacional en los últimos 5 años, Frías (2016) ejecuto una investigación para el análisis del engagement en relación a la motivación en una muestra de 52 personas de 19 años a más, de México. Los resultados indica que más del 50% de los colaboradores presenta un nivel medio-alto de motivación, de igual forma más del 50% presenta un nivel medio-alto de engagement. En la relación se aprecia que la motivación laboral tiene una relación positiva con vigor de .36, en absorción de .17 y en dedicación de .43, y con la motivación general una relación también directa y significativa de .34 ( $p < .01$ .)

Armijo y Portalanza (2017) relacionaron la motivación en la vida laboral con el engagement, en un total de 100 trabajadores del ámbito de prestación de servicios educativos, de 19 a 65 años provenientes de Ecuador. En lo descriptivo se aprecia una tendencia alta de motivación en el 71% de colaboradores, y en el engagement una tendencia también alta en el 87%, en lo inferencial se halló una relación significativa ( $p < .01$ ) entre las dos variables. Se concluye que incentivar la motivación permite favorecer al engagement del grupo humano.

Al-Madi et al. (2017) realizaron un estudio correlacional para analizar la relación de la motivación en el desarrollo del compromiso en un entorno de venta de artículos. La muestra fue de 97 sujeto de 18 años a más, de los estados unidos. Para medir la motivación se creó un test, y para compromiso se usó el organizational commitment questionnaire. Los datos descriptivos indican una tendencia media baja en más del 50% para el estado motivacional y el compromiso con la tarea, en tanto la relación obtenida fue mediana de  $r = .39$  y significativa  $p < .01$ . Se concluye que, al implementar formas de motivación en base a estímulos organizacionales, los colaboradores presentaran mayor compromiso.

Así también, Córdor et al. (2018) ejecuto un estudio para relacionar la motivación

intrínseca y la acción de comprometerse con la tarea, en colaboradores de una empresa dedicada a la instalación de telecomunicaciones, el grupo de estudio fue de 45 personas de 18 años a más, de la localidad de Ecuador. Los test de cuantificación fueron de elaboración propia para las variables. Los resultados refieren una tendencia del 50% para una motivación moderada, y del 50% en el compromiso, en tanto la correlación fue significativa con un valor  $p < .05$ . Se concluyó que la motivación de estímulo intrínseco, relacionado a los deseos personales, influencia en el estado de compromiso con la actividad laboral.

Por su parte, Manjarrez et al. (2020) conllevaron un estudio con el fin de relacionar como el ejercicio continuo de la motivación afecta al engagement del colaborador, la muestra fue 38 sujetos de 18 años en adelante de Ecuador. Se observa que la tendencia de los sujetos se orienta a una motivación salarial de casi siempre en el 47%, y más del 50% para la tendencia de casi siempre en engagement, en lo inferencial, se halló relación significativa ( $p < .05$ ) Se concluye que empresas que motivan a nivel salarial generan un mayor engagement en el trabajador, por lo cual los motivantes físicos resultan de impacto importante al momento de valorar el proceso de entrega en la actividad laboral.

A nivel nacional, Romero (2021) encaminó un estudio para relacionar la forma como la motivación permite propiciar el compromiso en un grupo de trabajadores de servicios. El grupo estudiado fue de 32 personas entre los 25 a 65 años de Lambayeque, Se aplicó la Escala R-MAWS y el Cuestionario CO. Los hallazgos descriptivos evidencian una tendencia moderada en motivación para el 69% del grupo humano, asimismo en compromiso se observa una tendencia moderada en más del 50%, en lo que respecta a la correlación la motivación intrínseca indica una relación  $\rho = .71$  con el compromiso de tipología afectiva, asimismo, un coeficiente  $\rho = .57$  con el de continuidad, en tanto la motivación de origen intrínseca reporta correlación con el compromiso afectivo de  $\rho = .69$ , y el normativo de  $\rho = .38$ . Se concluye que tanto los motivantes externos como internos favorecen de manera importante al desarrollo de un elevado compromiso en la actividad laboral.

Sánchez (2020) por su parte también relacionó la motivación y las conductas de

compromiso en una empresa dedicada a materiales de construcción. El grupo estudiado fue 82 sujetos de 20 a 55 años provenientes de Chiclayo. Se usó el Cuestionario CO y la escala de motivación. Los hallazgos muestran que el 47% de los sujetos alcanza una motivación moderada, seguido por un 63% que se posiciona en un alto compromiso, en lo concerniente a la correlación fue pequeña de  $\rho=.21$ , de manera específica se observa que la motivación por el logro tiene relaciones de  $\rho=.19$  con el compromiso afectivo, la motivación basada en el poder reporta una relación  $\rho=.19$  con el par de continuidad, y la motivación sustentada en la afiliación alcanza relaciones de  $\rho=.23$  con el compromiso de mantenerse en continuidad y de  $\rho=.18$  con el normativo. Se concluye que la motivación tiene una relación pequeña con el compromiso en colaboradores operarios, por tanto, su promoción es relevante.

Por su parte, Duche et al. (2019) analizó como las disposiciones motivacionales presentan una correlación con el proceso de compromiso en el ámbito de servicios educativo. La muestra caracterizó 180 sujetos de 25 años a más dedicados al rubro de educación de Lima. Los test fueron la Escala laboral multidimensional, y la escala de CO. Se obtuvo una tendencia en la media en más del 50% por niveles moderados en motivación y de la misma tendencia (50%) en el compromiso. La vinculación entre las variables expone una correlación bilateral significativa  $p<.05$ , por lo cual se mantiene una relación directamente proporcional. Se concluye que ante estímulos motivacionales el grupo educativo potencia el compromiso en la ejecución profesional.

Amanqui y Sarmiento (2018) relacionaron la motivación laboral y el engagement en una muestra de 45 enfermeras de distintos turnos pertenecientes a un centro quirúrgico de Arequipa. Las principales evidencias señalan que existe una baja motivación (88.9%), asimismo un bajo nivel de engagement (84.4%). En la asociación de las variables se halló que los niveles de ambas variables se relacionan significativamente a nivel estadístico ( $p<.01$ ), asimismo, se determinó que los participantes con alta motivación presentan alto engagement, en tanto, quienes presentan baja motivación presentan bajo engagement. Además, al asociar los niveles de la motivación con cada una de las dimensiones del

engagement (vigor, dedicación y absorción) se halló relación estadísticamente significativa ( $p < .01$ ).

Así también, Bazán (2017) realizó un estudio para conocer la relación entre la motivación laboral y el engagement en una muestra de 61 colaboradores administrativos de una universidad privada de la ciudad de Cajamarca. Según el análisis descriptivo se aprecia que en motivación laboral el 50.82% se ubica en el nivel medio, de manera similar en la variable engagement se aprecia que prevalece el nivel medio con un 49.18%. Al relacionar las variables se halló que se relacionan directamente de efecto grande ( $r = .633$ ) y estadísticamente significativo ( $p < .01$ ).

Asimismo, Rodríguez y Lozano (2017) relacionaron el engagement y la motivación laboral en una muestra de 77 colaboradores de ambos sexos, pertenecientes al sector minero de Ancash. Se halló que en ambas variables predomina el nivel promedio en más del 50%, y en el análisis de las dimensiones. Además, se reporta que las variables se relacionan significativamente ( $p < .01$ ) tanto el total de las escalas como a nivel de dimensiones. Se concluye que la empresa que genera prácticas motivacionales desarrolla un sentido de engagement en el colaborador, que genera una alta productividad.

Posteriormente, es relevante revisar las delimitaciones conceptuales, la primera variable referente a la motivación laboral se define como la expresión de energía hacia el desarrollo de las funciones laborales, de tal manera que la conducta se encamina a cumplir las metas trazadas (Steers y Braunstein, 1976).

Por otro lado, conceptos más recientes permiten explicar a la motivación como el factor predisponente para una alta entrega del colaborador, debido que se estimula la conducta por la recompensa, en un proceso donde el talento humano en la búsqueda del logro mantiene disposiciones de alto rendimiento, el cual, si bien es expresado por el colaborador, la empresa tiene la capacidad de propiciarlo o extinguirlo según los motivantes que ejerza (Maswani et al., 2021).

De esta forma, caracteriza el proceso de mejora continua en el medio

organizacional, al suscitar la implementación de caracteres que al ser percibidos como significativos por el grupo humano conlleva a impulsar la conducta productiva, como una dinámica donde el talento humano busca retribuir el refuerzo positivo, con la finalidad de mantener el nivel de estimulación, en una constante reciprocidad proactiva (Syamsuddin et al., 2020).

En tanto, su dimensionalidad cuenta con tres dimensiones, 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).

En este sentido, la motivación de logro se relaciona directamente al proceso intrínseco por alcanzar la realización dentro del ámbito laboral, según los parámetros que establece el sujeto y que considera le otorgará el estado de satisfacción esperado (Werdhiastutie et al., 2020). Por lo cual se orienta a generar toda manifestación laboral que procure acercarlo a este fin, mediante el propio cumplimiento de las funciones, que le proporcionen una mejor posicionamiento y desarrollo dentro de la organización, denominándose así un estado motivacional por el logro Kosmajadi, E. (2021).

En tanto, la motivación de poder, se vincula a los deseos de tener un control específico dentro del escenario laboral, en el sentido de tener la autonomía de decidir y liderar a los demás, relacionándose con deseos intrínsecos de ser reconocido o admirado, por lo cual se busca un mejor posicionamiento en la empresa (Alabduljader et al., 2018). Por tal motivo el colaborador busca ejercer una actividad donde la organización le genere una mayor confianza en la toma de decisiones, al mismo tiempo le propicie reconocimiento por toda actividad ejecutada, lo cual hace que a posterior la propia organización sea la que le otorgue el nivel jerárquico de poder deseado, siendo este objetivo el motivante conductual (Abbasi y Khalilzadeh, 2021).

Mientras que la motivación de afiliación tiene una orientación relacionada con los procesos sociales, donde el colaborador se motiva a la actividad laboral debido a las relaciones significativas que se establecen dentro de este entorno (Grant et al., 2021), de tal forma que mientras la red laboral procure interacciones de mayor influencia positiva, el talento humano mostrará una mayor tendencia por ser partícipe de toda actividad laboral incluso adicional a sus funciones (Breugst et al., 2020).

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.

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), siendo esta perspectiva el modelo teórico para la variable.

De esta forma, la teoría de motivacional expuesta establece como el ser humano por naturaleza busca satisfacer sus necesidades, desde las básicas, hasta las de realización, como supone el logro, el poder y la afiliación, con una connotación incluso fisiológica, donde el alcanzar estos fines proporciona estados físicos de bienestar, junto a una estabilidad psicosocial, por lo cual concibe un modelo teórico integral, al considerar lo físico, social e individual en el proceso de motivación en el trabajo, siendo de esta manera una de las teorías de mayor referencia práctica (Rybnicek et al., 2019).



Como siguiente variable, el engagement en el trabajo, es el estado estable de compromiso con toda función señalada por la organización, donde el colaborador se muestra capaz y enérgico en su desenvolvimiento (Schaufeli y Bakker, 2004).

Otro concepto reciente añade que el engagement permite gestionar el talento humano desde el enfoque de productividad, debido que logra perfilar cuales son los colaboradores que demuestran un estado de mayor entrega con las funciones dentro del entorno organizacional (Kakkar y Vohra, 2021). De esta forma que el personal comprometido muestra tendencia hacia ejercer actos de productividad, a diferencia de aquellos que perciben al entorno de manera no significativa, y se desligan de un cumplimiento efectivo de las tareas laborales (Memon et al., 2018).

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 este sentido, el factor vigor hace referencia al nivel de energía que expresa el colaborador durante el cumplimiento de sus funciones, de tal forma que perfila un estado de disposición para ejercer la tarea, que a través del tiempo se mantiene de manera estable, lo cual permite un desenvolvimiento correcto dentro de los procesos laborales (Isoard-Gauthier et al., 2018). Al respecto se debe considerar la implicancia física para esta área debido que comprende un estado físico caracterizado por la salud, y el mantener un estilo socio-laboral de equilibrio, haciendo que el vigor se mantenga a lo largo de la jornada, por consiguiente, la

empresa influencia en disposiciones de actividades para la renovación de la energía laboral (Michishita et al., 2017).

En segunda instancia se ubica la dedicación, que acarrea la entrega del colaborador durante toda actividad laboral e incluso una participación en tareas adicionales que también favorecen al progreso de la empresa dentro del medio organizacional, se tal forma demuestra un estado de vinculación con la tarea laboral, que se manifiesta a través de un enfoque centrado en la realización de las funciones, por lo cual se percibe al talento humano como un grupo importante, al ser el eje de la productividad dentro del mercado organizacional, y a partir del cual se propicia el avance de la empresa (Malinowska et al., 2018).

Como tercera dimensión se posiciona la absorción, que representa la participación constante, y enfocada en las actividades, donde el sujeto tiene un único interés por participar en la actividad laboral, dejando de lado otras actividades, que hasta cierto punto potencia el nivel de proactividad y cumplimiento de funciones, sin embargo, su continua manifestación puede originar un estado de inestabilidad psicosocial, al no favorecer al desarrollo del sujeto en otras áreas que suponen también importancia, como la familia e interacción social, por ente su caracterización debe perfilarse desde una perspectiva de equilibrio entre el ámbito laboral y otras áreas de desempeño (Extremera et al., 2018).

En lo concerniente a la teoría su soporte, 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, desde una perspectiva donde todo sujeto tiene la capacidad de continuar con su avance y/o progreso dentro del área que disponga y muestra interés por perfeccionar, desde el enfoque positivista el engagement es el resultado natural del

sujeto por desempeñarse y adaptarse dentro del medio, el cual, también cumple el papel de incentivar y procurar la protección del sujeto (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).

De esta forma, la organización percibe al talento humano desde una perspectiva donde tienen la capacidad intrínseca de mejora, por lo cual debe procurar implementar aspectos que potencien esta cualidad, ya que el grupo trabajador caracteriza particularidades que requieren ser ajustadas al perfil laboral, y por ende, perfeccionadas según los objetivos que se persigue durante el proceso de trabajo, es entonces que el enfoque de la psicología positiva plantea un panorama donde el desarrollo de la organización estará vinculado al interés que se mantenga sobre el grupo humano, en termino de potenciar su desarrollo (Kour et al., 2019).

En esta perspectiva, las organizaciones que en mayor medida implementen este enfoque son aquellas que impulsan el bienestar en el grupo humano, al prestar atención e inversión en su desarrollo, lo cual posteriormente es retribuido a través del propio acto laboral, que conlleva a resultados de alta productividad, y por ende de posicionamiento por parte del medio laboral, estando vinculado al compromiso que el colaborador establecerá con la empresa, en un proceso recíproco (Fabio, 2017).

Por otro lado, en cuanto a las acciones motivacionales que permiten conllevar al proceso de engagement, se dividen en dos perspectivas, la primera relacionada a factores monetarios y la segunda hace referencia a un proceso no monetario, es decir, relacionado a otros aspectos percibidos como significativos, en esta perspectiva, dentro de las acciones monetarias relacionadas a la motivación se hace mención a la presencia de un salario acorde a los requerimientos sociales para satisfacer las necesidades básicas y aquellas relacionadas con los aspectos

de satisfacción de las necesidades secundarias arraigadas al entretenimiento, así como al estatus social, siendo esta tipo de acción motivacional la más frecuente en las organizaciones, debido que se encuentra dentro de sus lineamientos de retribución para el talento humano, adicional a ello, también se encuentra las recompensas o pagos adicionales realizados ante un desempeño destacado por el colaborador, que en conjunto le conlleva a una percepción de valoración por parte de la empresa lo cual genera el engagement comprendida como un sentir de compromiso hacia las funciones laborales (Maswani et al., 2021).

En segunda instancia se ubican los factores motivacionales no monetarios, vinculados al reconocimiento realizado por la empresa, el reforzamiento socio laboral ante la realización de una actividad de manera funcional, el brindar prestaciones para el grupo familiar, el respeto por los derechos laborales, así como una cierta flexibilidad laboral, junto a ello la disponibilidad de una línea de carrera, entre otros aspectos que contribuyen a un tipo de salario, pero de carácter emocional, que de igual manera permite la contribución al engagement, al conllevar a sensaciones de satisfacción sobre la empresa y deseos de continua pertinencia, al percibir que el ente organizacional otorga un valor al grupo humano, además de otorgar disposiciones para su continuo crecimiento (Syamsuddin et al., 2020).

En este sentido, el engagement con la institución es un proceso que se atribuye a la gestión del área de recursos humanos, que se refleja en el proceso de crecimiento de la organización lo cual se posiciona, relacionado con el engagement con el puesto, al ser percibida las funciones como parte de la responsabilidad para mantener los afluentes motivacionales, que consecuentemente también se debe considerar un engagement individual, el cual refiere un compromiso intrapersonal, es decir una entrega y dedicación para el propio crecimiento, indistintamente de la motivación externa, de esta manera se genera un engagement con uno mismo a partir de una motivación intrínseca, vinculada estrechamente al deseo de logro, que refiere la tendencia de desarrollarse indistintamente del entorno, y únicamente enfocado en la autorrealización personal vinculado, arraigado a rasgos como el temperamento y el aprendizaje social por realización (Malinowska et al., 2018).

### **III. MÉTODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El tipo de estudio es básica, debido que el interés se enfoca en comprender un determinado fenómeno, sin generar un tratado sobre alguna variable, de tal manera que ampliar el conocimiento sobre un escenario que resulta de interés por la problemática (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica [CONCYTEC], 2018). Asimismo, el diseño es correlacional simple, por tanto, se establece la relación entre variables, haciendo uso de un coeficiente específico para la correlación, sin intervenir sobre el escenario (Ato et al., 2013).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Variable cuantitativa: Motivación en el trabajo

Definición conceptual: Expresión de energía hacia el desarrollo de las funciones laborales, de tal manera que la conducta se encamina a cumplir las metas trazadas (Steers y Braunstein, 1976)

Definición operacional: Se asume la definición de medida en función a las puntuaciones obtenidas en la Escala de Motivación laboral (Steers y Braunstein, 1976)

Dimensiones e Indicadores: Necesidad de logro (Mejorar el desempeño, gusto por los retos, deseo de conocer el progreso, trazarse metas); Necesidad de poder (Competir, llevar el mando, enfrentarse a otros, influir en otros); Necesidad de afiliación (Hablar de cuestiones ajenas al trabajo, agradar a otros, construir relaciones cercanas, pertenecer a grupos, trabajar con otros).

Escala de medición: Intervalo

Variable cuantitativa: Engagement en el trabajo

Definición conceptual: Es un estado estable de compromiso con toda función señalada por la organización, donde el colaborador se muestra capaz y enérgico en su desenvolvimiento (Schaufeli y Bakker, 2004)

Definición operacional: Se asume la definición de medida en función a las puntuaciones obtenidas en la Escala de Engagement en el trabajo (Schaufeli y Bakker, 2004)

Dimensiones e Indicadores: Vigor (Sentir energía, sentir fuerza y vigor, ganas de trabajar, trabajar largo tiempo, persistencia en el trabajo); Dedicación (Trabajar con sentido, entusiasmo en el trabajo, inspirarse en el trabajo, estar orgulloso en el trabajo); Absorción (No sentir el tiempo en el trabajo, concentrarse plenamente en el trabajo, disfrutar el trabajo intenso, sumirse en el trabajo, dejarse llevar por el trabajo).

Escala de medición: Intervalo

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población fue de 35 colaboradores, 32 hombres y 3 mujeres, de 22 a 64 años de edad, que cumplen actividades laborales en una Empresa Forestal de Trujillo.

- Criterios de Inclusión: Colaboradores de 22 a 64 años, colaboradores que admitan voluntariamente participar, colaboradores que sean de la empresa forestal seleccionada.

- Criterios de Exclusión: Colaboradores que desistan de participar, colaboradores que durante la aplicación desistan de continuar, colaboradores que en menos de medio año se estén por jubilar, colaboradores suspendidos parcialmente.

Debido al tamaño reducido de la población, se consideró una muestra censal, la cual concibe una recolección de datos sobre todos los sujetos de interés, por tanto,

acorde a Otzen y Manterola (2017) no se requiere del uso del muestreo, por ser un grupo censal, más si debe cumplir con los criterios de selección establecidos.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Se procedió a partir de la técnica de la encuesta, la cual permitió la recogida de datos, de esta manera representa una dinámica donde se aplica 1 o más protocolos, los cuales presentan una estructura de reactivos que permite obtener información de uno o más sujetos, quienes son el grupo de evaluación, en un proceso conllevado por el especialista que cuenta con competencias evaluativas, para conocer acerca de una variable (Ther, 2017).

#### *Escala de motivación*

Elaborada por Vicuña (1996) dentro del contexto peruano, en un grupo de 500 trabajadores de Lima cuenta con un total de 3 dimensiones denominadas logro, asimismo afiliación y también poder, que presentan 15 ítems en su conjunto, su administración puede ser conllevada de un proceder individual o grupal, con un tiempo promedio de 15 minutos, con una escala likert para las respuestas. La validación original comprende el reporte de la V de aiken con un indicador de .80 en adelante para cada reactivo, en cuando a la fiabilidad se obtuvo un alfa de .88 en la puntuación total.

La Adaptación más reciente responde al estudio de Ventura (2018) en un grupo de 700 trabajadores de Trujillo, reporta la validez por el análisis factorial de tipología confirmatoria, que mantiene la estructura con índices CFI>.90, AGFI>.90, con cargas estandarizadas de puntuaciones desde .45 hasta el .76. En tanto la fiabilidad responde al uso del indicador omega con un índice de .70 en adelante en la dimensionalidad.

#### *Escala de Engagement en el trabajo*

De siglas UWES-17, su elaboración corresponde a Schaufeli y Bekker (2003), cuenta con 3 dimensiones, vigor, asimismo dedicación, y así también absorción, con un total de 17 reactivos, su tiempo para respuesta es de 15 minutos en promedio, de una aplicación dentro de la modalidad personal o de forma colectiva, y una escala likert de 7 opciones para responder. El proceso de validación responde al AFC, el mismo que distingue entre sus índices un CFI=.80, asimismo TLI=.85, complementariamente la fiabilidad fue por alfa, de .93 para el total, de .82 a .89 por la dimensionalidad.

La adaptación reciente corresponde al estudio de Romero (2018) en un grupo de trabajadores de una minera, se obtuvo la validez por el AFC, que reporta índices RMSEA=.068, GFI=.94, y AGFI=.93, con cargas de .53 a .70, en tanto la fiabilidad se reporta por el proceso de consistencia interna con índices omega de .70 a .90 en las dimensiones.

### **3.5. Procedimientos**

Se inició con el proceso de coordinación con el ente empresarial, donde se planteó los objetivos y beneficios del estudio dentro de la gestión del talento humano, posteriormente se gestionó los horarios de recolección de datos, los cuales se realizarán de forma presencial, para tales fines de pacto tiempos donde se pueda realizar la aplicación de los test sin afectar la jornada laboral, en este proceso se generó la explicación de los objetivos del estudio, así como los beneficios, junto a ello, la forma de participación, dentro de aspectos de completa confidencialidad, referida al anonimato, asimismo la libre participación sin consecuencias negativas, posteriormente al grupo que acepto participar se incluyó sólo a los colaboradores que cumplan con los aspectos establecidos como criterios de inclusión, en tanto a los demás se excluyó de la muestra. A continuación, se aplicó el consentimiento y los test, en un proceso donde el evaluador se mantiene presente para resolver dudas, al culminar se enumeran los test como único identificador.



### **3.6. Método de análisis de datos**

Se hizo uso del SPSS 25, inicialmente se aplicó una prueba piloto a 10 participantes, de lo cual se obtuvo una validez de constructo mediante la correlación ítem-test e ítem-factor con valores superiores a .20, además de ello una confiabilidad por alfa de valores por encima de .65, para posteriormente realizar el proceso descriptivo en cuanto a los niveles para cada variable, en la jerarquía bajo, medio y alto, posteriormente se procede con el análisis desde la vertiente inferencial, se inicia con la prueba Kolmogorov Smirnov, la cual reportó valores  $p < .05$ , lo cual indica una distribución no normal por lo tanto se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, para el proceso correlacional de variables y dimensiones.

### **3.7. Aspectos éticos**

El proceso ético planteado responde al Código de ética del psicólogo peruano, como corresponde tal es el caso de mantener una conducta responsable en la investigación según los estándares académicos de su realización, como corresponde a evitar el plagio, asimismo, el cumplir principios éticos como la beneficencia, que plantea el generar una contribución al grupo humano de estudio, como respuesta al proceso de participación, asimismo la no maleficencia, de tal forma que el investigador actúa de manera no transgresora sobre los participantes, con la finalidad de conservar el bienestar del grupo, así también, la autonomía, por lo cual a cada participante se le solicita su consentimiento de participación, la cual es libre, por último, la justicia, la cual representa un proceso donde se genera un accionar justo según estándares sociales y normados por la cultura para el grupo humano (Colegio de psicólogos del Perú, 2017).

#### IV. RESULTADOS

Tabla 1

*Distribución de frecuencias según niveles de la variable motivación laboral*

Nivel	Variable				Dimensiones			
	Motivación laboral		Necesidad de logro		Necesidad de poder		Necesidad de afiliación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	19	54.29	19	54.29	20	57.14	18	51.43
Medio	12	34.29	11	31.43	9	25.71	11	31.43
Bajo	4	11.43	5	14.29	6	17.14	6	17.14
Total	35	100.00	35	100.00	35	100.00	35	100.00

En la tabla 1 y figura 1, se aprecia la distribución de frecuencias y porcentajes correspondiente a la variable motivación laboral y sus respectivos factores, de tal manera que, en la variable general el nivel donde se distribuye la mayor cantidad de participantes es en alto (54.29%) seguido del nivel medio (34.29%) y en el nivel bajo solo se distribuye un 11.43%; de manera similar se aprecia en cada una de las dimensiones (necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación) donde el nivel que predomina es alto (51.43% a 57.14%) seguido del nivel medio (25.71% a 31.43%) y en el nivel bajo se concentra el menor porcentaje (14.29% a 17.14%).

Tabla 2

*Distribución de frecuencias según niveles de la variable engagement*

Nivel	Variable				Dimensiones			
	Engagement		Vigor		Dedicación		Absorción	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	21	60.00	18	51.43	18	51.43	17	48.57
Medio	13	37.14	16	45.71	16	45.71	16	45.71
Bajo	1	2.86	1	2.86	1	2.86	2	5.71
Total	35	100.00	35	100.00	35	100.00	35	100.00

En la tabla 2 y figura 2 se aprecia la distribución de frecuencias y porcentajes correspondiente a la variable engagement y sus factores (vigor, dedicación y absorción), de tal manera que, en la variable general los participantes en mayor medida se distribuyen en el nivel alto con un 60%, seguido del nivel medio con un 37.14% y en el nivel bajo solo un 2.86%; de manera similar se aprecia en cada una de las dimensiones, apreciándose que prevalece el nivel alto (48.57% a 51.43%), seguido del nivel medio (45.71%) y el menor porcentaje se ubica en el nivel bajo (2.86% a 5.71%).

Tabla 3

*Correlación entre motivación laboral y engagement*

Variable		rho	p
Motivación laboral	Engagement	,526**	.001

*Nota:* rho=coeficiente de Spearman; p<.05\*=relación significativa

En la tabla 3 se evidencia que la motivación laboral se correlaciona en sentido positivo y significativamente de efecto grande con el engagement (rho=.526\*\*), permitiendo rechazar la hipótesis nula que establece la independencia de variables, indicando de tal modo que los participantes que se perciben con una buena motivación en el trabajo suelen mostrarse en niveles altos del engagement o bienestar en el trabajo.

Tabla 4

*Correlación entre la dimensión necesidad de logro de la motivación laboral y engagement*

Variable		rho	p
Necesidad de logro	Engagement	,537**	.001

*Nota:* rho=coeficiente de Spearman; p<.05\*=relación significativa

En la tabla 4 se evidencia que la dimensión necesidad de logro se correlaciona positiva y significativamente de efecto grande con el engagement (rho=.537\*\*), permitiendo rechazar la hipótesis nula que establece la inexistencia de relación entre las variables, denotando así que los participantes que se muestran con una alta necesidad de logro a la vez suelen mostrar un adecuado bienestar en el trabajo.

Tabla 5

*Correlación entre la dimensión necesidad de poder de la motivación laboral y engagement*

Variable		rho	p
Necesidad de poder	Engagement	,526**	.001

*Nota:* rho=coeficiente de Spearman; p<.05\*=relación significativa

En la tabla 5 se aprecia que la dimensión necesidad de poder se correlaciona en sentido positivo y significativamente con el engagement (rho=.526\*\*), lo cual permite rechazar la hipótesis nula que establece la inexistencia de correlación entre las variables, indicando así que los participantes con una alta necesidad de poder suelen mostrarse con adecuado bienestar en el trabajo.

Tabla 6

*Correlación entre la dimensión necesidad de afiliación de la motivación laboral y engagement*

Variable		rho	p
Necesidad de afiliación	Engagement	,510**	.002

*Nota:* rho=coeficiente de Spearman; p<.05\*=relación significativa

En la tabla 6 se aprecia que la dimensión necesidad de afiliación se correlaciona en sentido positivo y significativamente con el engagement (rho=.510\*\*), lo cual permite rechazar la hipótesis nula que determina la inexistencia de correlación entre las variables, denotando de tal modo que, los participantes que se muestran con una alta necesidad de afiliación suelen presentar un buen bienestar en el trabajo.

## V. DISCUSIÓN

El desarrollo de la organización se encuentra vinculado a diversas variables, entre estas, las más importantes son las vinculadas al talento humano (Álvarez, 2016). Cómo es la motivación, la cual representa un proceso de estimulación para la acción del colaborador, debido que promueve un estado de compromiso hacia las funciones del puesto de trabajo y con la propia empresa (Fischman, 2015), lo cual hace que las empresas con una mayor implementación de prácticas motivadoras presenten un grupo humano comprometido estrechamente con el proceso de crecimiento organizacional, dentro de un contexto donde ambas variables se encuentran mermadas, acorde a un escenario de Pandemia (Grant y Shandell, 2021).

Por consiguiente, la investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el engagement en el trabajo en colaboradores de una empresa Forestal de Trujillo, y los resultados demuestran que las variables en mención tienen una relación positiva, de efecto grande ( $\rho=.52$ ) y además con presencia de significancia a nivel estadístico ( $p<.01$ ), lo cual permite aceptar la hipótesis general, y rechazar la hipótesis nula, por tanto, ante una mayor incidencia de motivación dentro del medio laboral, se incrementara de manera importante el compromiso del colaborador en la ejecución efectiva de sus funciones, que posterior beneficia al ente empresarial.

Lo obtenido guarda concordancia con los resultados de otros estudios, tal es el caso de Grant y Shandell (2021) en una empresa ecuatoriana, encontraron que la motivación y el compromiso presentan una relación significativa ( $p<.01$ ), de la misma manera el estudio de Al-Madi et al. (2017) en los Estados Unidos, halló una relación positiva de efecto moderado ( $r=.39$ ) entre las variables de interés antes mencionadas con un nivel estadísticamente significativo ( $p<.01$ ), que tiene semejanza con los hallazgos del estudio. Así también, Córdor et al. (2018) en un grupo de colaboradores de Ecuador, obtuvo una relación significativa ( $p<.01$ ), como el conjunto de hallazgos que concuerdan con los obtenidos en la investigación.



Por lo detallado, teóricamente se analiza que la ejecución de acciones para promover la motivación en el medio laboral, mediante una o más prácticas que representen estímulos significativos para el grupo humano de trabajadores (Steers y Braunstein, 1976), aumentará de manera proporcional el compromiso de los colaboradores en el cumplimiento de sus funciones dentro del medio laboral, por lo cual se promoverá una conducta comprometida con la ejecución efectiva del conjunto de las tareas asignadas al puesto de trabajo y un actuar que impacta en el desarrollo progresivo de la propia organización (Schaufeli y Bakker, 2004).

Ello se explica, debido que la organización proporciona al colaborador un grupo de estímulos que son representativos, al satisfacer alguna necesidad específica, por lo cual, el colaborador actúa de manera recíproca, con un accionar efectivo sobre las tareas que debe cumplir, con la finalidad de continuar recibiendo este estímulo y de manera implícita corresponder a lo recibido del ente organizacional, por tanto se propicia la mayor entrega que refleja el compromiso del colaborador para cumplir toda actividad (Armijo y Portalanza, 2017).

A continuación, de manera específica, se estableció la relación entre la necesidad de logro y el engagement, se obtuvo una relación positiva de efecto grande ( $\rho=.53$ ), además de significancia en los datos ( $p<.01$ ), de tal forma que permite aceptar la primera hipótesis específica de la investigación, por tanto, ante una mayor necesidad de logro del colaborador, mayor será el compromiso dentro de la empresa Forestal de Trujillo.

Lo descrito tiene similitud a los hallazgos de algunos estudios en el Perú, tal es el caso de Romero (2021) en colaboradores de 25 a 65 años de Lambayeque, obtuvo una relación significativa ( $p<.01$ ) entre la prevalencia de la necesidad de logro, con el proceso de compromiso del colaborar dentro del ente organizacional, de la misma forma, Sánchez (2020) en trabajadores de construcción de Chiclayo también halló una relación positiva y significativa ( $p<.01$ ) entre el establecimiento del compromiso en el talento humano con el engagement. Como antecedentes que reafirman los resultados encontrados, y generan sustento a los hallazgos a favor de su posterior utilidad organizacional en la práctica.

Por lo detallado, teóricamente se analiza que la ejecución de acciones para promover la motivación en el medio laboral, mediante una o más prácticas que representen estímulos significativos para el grupo humano de trabajadores (Steers y Braunstein, 1976), aumentará de manera proporcional el compromiso de los colaboradores en el cumplimiento de sus funciones dentro del medio laboral, por lo cual se promoverá una conducta comprometida con la ejecución efectiva de las tareas asignadas al puesto de trabajo y un actuar que impacta en el desarrollo progresivo de la propia organización (Schaufeli y Bakker, 2004).

Ello se explica, debido que la organización proporciona al colaborador un grupo de estímulos que son representativos, al satisfacer alguna necesidad específica, por lo cual, el colaborador actuar de manera recíproca, con un accionar efectivo sobre las tareas que debe cumplir, con la finalidad de continuar recibiendo este estímulo y de manera implícita corresponder a lo recibido del ente organizacional, que al mantener esta reciprocidad beneficia a la empresa y al trabajador (Armijo y Portalanza, 2017).

De esta manera, se analiza que los colaboradores que son estimulados a partir de una necesidad de logro, caracterizada por promover un crecimiento constante dentro del medio organizacional, el plantear metas realizables y el proporcionar recursos a favor del desarrollo personal (Steers y Braunstein, 1976), propicia de manera directa al establecimiento de un estrecho compromiso del colaborador con las funciones que debe cumplir, que conlleva a su ejecución con efectividad, además de su ajuste a la conducta de contribución laboral (Schaufeli y Bakker, 2004). Ello se explica debido que el sujeto al percibir disposiciones que permiten cubrir la necesidad de crecimiento continuo, muestra una mayor entrega en el cumplimiento de sus funciones, debido que mantiene un deseo por mantenerse de forma continua dentro del contexto organizacional el cual es fuente de satisfacción para el logro (Córdor et al., 2018).

Con base al objetivo específico, se estableció la relación entre la necesidad de poder con las dimensiones del engagement, ante lo cual el proceso estadístico reportó de igual manera una relación positiva de magnitud grande ( $\rho=.52$ ) y con

presencia de significancia ( $p < .01$ ) en la correlación, por tanto se acepta la hipótesis específica que establece la relación significativamente proporcional entre las variables, es así que el incremento de la necesidad de poder se relaciona con el incremento del engagement.

Al respecto, el estudio conllevado por Frías (2016) obtuvo para un grupo de México, una relación significativa ( $p < .01$ ) entre el indicador de búsqueda de poder dentro del contexto organizacional, con la prevalencia de entrega dentro del medio organizacional, de esta misma forma, Manjarrez et al. (2020) en una población ecuatoriana, obtuvo que ante una mayor influencia de la organización para disponer puestos jerárquicos de mayor dominio dentro de la organización se relaciona de manera significativa ( $p < .01$ ) con el proceso de promover compromiso del talento humano, que en consecuencia ejercer sus funciones con una entrega continua.

En análisis teórico permite comprender que promover escenarios de competencia para el desarrollo del colaborador, mediante procesos desafiantes y de competitividad funcional entre los propios méritos de la empresa para reforzar al colaborador de mayor desempeño (Steers y Braunstein, 1976), se vincula de manera importante con la presencia de conductas de compromiso con el medio de trabajo, de tal forma que perfila un accionar donde el talento humano muestra disposiciones que reflejan dedicación en las tareas a cumplir en el medio organizacional en respuesta a lo que este contexto proporciona (Schaufeli y Bakker, 2004).

Lo cual se explica debido que las empresas que influyen a un posicionamiento de poder dentro de sus colaboradores, a los cuales se les empodera para que puedan cubrir satisfactoriamente este aspecto como necesidad, conlleva que el colaborador de muestra más dispuesto a ejercer sus funciones, ante la posibilidad de seguir inquiriendo una mayor jerarquía de poder dentro del ente organizacional (Rybnicek et al., 2019).

Desde una última instancia, se estableció la relación entre la afiliación con las dimensiones del engagement, al respecto se logra apreciar una relación positiva con una magnitud grande ( $\rho = .51$ ), junto a ello un nivel de relación

estadísticamente significativo ( $p < .01$ ), por lo cual se genera el proceso de aceptar la tercera hipótesis específica, que refiere cómo ante una mayor afiliación aumentará de manera directa el engagement en el colaborador de la empresa forestal.

Los resultados descritos se ajustan a los hallados por otros estudios, como lo es Duche et al. (2019) en colaboradores de Lima, obtuvo que ante una mayor promoción de la afiliación dentro del contexto organizacional aumenta el compromiso del trabajo colaborativo de manera significativa ( $p < .01$ ), de esta misma forma el estudio de Amanqui y Sarmiento (2018) en una empresa de Arequipa, halló que frente a una satisfacción de la necesidad de afiliación del talento humano, de manera significativa ( $p < .01$ ) se propicia el engagement en el cumplimiento laboral, por su parte el estudio de Bazán (2017) también halló relación positiva y significativa ( $p < .01$ ) entre la búsqueda de afiliación del colaborador con la entrega que ejecuta en el medio laboral.

Lo obtenido, y afianzado por los antecedentes permite comprender teóricamente que ante las empresas que generan espacios donde los colaboradores tengan la disponibilidad de propiciar vínculos significativos, característicos por un soporte mutuo, además de una colaboración en equipo para el logro de objetivos (Steers y Braunstein, 1976), se propicia de forma significativa la disposición por mostrar una entrega continua por la realización de las tareas, lo cual representa la caracterización de compromiso por las funciones, por tanto el colaborador de muestra más dedicado a sus funciones (Schaufeli y Bakker, 2004).

Lo planteado tiene un sustento desde la perspectiva del análisis social, debido que las organizaciones que favorecen al establecimiento de vínculos de soporte mutuo, con un trabajo en equipo y una cohesión socioafectiva dentro del medio laboral, dispone a que los colaboradores mantenga un deseo por mantenerse dentro de este contexto, por ser un entorno satisfactorio para el desarrollo de la actividad profesional a largo plazo, manteniéndose de esta forma el compromiso con las tareas (Grant y Shandell, 2021).

Ante lo discutido, el estudio presenta como principal caracterización la utilidad práctica de lo obtenido, ya que estos hallazgos logran tener implicancias significativas en la práctica del Gestor de Talento Humano dentro del campo organizacional, principalmente en una toma de decisiones de manera más certera, al generar evidencia para la práctica efectiva, que en consecuencia beneficiará al grupo organizacional al tener implicancias satisfactorias dentro del desarrollo empresarial, por otro lado, también se caracteriza el aporte en la metodología, al confirmarse un antecedente dentro del medio organizacional relevante para ser referenciados por su realización en tiempos de pandemia, por tanto perfila una investigación relevante al campo de la psicología en investigación.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre la motivación laboral y el engagement en el trabajo en colaboradores de una empresa Forestal de Trujillo, obteniéndose una relación positiva de efecto grande ( $\rho=.52$ ) y con presencia de significancia a nivel estadístico ( $p<.01$ ).
2. Se estableció la relación entre la necesidad de logro y el engagement, obteniéndose una relación positiva de efecto grande ( $\rho=.53$ ), además de significancia en los datos ( $p<.01$ ).
3. Se estableció la relación entre la necesidad de poder con las dimensiones del engagement, hallándose una relación positiva de magnitud grande ( $\rho=.52$ ) y con presencia de significancia ( $p<.01$ ).
4. Se estableció la relación entre la afiliación con las dimensiones del engagement, obteniéndose una relación positiva con una magnitud grande ( $\rho=.51$ ), junto a ello un nivel de relación estadísticamente significativo ( $p<.01$ ).

## **VII. RECOMENDACIONES**

Al área de recursos humano, se recomienda ejecutar programas de motivación laboral basándose en estímulos monetarios y no monetarios que sean representativos para el grupo humano de tal manera que se propicie el engagement en el colaborador.

Al área de gerencia, se recomienda establecer líneas de carrera profesional dentro de la organización, que permita al colaborador poder acceder dentro del contexto laboral, a favor de satisfacer la necesidad de logro y por ende estimular el compromiso con el medio organizacional.

Al área de recursos humanos, se recomienda generar un esquema jerárquico en los puestos de trabajo, así como el empoderar a los colaboradores en la toma de decisiones, que permita propiciar el deseo por satisfacer la necesidad de poder, que se relaciona directamente con el compromiso hacia las funciones de trabajo.

Al área directiva, se recomienda conllevar actividades de integración laboral, además de tareas que requiere del trabajo en equipo, con la finalidad de favorecer a la afiliación que muestra una relación directa con el engagement como atributo favorable para la organización.

A los investigadores, realizar dentro de la organización un estudio que considere relacionar a la motivación laboral con otras variables, como el desempeño laboral, el compromiso organizacional, el rendimiento laboral, entre otras, que permita ampliar la comprensión de las implicancias de la motivación dentro del campo empresarial.

## REFERENCIAS

- Abbasi, F. & Khalilzadeh, M. (2021). The Model of Human Resource Management Strategies for Iranian Project-based Construction Organizations. *Jordan Journal of Civil Engineering*, 15(2), 266-276. [https://www.researchgate.net/profile/Mohammad-Khalilzadeh-3/publication/353073826\\_The\\_Model\\_of\\_Human\\_Resource\\_Management\\_Strategies\\_for\\_Iranian\\_Project-based\\_Construction\\_Organizations/links/60e6deb10fbf460db8ee9ce1/The-Model-of-Human-Resource-Management-Strategies-for-Iranian-Project-based-Construction-Organizations.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Mohammad-Khalilzadeh-3/publication/353073826_The_Model_of_Human_Resource_Management_Strategies_for_Iranian_Project-based_Construction_Organizations/links/60e6deb10fbf460db8ee9ce1/The-Model-of-Human-Resource-Management-Strategies-for-Iranian-Project-based-Construction-Organizations.pdf)
- Alabduljader, S., Elhagrasy, G. & Adams, M. (2018). Major factors affecting change management in organizational human resources: The case of Telecom Company in Kuwait. *International Journal of Management and Human Resources*, 6(1), 142-163. <https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA578440759&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=2327087X&p=AONE&sw=w&userGroupName=anon%7E11dafdcc>
- Al-Madi, F., Assal, H., Shrafat, F. & Zeglat, D. (2017). The impact of employee motivation on organizational commitment. *European Journal of Business and Management*, 9(15), 134-145. [https://www.researchgate.net/profile/Fayiz-Shrafat-2/publication/343141142\\_The\\_Impact\\_of\\_Employee\\_Motivation\\_on\\_Organizational\\_Commitment/links/5f18c0f3299bf1720d5c898b/The-Impact-of-Employee-Motivation-on-Organizational-Commitment.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Fayiz-Shrafat-2/publication/343141142_The_Impact_of_Employee_Motivation_on_Organizational_Commitment/links/5f18c0f3299bf1720d5c898b/The-Impact-of-Employee-Motivation-on-Organizational-Commitment.pdf)
- Álvarez, M. (2016). *Manual de Planeación Estratégica* (4ta ed.). México DF: Panorama Editorial. [https://books.google.com.uy/books/about/Manual\\_De\\_Planeacion\\_Estrategi](https://books.google.com.uy/books/about/Manual_De_Planeacion_Estrategi)



- 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.
- 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 <http://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- Armijo, M. y Portalanza, C. (2017). Diagnóstico de la calidad de vida laboral, engagement y burnout en trabajadores de una institución de educación superior del Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(12). 153-165. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/295/532>
- 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.
- Breugst, N., Patzelt, H. & Shepherd, D. A. (2020). When is effort contagious in new venture management teams? understanding the contingencies of social motivation theory. *Journal of Management Studies*, 57(8), 1556-1588. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/joms.12546>
- Colegio de psicólogos del Perú (2017). Código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano. [http://www.cpsp.pe/aadmin/contenidos/marcolegal/codigo\\_de\\_etica\\_del\\_cpsp.pdf](http://www.cpsp.pe/aadmin/contenidos/marcolegal/codigo_de_etica_del_cpsp.pdf)
- Cóndor, E., Bustamante, M., Lapo, M. y Campos, R. (2018). Factores intrínsecos de motivación y liderazgo en una empresa familiar ecuatoriana de telecomunicaciones. *Información tecnológica*, 29(4), 205-216. [34](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-</a></p></div><div data-bbox=)

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica (2018).

*Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica-reglamento RENACYT.* CONCYTEC. Recuperado: <https://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>

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>

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

Extremera, N., Mérida-López, S., Sánchez-Álvarez, N., & Quintana-Orts, C. (2018). How does emotional intelligence make one feel better at work? The mediational role of work engagement. *International journal of environmental research and public health*, 15(9), 1-10. <https://www.mdpi.com/1660-4601/15/9/1909>

Duche, A., Gutiérrez, O. y Paredes Quispe, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15-24. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000500015](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015)

Fabio, A. (2017). Positive Healthy Organizations: Promoting well-being, meaningfulness, and sustainability in organizations. *Frontiers in psychology*, 8(1), 1-10.

<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2017.01938/full>

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](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S172948272015000200003&script=sci_arttext)

Frías, M. (2016). *Análisis del engagement y su relación con la motivación de los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana*. [Tesis de pos-grado, Universidad Veracruzana]. <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/46941/FriasHerreraMayra.pdf?sequence=3>

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](https://www.researchgate.net/publication/228341568_What_and_Why_Is_Positive_Psychology/link/0046351ace0a78d0e9000000/download)

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>

Grant, A. & Shandell, M. (2021). Social motivation at work: the organizational

psychology of effort for, against, and with others. *Annual Review of Psychology*, 73(1), 1-10.  
<https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-psych-060321-033406>

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: McGrawHill.

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/>

Isoard-Gauthier, S., Scotto-di-Luzio, S., Ginoux, C. & Sarrazin, P. (2018). The relationships between off-job physical activity and vigor at work across time: Testing for reciprocity. *Mental Health and Physical Activity*, 14(1), 47-51.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1755296617301394>

Kakkar, S., & Vohra, N. (2021). Self-Regulatory Effects of Performance Management System Consistency on Employee Engagement: A Moderated Mediation Model. *American Business Review*, 24(1), 1-11.  
<https://digitalcommons.newhaven.edu/americanbusinessreview/vol24/iss1/1/>

Kosmajadi, E. (2021). The Impact of Human Resources Development and Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2227-2233. <http://bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/1915>

Kour, J., El-Den, J., & Sriratanaviriyakul, N. (2019). The role of positive psychology in improving employees' performance and organizational productivity: An

experimental study. *Procedia Computer Science*, 161(1), 226-232.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050919318289>

Malinowska, D., Tokarz, A., & Wardzichowska, A. (2018). Job autonomy in relation to work engagement and workaholism: Mediation of autonomous and controlled work motivation. *International journal of occupational medicine and environmental health*, 31(4), 1-10.  
<https://ruj.uj.edu.pl/xmlui/handle/item/51372>

Maswani, M., Utami, E. & Nofiar, N. (2021). Analysis of the effect of work discipline, work environment, and work motivation on employee performance. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(6), 960-968.  
<https://dinastipub.org/DIJEFA/article/view/716>

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

Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359)

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>

Memon, K., Ghani, B. & Kazi, A. A. (2018). Restructuring the relationship between performance management and employee engagement. *Pakistan Business Review*, 20(1), 1-11.

[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3397724](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3397724)

Michishita, R., Jiang, Y., Ariyoshi, D., Yoshida, M., Moriyama, H., Obata, Y., ... & Yamato, H. (2017). The introduction of an active rest program by workplace units improved the workplace vigor and presenteeism among workers. *Journal of occupational and environmental medicine*, 59(12), 1140-1147.

<https://www.ingentaconnect.com/content/wk/jom/2017/00000059/00000012/art00017>

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 Internacional del Trabajo (2016). El recurso humano y la productividad. *OIT*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/instructionalmaterial/wcms\\_553925.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf)

Otzen, T. y 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/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci\\_abstract](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_abstract)

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](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v03_n1/pdf/a01v3n1.pdf)

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](http://www.gref.org/nuevo/articulos/art_230716.pdf)

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.

Romero, D. (2021). *Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la red de salud Lambayeque*. [Tesis de pre-grado, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53239>

Rybnicek, R., Bergner, S. & Gutschelhofer, A. (2019). How individual needs influence motivation effects: a neuroscientific study on McClelland's need theory. *Review of Managerial Science*, 13(2), 443-482.  
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11846-017-0252-1>

Sánchez, S. (2020). *Compromiso organizacional y motivación laboral en trabajadores en empresas de materia prima de Chiclayo, 2019*. [Tesis de pre-grado, Universidad Señor de Sipán].  
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20500.12802/7837>

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](http://wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.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/000187917690083X>

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/>

Syamsuddin, S., Kadir, A. & Alam, S. (2020). Improving Performance of Civil Servants: The Effect of Leadership, Work Motivation and Competence. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 3(1), 1-6.  
<https://feb.unhas.ac.id/jurnal/index.php/hjabe/article/view/276>

Ther, F. (2017). Ensayo sobre el uso de la encuesta: hermenéutica y reflexividad de la técnica investigativa. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, 8(1), 17-27.  
<http://revistas.uach.cl/index.php/racs/article/view/1081>

Ventura, S. (2018). Evidencias de validez de la escala de motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo. [Tesis de pre-grado, Universidad César Vallejo]. Recuperado de:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11378>

Vicuña, L. (1996). Escala de Motivación de Afiliación Poder y Logro. Universidad nacional mayor de San Marcos.

Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partawi, S. (2020). Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources. *International Research and Critics Institute-Journal*, 1(1), 747-752.  
<https://scholar.archive.org/work/xp3btvm4ubhxpgcw65j6dhaypi/access/wayback/https://bircu-journal.com/index.php/birci/article/download/886/pdf>



## ANEXOS

Anexo 1

*Matriz de consistencia*

Tabla 7

*Matriz de consistencia*

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el engagement en el trabajo en colaboradores de una empresa Forestal de Trujillo?	<b>General:</b> Determinar la relación entre la motivación laboral y el engagement en el trabajo en colaboradores de una empresa Forestal de Trujillo  <b>Específicos:</b> Establecer la relación entre la necesidad de logro con las dimensiones del engagement en colaboradores de una empresa Forestal de Trujillo	<b>General:</b> Existe relación significativa entre la motivación laboral y el engagement en el trabajo en colaboradores de una empresa Forestal de Trujillo  <b>Específicas:</b> Existe relación significativa entre la necesidad de logro con las dimensiones del engagement en colaboradores de una empresa Forestal de Trujillo	Motivación en el trabajo  Engagement en el trabajo	<b>Tipo de investigación:</b> Básica  <b>Diseño:</b> Descriptivo correlacional simple  <b>Población:</b> se conformará por 35 colaboradores, 32 hombres y 3 mujeres, de 22 a 64 años de edad, que cumplen actividades laborales en una Empresa Forestal de Trujillo.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
<p>Establecer la relación entre la necesidad de poder con las dimensiones del engagement en colaboradores de una empresa Forestal de Trujillo</p>	<p>Existe relación significativa entre la necesidad de poder con las dimensiones del engagement en colaboradores de una empresa Forestal de Trujillo</p>	<p><b>Muestra:</b> Colaboradores de 22 a 64 años, colaboradores que admitan voluntariamente participar, colaboradores que sean de la empresa forestal seleccionada.</p>	<p>Instrumentos: se utilizará la Escala de Motivación laboral (Steers y Braunstein, 1976) y la Escala de Engagement en</p>	
<p>Establecer la relación entre la afiliación con las dimensiones del engagement en colaboradores de una empresa Forestal de Trujillo</p>	<p>Existe relación significativa entre la afiliación con las dimensiones del engagement en colaboradores de una empresa Forestal de Trujillo</p>			

Anexo 2

*Matriz de operacionalización de variables*

Tabla 8

*Matriz de operacionalización de variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Motivación laboral	Expresión de energía hacia el desarrollo de las funciones laborales, de tal manera que la conducta se encamina a cumplir las metas trazadas (Steers y Braunstein, 1976)	Se asume la definición de medida en función a las puntuaciones obtenidas en la Escala de Motivación laboral (Steers y Braunstein, 1976).	Necesidad de logro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar el desempeño</li> <li>- Gusto por los retos</li> <li>- Deseo de conocer el progreso</li> <li>- Trazarse metas</li> <li>- Terminar tareas difíciles</li> </ul>
			Necesidad de poder	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Competir</li> <li>- Llevar el mando</li> <li>- Enfrentarse a otros</li> <li>- Influir en otros</li> <li>- Trabajar para tener el control</li> </ul>
			Necesidad de afiliación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hablar de cuestiones ajenas al trabajo</li> <li>- Agradar a otros</li> <li>- Construir relaciones cercanas</li> <li>- Pertenecer a grupos</li> <li>- Trabajar con otros</li> </ul>



### Anexo 3

#### Instrumentos de recolección de datos

### 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.					

## ESCALA DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO

<b>Antigüedad en el Puesto:</b>		<b>Edad:</b>		<b>Sexo:</b>	
---------------------------------	--	--------------	--	--------------	--

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	Bastantes Veces	Casi Siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6

<b>1</b>		En mi trabajo me siento lleno de energía
<b>2</b>		Mi trabajo está lleno de significado y propósito
<b>3</b>		El tiempo vuela cuando estoy trabajando
<b>4</b>		Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
<b>5</b>		Estoy entusiasmado con mi trabajo
<b>6</b>		Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí
<b>7</b>		Mi trabajo me inspira
<b>8</b>		Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
<b>9</b>		Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo
<b>10</b>		Estoy orgulloso del trabajo que hago
<b>11</b>		Estoy inmerso en mi trabajo
<b>12</b>		Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo
<b>13</b>		Mi trabajo es retador
<b>14</b>		Me “dejo llevar” por mi trabajo
<b>15</b>		Soy muy persistente en mi trabajo
<b>16</b>		Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo
<b>17</b>		Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando

Anexo 4

*Consentimiento informado*

## **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UNA INVESTIGACIÓN**

**Título del estudio** : Motivación Laboral y Engagement en el trabajo en colaboradores de una empresa Forestal de Trujillo – 2021.

**Investigador** : Lic. Cristhian Edison Díaz Otiniano

**Institución** :

**Nombre del participante** :

### **Propósito del estudio:**

Te invitamos a participar en un estudio donde se pretende conocer la relación entre la motivación laboral y el engagement, por ello es muy importante su participación, porque los resultados permitirán una mejor toma de decisiones dentro de su organización

### **Procedimientos:**

Se explicará aspectos como anonimato, libre participación y beneficio a posterior de la investigación, aquellos que accedan a ser parte del estudio y cumplan los criterios, donde tipifica el asentimiento a ser llenado y los test a responder.

### **Riesgos:**

La evaluación demora 30 minutos. Esto será coordinado con el Gerente General de la empresa, para que no afecte en el horario académico.

### **Beneficios:**

Los beneficios que trae consigo es que su información nos brindará datos que contribuyen a futuras investigaciones de procedimientos estadísticos, brindar hallazgos para generar actividades psicológicas.

### **Costo:**

No deberás pagar nada. Igualmente, no recibirás ninguna compensación económica ni académica de parte de los investigadores.

### **Confidencialidad:**

Será de manera anónima con la finalidad de no revelar tu identidad, de manera que contestes las preguntas de manera confiable, los datos obtenidos no serán

revelados a la Gerencia de la empresa, ni al personal administrativo ni operario. De igual manera en ningún momento se hará mención el nombre a la organización.

**Derechos del participante:**

Podrás omitir responder el cuestionario en cualquier momento si sientes que te afecta emocionalmente. En el caso de tener otra consulta sobre la investigación, podrás escribir a los correos de los responsables de la investigación al: [cdiaz@ucvvirtual.edu.pe](mailto:cdiaz@ucvvirtual.edu.pe)

**Declaración y/o Consentimiento**

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo de las actividades en las que participaré si ingreso al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Firma:

Nombres:	Fecha y hora
.....	
.....	

Firma:

Nombres y apellidos del responsable inmediato:	Fecha y hora
Lic. Cristhian Edison Díaz Otiniano	



Anexo 5

*Autorización para la aplicación de los test*



## MEMORANDO

**N° 0045-2021/GG-INVERSIONES FORESTALES SAC**

**DE : LAVADO BLAS JUAN**  
**A : TODO EL PERSONAL**  
**ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS**  
**FECHA : Trujillo, 25 octubre del 2021.**

---

Estimados colaboradores, el Sr. CRISTHIAN EDISSON DIAZ OTINIANO, Asesor de Recursos Humanos de la empresa, con DNI N° 47602329, está realizando una investigación para su tesis de POSGRADO; por lo cual, la empresa autoriza la aplicación de los cuestionarios que aplique; por lo tanto, solicito su predisposición para llenar los cuestionarios.

Tener en cuenta que los cuestionarios son completamente confidenciales y solo serán utilizados para fines académicos.

El no cumplimiento con lo solicitado ameritará una sanción disciplinaria de acuerdo a lo tipificado en el Reglamento Interno de Funciones, cap. III, Art. 10.

Att.

  
INVERSIONES FORESTALES S.A.C.  
.....  
JUAN LAVADO BLAS  
GERENTE

Anexo 6

*Validez y confiabilidad de la muestra piloto*

Tabla 9

*Índices de homogeneidad según correlación R corregido y consistencia interna según el coeficiente Alfa del instrumento de motivación laboral*

Factor	Item	$r_{itc}$		$\alpha$
		Ítem-factor	Ítem-test	
Necesidad de logro	M1	.85	.85	.97
	M4	.87	.85	
	M7	.95	.93	
	M10	.98	.94	
	M13	.89	.95	
Necesidad de poder	M2	.93	.96	.95
	M5	.80	.87	
	M8	.93	.93	
	M11	.68	.66	
	M14	.93	.95	
Necesidad de afiliación	M3	.81	.73	.95
	M6	.89	.86	
	M9	.85	.89	
	M12	.88	.91	
	M15	.89	.91	
Motivación laboral				.98

*Nota:*  $r_{itc}$ =coeficiente de correlación R corregido;  $\alpha$ =coeficiente de consistencia interna Alfa

Tabla 10

*Índices de homogeneidad según correlación R corregido y consistencia interna según el coeficiente Alfa del instrumento de engagement*

Factor	Item	$r_{itc}$		$\alpha$
		Ítem-factor	Ítem-test	
Vigor	E1	.83	.89	.94
	E4	.82	.88	
	E8	.83	.87	
	E12	.74	.77	
	E15	.89	.92	
	E17	.82	.81	
Dedicación	E2	.95	.95	.96
	E5	.90	.91	
	E7	.85	.90	
	E10	.93	.93	
	E13	.87	.89	
Absorción	E3	.76	.86	.92
	E6	.82	.84	
	E9	.97	.97	
	E11	.90	.90	
	E14	.74	.80	
	E16	.60	.66	
Engagement				.98

*Nota:*  $r_{itc}$ =coeficiente de correlación R corregido;  $\alpha$ =coeficiente de consistencia interna Alfa

Anexo 7

*Puntos de corte de los instrumentos*

Tabla 11

*Puntos de corte según el método de distribución por rangos para el instrumento de motivación laboral*

Nivel	Dimensiones									Motivación laboral		
	Necesidad de logro			Necesidad de poder			Necesidad de afiliación					
Alto	19	-	25	19	-	25	19	-	25	56	-	75
Medio	13	-	18	13	-	18	13	-	18	36	-	55
Bajo	5	-	12	5	-	12	5	-	12	15	-	35

Tabla 12

*Puntos de corte según el método de distribución por rangos para el instrumento de engagement*

Nivel	Dimensiones									Engagement		
	Vigor			Dedicación			Absorción					
Alto	25	-	36	21	-	30	25	-	36	69	-	102
Medio	13	-	24	11	-	20	13	-	24	35	-	68
Bajo	0	-	12	0	-	10	0	-	12	0	-	34

Anexo 8

*Confiabilidad de la muestra*

Tabla 11

*Índices de homogeneidad según correlación R corregido y consistencia interna según el coeficiente Alfa del instrumento de motivación laboral*

Factor	Item	$r_{itc}$		A
		Ítem-factor	Ítem-test	
Necesidad de logro	M1	.85	.85	.95
	M4	.87	.89	
	M7	.91	.91	
	M10	.92	.93	
	M13	.78	.84	
Necesidad de poder	M2	.89	.91	.93
	M5	.78	.81	
	M8	.83	.87	
	M11	.81	.83	
	M14	.77	.84	
Necesidad de afiliación	M3	.82	.82	.94
	M6	.85	.88	
	M9	.87	.90	
	M12	.82	.86	
	M15	.85	.87	
Motivación laboral				.98

*Nota:*  $r_{itc}$ =coeficiente de correlación R corregido;  $\alpha$ =coeficiente de consistencia interna Alfa

Tabla 12

*Índices de homogeneidad según correlación R corregido y consistencia interna según el coeficiente Alfa del instrumento de engagement*

Factor	Item	$r_{itc}$		$\alpha$
		Ítem-factor	Ítem-test	
Vigor	E1	.84	.84	.93
	E4	.80	.83	
	E8	.80	.83	
	E12	.80	.84	
	E15	.85	.88	
	E17	.74	.79	
Dedicación	E2	.83	.85	.92
	E5	.78	.82	
	E7	.83	.88	
	E10	.73	.81	
	E13	.79	.84	
Absorción	E3	.72	.82	.94
	E6	.86	.85	
	E9	.88	.91	
	E11	.88	.89	
	E14	.85	.85	
	E16	.73	.75	
Engagement				.98

*Nota:*  $r_{itc}$ =coeficiente de correlación R corregido;  $\alpha$ =coeficiente de consistencia interna Alfa

## Anexo 9

### *Análisis de normalidad*

Tabla 13

*Prueba de normalidad de las puntuaciones de los instrumentos de motivación laboral y engagement*

Variable/ dimensión	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	p
Motivación laboral	.169	35	.013
Necesidad de logro	.189	35	.003
Necesidad de poder	.182	35	.005
Necesidad de afiliación	.147	35	.055
Engagement	.125	35	.182

*Nota:* gl=grados libertad; p=valor de significancia estadística

En la tabla 13 se aprecia la distribución de las puntuaciones correspondiente a la variable motivación laboral y sus dimensiones, además del engagement, de tal modo que, en motivación laboral y sus factores la distribución no es normal ( $p > .05$ ), en tanto, en el engagement la distribución es normal ( $p > .05$ ); de tal manera que, para la correlación de las variables se hizo uso de coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman ( $\rho$ ).





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ALVA LOYOLA MARIA ELENA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Motivación Laboral y Engagement en el trabajo en colaboradores de una empresa Forestal de Trujillo - 2021", cuyo autor es DIAZ OTINIANO CRISTHIAN EDISSON, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 14 de Enero del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ALVA LOYOLA MARIA ELENA <b>DNI:</b> 06267406 <b>ORCID</b> 0000-0002-3034-2170	Firmado digitalmente por: MALVALO el 15-01-2022 16:34:12

Código documento Trilce: TRI - 0272621