



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

Motivación laboral y Work Engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio, video y control, Lima 2021

TESIS

Para optar el grado académico de Maestra en Administración de Negocios

AUTOR

Bachiller Aquino Leandro, Ayde Gloria

(ORCID: 0000.0002.3715.0585)

ASESOR

Doctor Bancayán Oré, Carlos Armando

(ORCID: 0000.0003.1970.0288)

Lima, Perú

2022

Metadatos Complementarios

Datos de autor

Aquiño Leandro, Ayde Gloria

Tipo de documento de identidad del AUTOR: DNI

Número de documento de identidad del AUTOR: 44836055

Datos de asesor

Doctor Bancayán Oré, Carlos Armando

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: 09600178

Datos del jurado

JURADO 1: Magister Vega Denegri, Patricia Elvira, DNI N°09993699,
ORCID 0000.0002.4547.4758

JURADO 2: Magister Patron Torres, Harry Omar, DNI N°07251849,
ORCID 0000.0003.4138.8729

JURADO 3: Magister Burneo Gonzalez, Carlos Andre, DNI N°10867901,
ORCID 0000.0003.2560.0611

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 413207

Código del Programa: 5.02.04

Mg. Patricia Elvira Vega Denegrí

Presidente

Mg. Harry Omar Patrón Torres

Miembro

Mg. Rosa Erika Chale Cárdenas

Miembro

Dedicatoria

Este proyecto va dedicado a Dios, que siempre guía mis pasos, a mi papá Marcos Aquino, mi mamá Natividad Leandro, a mi hermana Carina Aquino y a Milo ustedes me han ayudado a seguir adelante, han sido la fuerza para no darme por vencida. Gracias por siempre estar.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por guiar mis pasos, por poner personas estratégicas en mi vida.

Agradezco a mi asesor Dr. Carlos Bancayán por confiar en mi capacidad de asumir este reto.

Agradezco a mi familia, por darme su apoyo para poder lograr esta meta trazada.

Índice de contenido

Página del Jurado	ii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenido	v
Índice de tablas	viii
Índice de figuras.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	xii
1. CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción del Problema	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. General	4
1.2.2. Específicos.....	4
1.3. Importancia y Justificación del Estudio	4
1.4. Delimitación del estudio	5
1.5. Objetivos de la Investigación	6
1.5.1. Objetivo General	6
1.5.2. Objetivos Específicos	6
2. CAPÍTULO II: MARCO TEORICO.....	7
2.1. Marco histórico	7
2.2. Investigaciones relacionadas con el tema	10
2.3. Estructura teórica y científica que sustenta el estudio	15
2.4. Definición de términos básicos	24
2.5. Fundamentos teóricos que sustenta el estudio	25
2.6. Hipótesis.....	28

2.6.1 Hipótesis general	28
2.6.2 Hipótesis específicas	28
2.7. Variables	28
3. CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	31
3.1. Tipo, enfoque y diseño de la investigación	31
3.2. Población y muestra	32
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34
3.4. Descripción y procedimiento de análisis de datos	37
4. CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	38
4.1. Resultados	38
4.1.1. Resultados descriptivos	38
4.1.2. Resultados inferenciales	39
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS.....	52
ANEXOS	61

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable motivación laboral.....	28
Tabla 2. Operacionalización de la variable work engagement	29
Tabla 3. Características sociodemográficas de los colaboradores	33
Tabla 4. Baremo escala de motivación laboral	35
Tabla 5. Baremo escala work engagement	37
Tabla 6. Nivel de motivación laboral en los participantes de la muestra Lima 2021	38
Tabla 7. Nivel de work engagement en los participantes de la muestra Lima 2021.....	39
Tabla 8. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov en las variables motivación laboral y compromiso organizacional	40
Tabla 9. Relación entre motivación laboral y work engagement en los participantes de la muestra mediante el coeficiente Rho de Spearman.	40
Tabla 10. Relación entre motivación de logro y work engagement en los participantes de la muestra mediante el coeficiente Rho de Spearman.....	40
Tabla 11. Relación entre motivación de afiliación y work engagement en los participantes de la muestra mediante el coeficiente Rho de Spearman.	40
Tabla 12. Relación entre motivación de poder y work engagement en los participantes de la muestra mediante el coeficiente Rho de Spearman.....	42

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Fundamento teórico de motivación laboral	26
Figura 2. Fundamento teórico de work engagement.....	27
Figura 3. Esquema de correlación.....	31
Figura 4. Nivel de motivación laboral en los participantes de la muestra Lima 2021....	38
Figura 5. Nivel de work engagement en los participantes de la muestra Lima 2021	39

RESUMEN

El propósito del estudio es determinar la relación entre motivación laboral y work engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021. El estudio fue cuantitativo y correlacional, siendo los participantes 90 colaboradores. La medición se efectuó a través de la escala de motivación laboral y la escala de work engagement. Los resultados evidenciaron que la muestra se orientó hacia niveles bajos en motivación laboral como en work engagement. Además, se encontró una relación positiva fuerte e importante entre motivación de logro ($Rho = 0.658^* < p .05$), motivación de afiliación ($Rho = 0.675^* < p .05$), motivación de poder ($Rho = 0.666^{**} < p .01$), y work engagement. Concluyendo el estudio la existencia de relación entre motivación laboral y work engagement ($Rho = 0.750^{**} < p .01$), en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021.

Palabras clave: motivación laboral, work engagement, logro, afiliación, poder.

ABSTRACT

The purpose of the study is to determine the relationship between work motivation and work engagement in a design and implementation company for audio video and control systems, Lima 2021. The study was calculated and correlational, with 90 employees as participants. The measurement was made through the work motivation scale and the work engagement scale. The results showed that the sample was oriented towards low levels of work motivation and work engagement. In addition, a strong and important positive relationship was found between achievement motivation ($Rho = 0.658^* < p .05$), affiliation motivation ($Rho = 0.675^* < p .05$), power motivation ($Rho = 0.666^{**} < p .01$), and work commitment. Concluding the study, the existence of a relationship between work motivation and work engagement ($Rho = 0.750^{**} < p .01$), in a company for the design and implementation of audio video and control systems, Lima 2021.

Keywords: work motivation, work engagement, achievement, affiliation, power

INTRODUCCIÓN

La administración de la fuerza laboral, enmarcados como talento humano, son el recurso más importante de las organizaciones, debiendo hacer hincapié los directivos de las empresas en la atención de las necesidades, repercutiendo en la motivación, aspecto relevante para el logro de metas personales y organizacionales, orientándose en prácticas que verdaderamente generen motivación. Particularmente, considerando la coyuntura internacional, donde las organizaciones se han venido sistematizando a consecuencia de la dinámica del mercado global. Si bien la motivación laboral se enfoca a la energización psicológica mediante diversas técnicas y estrategias organizacionales para con los colaboradores en la realización de sus labores, también tiene el propósito de generar bienestar laboral y personal, así como el desarrollo de capacidades y potencial. Desde esta perspectiva Mc Clelland y el enfoque teórico de las necesidades aprendidas sostuvo que las motivaciones de logro, afiliación y poder, se tornaban en entes rectores de acción comportamental a nivel laboral cuya satisfacción generaba bienestar, mejoraba el entusiasmo y compromiso en el trabajo.

Respecto al bienestar y el desarrollo de capacidades y potencial en los trabajadores, Bakker y Demerouti desarrollaron un enfoque teórico explicativo basado en las demandas y recursos laborales empleados para la medición del work engagement. Es así que las demandas laborales de tipo psicológicas entendidas como aquellas condiciones de trabajo que requieren de esfuerzo mental, a nivel físico y/o psicológico percibiéndose las exigencias del mismo, lo cual se asocia al desgaste de los trabajadores; y los recursos laborales, concebido como aquellas que reducen el desgaste y las demandas laborales con la finalidad de conseguir metas, estimulando conocimientos, habilidades y experiencia. Lo cual les permitía afrontar las demandas laborales de la organización. Lo expuesto motivó la realización del estudio, planteándose como objetivo determinar la relación entre motivación laboral y work engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021. Bajo un estudio de tipo básico y de corte Correlacional, se evaluó 90 colaboradores, a través de las escalas de motivación laboral y de work engagement. Los resultados fueron tratados y explicados mediante estadística descriptiva e inferencial con las cuales se obtuvieron los hallazgos y comprobado las hipótesis respectivas.

La investigación está conformada por los siguientes capítulos. El capítulo I sobre la descripción del problema, objetivos del estudio, justificación e importancia y delimitación del estudio. El capítulo II concerniente al marco teórico, muestra el marco histórico, los antecedentes del estudio, las bases teórico-científicas, la definición de términos, fundamentos teóricos que la sustentan, se plantea las hipótesis y se hace operacionalización de las variables. El tercer capítulo corresponde al método, donde se expone la población, muestra y técnicas de muestreo empleadas en el estudio, además el tipo de investigación, técnica de obtención de datos e instrumentos, explicando el procedimiento empleado a lo largo del estudio. El quinto capítulo de los resultados, se presentan los datos, se expone el análisis de los resultados y la discusión de estos. Luego se muestra las conclusiones y recomendaciones. Finalmente se presentan las referencias y los anexos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del Problema

A nivel organizacional el estudio del work engagement, traducido al español como compromiso por su trabajo (Schaufeli y Bakker, 2006), ha cobrado importancia considerando el trabajo de la psicología positiva en el talento humano y las organizaciones saludables. La temática ha sido evaluada por diferentes organizaciones, a nivel internacional, por ejemplo, en el caso de España, se reporta que 27% de los colaboradores presentan poco compromiso, falta de energía para realizar las tareas del puesto, así como poca concentración en las labores y dedicación a las labores de su puesto; Alemania tomó el 29.99%, el Reino Unido el 30.99%, Francia el 31.99%; Grecia 34.99%, Portugal 31.99% e Italia 34.99%. En los Países Bajos, el 12.99 % no se centra en su trabajo actual, en Austria el 13.99 %, en Noruega el 28.99 % y en Bélgica el 29.99 %., en Estados Unidos 20.99% de colaboradores no presentan entusiasmo por su trabajo, en China, el 34.99% y Japón el 62.99% realizando las actividades por cumplir (Organización Internacional del Trabajo, 2018). En la mayoría de estos países el problema de la forma como asumen el compromiso y entusiasmo por el trabajo está mediatizado por la forma y tipo de motivación que emplean las organizaciones vinculadas principalmente con el aspecto pecuniario como de aspectos como la realización y los logros alcanzados por el tiempo que laboran en la organización (OIT, 2018).

A nivel de América Latina y el Caribe, la brecha salarial de género indica insatisfacción laboral en el 43.99% de las féminas, incidiendo ello en la desmotivación y poco compromiso laboral para efectuar sus tareas (CEPAL/OIT, 2020). En México, 27.99% de los trabajadores adolecen de motivación laboral (Gallup, 2016); en Colombia únicamente 23.99% de trabajadores efectúa con dedicación pero sin sentir que tienen alto nivel de concentración para su realización, ni sentirse absortos (Workforce 2020 de Oxford Economics, 2020, como se citó en El Tiempo, 2021) siendo las causas la remuneración recibida en 78.99% y 29.99% en función al salario recibido en comparación con otras empresas, seguido por el factor planes de jubilación en el 69.99%, por el lugar de trabajo 65% y el horario de trabajo 54% como fuente de desmotivación (Gallup, 2017). Cabe reconocer que en la Región Latinoamericana la baja motivación laboral de parte de las organizaciones es fuente de insatisfacción personal en los

colaboradores a raíz que no son reconocidos los esfuerzos y los logros alcanzados en el cumplimiento de las metas organizacionales (Oxford Economics 2020, como se citó en El Tiempo, 2021).

En Perú, desde el año 2014, un estudio verificó la alta rotación laboral en Perú la cual llegaba al 17.99% (Rabitsch, 2014) provocado por el bajo entusiasmo, compromiso y motivación laboral. Por otro lado, 80.99% de los trabajadores peruanos consideraban que el ambiente laboral influye en la dedicación y ejecución de sus labores (Zumaeta, 2018). Un aspecto que en el siglo pasado fue relevante como fuente de motivación laboral y la generación de dedicación hacia el trabajo fue el incentivo monetario, que, por lo general, son bien recibidos, sin embargo, entre sus desventajas se tienen que los colaboradores tienden a olvidarlos suelen olvidarlos rápidamente, dejando de lado otros asuntos importantes como la satisfacción propia, la autorrealización, el entusiasmo por el trabajo y el compromiso por el mismo (Sodexo, 2021). Aspecto por el cual, las empresas peruanas están orientándose a efectuar programas de incentivos no monetarios, mediante los cuales se busca impulsar al trabajador a alcanzar sus objetivos, aumenten la satisfacción personal y profesional, mejoren las relaciones internas, así como el clima organizacional y la dedicación al trabajo (Sodexo, 2021).

Por otro lado, es posible observar que más del 69.99% de los trabajadores no se encuentran entusiasmados laboralmente (Ackerman International, como se citó en La República, 2020). Cabe mencionar que a raíz de la pandemia por el Covid 19, más de seis millones de trabajadores perdieron sus empleos (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2020). Al reiniciarse las actividades laborales estas fueron bajo condiciones que perjudicaron su actividad laboral (Organización Mundial de la Salud, 2020). La adaptación situacional a la que vieron necesaria los colaboradores de las empresas conllevó a delimitar acciones que afectaron su entusiasmo por el trabajo frente a la nueva realidad (OMS, 2020). La falta de reconocimiento a los colaboradores por el compromiso asumido en las diferentes labores que realizan en beneficio de la organización es fuente de poco entusiasmo por laborar de parte de ellos, condicionando su compromiso, identificación y responsabilidad por cumplir las labores demandas por la organización, asumiendo esta un riesgo que pudiera no revertirse de manera favorable (Ackerman International, citado en La República, 2020).

A nivel de empresa privada, en los colaboradores se ha percibido que la energía, fuerza y resiliencia ha bajado en el 59.99%, el 77.99% considera que la remuneración reducida no es la adecuada, aduciendo el 57.99% que por derecho les corresponde, dado que cumplen con todas actividades, responsabilidades y acciones propias de su labor, sin embargo se percibe que la dedicación a las tareas laborales ha disminuido en 35% a lo que se presentaba antes de la pandemia; además, se ha evidenciado en el 36% de los colaboradores conflictos a causa del trato recibido por líderes de la empresa, circunscrito a un clima tenso, que no les permite la concentración y la creatividad para solucionar errores en la tareas del puesto (Fuente: Informe de encuesta de gestión organizacional, 2020). Cabe reconocer que, si bien esta empresa ha adoptado cambios de acuerdo con las tendencias de mercado, sin embargo, poca ha sido la implementación de políticas motivacionales en favor del talento humano cuyo fin sería que logren que se sientan entusiasmados por su trabajo y realizar las actividades asignadas. Por el contrario, es posible percibir que debido que su trabajo no es valorado ni compensado, creando una falta de compromiso y entusiasmo, afectando la productividad en la organización. En tal sentido es posible argumentar que la empresa ha implementado estrategias en el servicio, sin embargo, ha generado el poco entusiasmo por laborar. Es necesario tener en cuenta que la política de motivación bien no se ha tomado en cuenta por la organización o bien se ha implementado de manera no adecuada, de tal manera que ello ha sido percibido por los colaboradores.

Considerando que la motivación es fuente que impulsa acciones en este caso de los colaboradores en pro del cumplimiento de metas organizacionales y personales, existe una falencia de ello no permitiendo la consolidación del compromiso y entusiasmo por el trabajo en esta organización. Tomando en cuenta la línea de investigación en comportamiento organizacional y en razón a lo expuesto, el presente estudio, responde a la siguiente interrogante.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. General

¿Cuál es la relación que existe entre motivación laboral y work engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021?

1.2.2. Específicos

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión logro y work engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de afiliación y work engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión poder y work engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima en la actualidad?

1.3. Importancia y Justificación del Estudio

Desde la perspectiva teórica, la investigación aportó al conocimiento de las variables motivación laboral y work engagement, explicando la forma cómo se presentan ambas en el contexto de una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio y video, donde los hallazgos fueron contrastados con la teoría de la literatura académica. La finalidad fue concordar o desestimar aspectos conceptuales, en base a la concomitancia encontrada entre ambas variables, demostrando cómo convergen en despejar la problemática del estudio, aportando lineamientos teóricos y prácticos producto del estudio.

Metodológicamente, el empleo de instrumentos que poseen validez y confiabilidad en el contexto peruano permitió trabajar la medición de ambos constructos, obteniendo información específica y circunscrita a los indicadores, tornándose en factores explicativos de cada variable, que mediante la medición de actitudes y opiniones en los colaboradores fue posible percibir la dinámica de ambas en el sistema organizacional donde laboran. Además, la asociatividad entre la motivación laboral y work engagement,

así como la descripción de aquellas dimensiones predominantes, demostraron la objetividad y eficacia de los instrumentos empleados en el contexto organizacional trabajado.

Desde la visión práctica, los hallazgos explicaron la dinámica y funcionalidad relacional de ambas variables, contribuyendo con el alcance de un estudio diagnóstico que detecte situaciones personales, grupales y organizacionales motivacionales que pueden estar afectando la dinámica del work engagement, poniendo sobre relieve aquellas debilidades internas. La base de datos provista a la organización, en base a los hallazgos, brindó a directivos datos objetivos, cuyo análisis permitió la toma de decisiones orientadas a realimentar y/o rediseñar el sistema organizacional, bajo un modelo de motivación pertinente y con la intención de mejorar el work engagement o entusiasmo por el trabajo en los colaboradores, conllevando al cumplimiento de las metas organizacionales.

1.4. Delimitación del estudio

1.4.1. Delimitación espacial

El estudio se realizó en el contexto de una organización que diseña e implementa sistemas de audio video y control para su comercialización en el contexto peruano, ubicada en Lima, evaluándose en los colaboradores su estado motivacional en el trabajo y de work engagement en cada uno de sus puestos y entorno laboral.

1.4.2. Delimitación temporal

La investigación se realizó de octubre de 2021 a marzo de 2022, lapso en que se desarrolló la revisión de literatura académica, trabajo de campo de manera presencial, elaboración de base de datos, procesamiento estadístico y el análisis y comprobación de hipótesis.

1.4.3. Delimitación teórica

En el estudio teóricamente la variable motivación laboral se trabajó bajo el enfoque teórico de la teoría de las necesidades de Mc Clelland (1961) y la medición operacional de Vicuña (1996) adaptada por Cerna (2017); mientras que la variable work

engagement se trabajó bajo el enfoque de la teoría de las demandas y recursos laborales de Bakker y Demerouti (2013) y la medición operacional de Schaufeli et al. (2002) adaptada a Perú por Flores et al. (2015).

1.5. Objetivos de la Investigación

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre motivación laboral y work engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima en la actualidad.

1.5.2. Objetivos Específicos

Identificar la relación que existe entre la dimensión logro y work engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021.

Analizar la relación que existe entre la dimensión afiliación y work engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021.

Establecer la relación que existe entre la dimensión de poder y work engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021.

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1. Marco histórico

La historia de la motivación es la siguiente: entre la década de 1920 y mediados de la década de 1960, el tema de la motivación se combinó con la investigación empírica en aspectos como la conducta motriz, el instinto y la motivación. En ese momento, la pregunta era determinar qué hace que un organismo restablezca la homeostasis o la homeostasis, dependiendo de factores externos que determinan la motivación, como los refuerzos. Después de la década de 1960, surgieron las teorías motivacionales cognitivas, centradas en la experiencia consciente, preocupadas por los motivos de desempeño y su importancia y éxito en la vida personal. Naranjo (2017) muestra que la motivación de desempeño está determinada por el valor que se le da a una meta y las expectativas para alcanzarla, teniendo en cuenta las características de las personas con altas o bajas necesidades de desempeño, ansiedad y dinámicas de control interno.

Desde la década de los setenta hasta la actualidad, esta corriente se caracterizó por teorías epistemológicas, en las que se enfatizaba la importancia de algunos de sus elementos constitutivos; Entre ellos se encuentra el autoconcepto como componente central de las teorías de la motivación. Diversos estudios han abordado aspectos como el papel de la distribución causal, la competencia percibida, la controlabilidad percibida, las creencias sobre la autoeficacia y la capacidad, las ineficiencias en el aprendizaje de la autoeficacia, entre otros aspectos. Las teorías de la motivación cognitiva son de gran valor para las organizaciones porque facilitan la comprensión del comportamiento y desempeño laboral y ayudan a identificar estrategias para mejorar la motivación de los empleados (Naranjo, 2017).

Los pensamientos desarrollados en el siglo XX, el psicodinámico, conductual y humanista, marcaron la ruta de los estudiosos de la conducta. Maslow (1943), propone la teoría de la motivación desde la perspectiva humanista, la cual se convirtió una de las principales teorías sustentada en la jerarquía de las necesidades, explicando el proceso motivacional en el contexto laboral (Guardia Esteves, 2017). Por otro lado, Herzberg (1959), desarrolló la teoría bifactorial (motivación e higiene) explica que la satisfacción de los colaboradores se da por medio de un trabajo recompensado adecuadamente,

implicando un proceso inherente de motivación laboral personal que conlleva a la autorrealización proporcionando bienestar.

Mc Clelland en el año 1989 estableció a nivel de contexto laboral que los colaboradores poseen necesidades adquiridas como logro, poder y afiliación. En tal sentido que en el campo organizacional todo trabajador se esfuerza por sobresalir, impactar e influir sobre sus compañeros, manteniendo buenas relaciones interpersonales y relacionándose adecuadamente con ellos (Brusters, 2016). Locke en el año 1968, desarrolló la teoría de la motivación orientada a las metas, donde los colaboradores establecen metas las mismas que podrán ser conseguidas solo por las propias habilidades que poseen (Martínez, 2015). Por su parte, Ryan y Deci en el año 2000, desarrollaron el enfoque teórico motivacional basado en la autodeterminación, centrándose en el grado en que los colaboradores son autodeterminados donde en base a la reflexión, se comprometen a realizar acciones considerando la opción elegida de manera íntegra y personal, asumiendo actitudes y decisiones para lograr las metas personales y organizacionales (Letelier, 2017).

En cuanto al trabajo conjunto, a mediados de la década de 1950, el humanismo trajo una nueva perspectiva a la psicología, con énfasis en la salud, la capacidad y el potencial. (Schaufeli y Bakker, 2003). después, durante la década de 1990, la psicología positiva presentó una gama de ideas que fueron apoyadas por la psicología humanista e inspiraron a la psicología positiva con su concepto de persona y los intereses que la caracterizan. (Alarcón, 2009). La psicología organizacional, durante la mayor parte de su tradición científica, se ha centrado principalmente en el estudio de los trastornos y las aflicciones relacionados con el trabajo, ignorando en gran medida las condiciones individuales y organizacionales que conducen a experiencias de estados positivos, como la salud y la felicidad (Bakker et al., 2008). Como resultado, este enfoque comienza a verse como inadecuado para explicar la complejidad de la actividad humana en el lugar de trabajo (Luthans, 2002).

Así, con la llegada del siglo XXI ha surgido una perspectiva adicional, conocida como psicología organizacional positiva, tal como la definen Schaufeli et al. (2002) es el estudio científico del desempeño óptimo de individuos y grupos en las organizaciones.

Es importante señalar que la psicología organizacional positiva no ignora la asociación de estados negativos, como la dificultad laboral, sino que adopta un enfoque preventivo en su investigación al enfocarse en las condiciones individuales y organizacionales que preceden a la felicidad. Por ello, hace hincapié en mejorar la calidad de vida laboral a través de la promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo (Salanova et al., 2014).

El compromiso con el trabajo (Schaufeli y Bakker, 2004) o, como se le llama en español, entusiasmo por el trabajo, es un concepto que ha recibido un gran interés, tanto desde la academia como desde la gerencia, con el advenimiento de Psicología de las organizaciones positivas con trabajo. Aunque el entusiasmo laboral se consideró originalmente como el extremo opuesto del agotamiento o "síndrome de agotamiento laboral" (Maslach et al., 2001; Schaufeli y Taris, 2005), varias encuestas recientes sugieren que el entusiasmo es mejor que el agotamiento ocupacional. De hecho, el entusiasmo por el trabajo exhibe una estructura motivacional independiente (Salanova y Schaufeli, 2009; Demerouti et al., 2010), definida como un estado mental positivo, persistente y relacionado con el trabajo, que conduce a altos niveles de intensidad, conciencia y asimilación. (Baker y Demerouti, 2008; Schaufeli y Baker, 2004).

Sin embargo, a través de diversos estudios se ha aclarado la confusión entre entusiasmo por el trabajo, hábitos de trabajo y compromiso organizacional. Sobre la relación entre el entusiasmo por el trabajo y los hábitos de trabajo, Schaufeli et al. (2008) indica que ambos reflejan trabajo duro funcional y disfunción, respectivamente. De hecho, la adicción al trabajo implica un comportamiento compulsivo caracterizado por una tendencia al exceso de trabajo y al trabajo obsesivo. Además, a diferencia de los cooperadores ansiosos, los adictos al trabajo no pueden o no quieren dejar de trabajar y tienden a pensar en el trabajo todo el tiempo, incluso cuando no están trabajando (Beek et al., 2011; Beek et al., 2012).

En cuanto a la relación entre el compromiso organizacional y el entusiasmo laboral, Hallberg y Schaufeli (2006) señalaron que mientras el primer apartado trata de la relación afectiva que desarrollan los empleados con la organización a la que pertenecen, a partir de un conjunto de valores e intereses compartidos (Mowday, 1998), este último relaciona específicamente el compromiso con la tarea. En este sentido, aunque es posible

que el engagement y el compromiso organizacional sean diferentes del entusiasmo por el trabajo, varias encuestas muestran que se trata de tres estructuras independientes con grados suficientes de distinción válida. (Hallberg y Schaufeli, 2006; Schaufeli et al., 2008).

Indica que en el escenario empresarial global existen crecientes demandas y desafíos para los empleados (Landsbergis, 2003; Salanova et al., 2014; Siegrist, 2016), Es esencial medir el entusiasmo por el trabajo, como un determinante clave del desempeño óptimo y la felicidad en el lugar de trabajo. Mientras que los empleados motivados tienden a tener más recursos personales (Xanthopoulou et al., 2007), incluido el optimismo (Cheung et al., 2011) y la autoeficacia (Judge et al., 2011). 2000), la resiliencia (Wiesenfeld et al., 2007) y la autoestima organizacional (Mauno et al., 2007), también tienden a percibir, experimentar y responder a los factores de acción positiva de manera más positiva (Luthans y Youssef, 2004), a menudo resultando en situaciones individuales y organizacionales positivas como satisfacción laboral (Maslach et al., 2001; Saks, 2006) y desempeño superior (Rich et al., 2006). et al., 2010), todos destacando la importancia, motivación y función de involucrarse en el trabajo actual

2.2. Investigaciones relacionadas con el tema

2.2.1. Antecedentes nacionales

Palacios (2019) relacionó motivación laboral y engagement en un instituto superior de educación pública. El estudio fue cuantitativo y correlacional, participando 75 colaboradores. Se midió las variables con dos escalas. Los resultados indicaron la presencia regular de motivación en 49.3% de los participantes y referente a engagement, 64% considera que es adecuado. Por otro lado, se halló relación significativa entre condiciones laborales y engagement ($Rho = .587$). Se determinó la relación entre las necesidades de afiliación y el engagement ($Rho = .333$). Se comprobó la relación entre el desarrollo profesional y el engagement ($Rho = .311$). Se concluyó la existencia de relación significativa entre motivación y engagement ($Rho = .511$) demostrando que cuanto mayor motivación los colaboradores realizarán su trabajo con mayor entusiasmo.

Quiroz (2019), relacionó motivación laboral y engagement en colaboradores de la policía nacional del Perú. El estudio fue cuantitativo y correlacional, participando 81

colaboradores. Se midió las variables con dos escalas. Los resultados evidenciaron que 76% de los participantes, se orientaron hacia nivel alto de motivación laboral. Respecto a las dimensiones el factor higiene la prevalencia fue en el nivel alto (83%), en cuanto a engagement se orientaron a hacia nivel medio (71%). Por otro lado, se halló relación negativa significativa ($r = -.505$) entre higiene y vigor, señalando que la alta motivación externa, ella no genera que los colaboradores tengan gran energía para realizar las actividades laborales; se encontró también relación positiva, significativa y alta ($r = .65$), entre motivación y vigor, indicando que a mayor motivación intrínseca, mayor energía tienen los colaboradores para efectuar su trabajo; se encontró que existió relación positiva perfecta entre el factor higiene y el factor dedicación ($r = 1.00$) señalando que la motivación externa incide en el entusiasmo de los colaboradores para efectuar su labor; a su vez existió relación positiva significativa y alta ($r = .63$) entre motivación y dedicación, señalando que la motivación interna de los colaboradores incide en la dedicación que tengan hacia su trabajo; se halló relación significativa ($r = .10$) entre higiene y absorción, indicando que la motivación externa incide de manera baja en que los colaboradores dediquen mucho tiempo a su trabajo; se encontró relación positiva baja significativa ($r = .19$) entre motivación y absorción, señalando que la automotivación incide de modo bajo en mantener absortos a los colaboradores en su trabajo. El estudio concluyó relación significativa entre motivación laboral y engagement ($r = .44$) indicando que, ante un moderado nivel de motivación, moderado es el entusiasmo por su trabajo.

Leguía (2019) relacionó motivación laboral y engagement de los colaboradores de una municipalidad distrital. El estudio fue cuantitativo y correlacional, participando 88 colaboradores. Se midieron las variables con dos escalas. Los resultados evidenciaron que 43.2% presentaron motivación regular y en engagement 77% se orientó hacia niveles altos. Respecto a la relación entre las dimensiones se halló relación entre los factores higiénicos y vigor ($Rho = .425$) siendo positiva moderada y significativa, donde la motivación externa incide en que los colaboradores trabajen con energía; asimismo, se encontró una baja incidencia de la motivación externa en la dedicación en el trabajo en los colaboradores al encontrarse relación positiva baja y significativa ($Rho = .293$); referente a la relación entre la motivación externa y absorción, esta fue positiva baja y significativa ($Rho = .235$) indicando la baja incidencia en que los trabajadores queden absorbidos por el trabajo; respecto a la relación entre los factores motivacionales y vigor,

se obtuvo ($Rho = .418$) indicando que es positiva moderada y significativa, implicando que la motivación interna incidirá moderadamente en la energía que pongan los colaboradores en el trabajo; por otro lado se comprobó la incidencia moderada de la motivación interna y la dedicación en el trabajo, al hallar relación positiva moderada y significativa ($Rho = .395$); inclusive se encontró una incidencia baja de la motivación interna y absorción, siendo la relación positiva baja y significativa ($Rho = .192$) implicando su baja influencia. El estudio concluyó que se halló relación positiva moderada y significativa entre motivación y engagement ($Rho = .447$) indicando que, ante un nivel moderado y favorable de motivación el entusiasmo por el trabajo será favorable y moderado.

Chambi (2018) realizó el estudio donde relacionó motivación y engagement en una municipalidad distrital de Paucarpata. El estudio fue cuantitativo y correlacional, participando 30 colaboradores. Se midieron las variables con dos escalas. Los resultados señalaron que 56.1% presentó motivación baja, y en engagement, 50.1% presentó nivel bajo. Respecto a la relación entre la motivación y la dimensión vigor se identificó una relación positiva moderada y significativa ($Rho = .566$) indicando que una baja motivación genera una pobre energía y vitalidad para el cumplimiento y entusiasmo por el trabajo; asimismo, se identificó relación positiva moderada y significativa ($Rho = .453$) indicando que la motivación incide en la dedicación, afirmándose que en el trabajo no se hacen mejor las actividades laborales con dedicación a causa de una baja motivación; por otro lado, existió relación alta y significativa ($Rho = .836$) entre la motivación y absorción, en la medida que ante menor motivación menor es que los colaboradores queden absortos en su trabajo. El estudio concluyó la existencia de relación positiva moderada y significativa ($Rho = .561$) indicando que, a menor motivación, menor es el compromiso y entusiasmo por el trabajo.

Quispe (2017) relacionó motivación y engagement en una empresa de consultoría y contratistas generales. El estudio fue cuantitativo y correlacional, participando 30 colaboradores. Se midió las variables con dos escalas. Los resultados indicaron que 60% presentó motivación baja, y en engagement 50% fue regular. Respecto a la relación entre las dimensiones se identificó una relación positiva alta y significativa ($Rho = .799$) entre la dimensión necesidades fisiológicas y engagement laboral, indicando que una baja

motivación para satisfacer sus necesidades básicas genera un pobre cumplimiento y entusiasmo por el trabajo; también se identificó relación significativa ($Rho = .829$) entre necesidad de seguridad y engagement; se halló relación significativa ($Rho = .748$) entre necesidades sociales y engagement. Se halló relación significativa ($Rho = .829$) entre necesidades de estima y engagement; se halló relación significativa ($Rho = .832$) entre necesidades de autorrealización y engagement. Se concluyó la existencia de relación significativa ($Rho = .841$) indicando que, a menor motivación, menor es el compromiso y entusiasmo por el trabajo.

2.2.2. Antecedentes internacionales

Bohórquez et al. (2020), en Ecuador, realizaron el estudio cuyo objetivo fue relacionar motivación y desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas. El estudio fue cuantitativo y correlacional, participando 157 colaboradores. Se evaluó las variables con un cuestionario integrado. Los resultados evidenciaron que 25% de los participantes estaban insatisfechos en lo que respecta a las necesidades fisiológicas, 35% estaban insatisfechos en lo que respecta a la necesidad de poder y 35% insatisfechos con la equidad organizacional, aspectos que influyen en el desempeño laboral, marcándolo con tendencia a ser bajo, mermando la productividad de los colaboradores. No hallándose relación entre las dimensiones de motivación y desempeño laboral. El estudio concluyó que se evidencia un bajo nivel de motivación que no afecta el desempeño laboral de los colaboradores.

Cerdá y Parada (2018), en Chile, relacionó motivación y engagement en la empresa Coopelan Ltda. El estudio fue cuantitativo y correlacional, participando 47 colaboradores. Se evaluaron las variables con dos escalas. Los resultados indicaron que el 67% de los colaboradores, percibieron alto nivel de motivación, mientras que en engagement 78% presentó nivel bajo. Respecto a la relación entre la motivación y vigor se halló relación significativa ($Rho = -.34$); con dedicación ($Rho = -.50$) y con absorción ($Rho = -.37$). El estudio concluyó que se halló relación significativa entre motivación y engagement ($Rho = .312$) indicando que, pese a la mayor motivación, menor entusiasmo por el trabajo y compromiso laboral existe en los colaboradores, realizando labores por cumplir con la carga laboral.

Frías (2016), en México, relacionó engagement y motivación laboral de los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana. El estudio fue cuantitativo y correlacional, participando 52 colaboradores. Para la medición se empleó dos escalas. Los resultados evidenciaron que 89% presentaron alto engagement, y 90% motivación alta. Se halló relación significativa entre motivación y vigor ($Rho = .789$); dedicación ($Rho = .766$) y absorción ($Rho = .701$). El estudio concluyó que se halló relación significativa entre engagement y motivación ($Rho = .788$) indicando que, a mayor entusiasmo por el trabajo, la motivación es mayor en los participantes.

Ramírez (2016) en Ecuador, relacionó motivación y engagement en una empresa aeronáutica. El estudio fue cuantitativo y correlacional, participando 145 tripulantes de cabina de la aerolínea privada. Se empleó una encuesta online aplicando dos escalas para la medición de las variables. Los resultados mostraron las interrelaciones positivas, moderadas y significativas entre la motivación extrínseca ($r = .660$); intrínseca ($r = .693$); introyectada ($r = .589$); de identidad ($r = .588$) con engagement. Ello implicó que las dimensiones de la motivación inciden de manera favorable en la generación de un trabajo con entusiasmo. Concluyendo el estudio la existencia de relación significativa entre motivación y engagement ($r = .685$), indicando que la motivación hace que los colaboradores trabajen con más vigor, dedicación y se muestren más absortos en sus labores.

Díaz (2016) en Argentina, relacionó motivación y engagement en millennials que laboran en empresas estatales y privadas. El estudio fue cuantitativo y correlacional participando 230 millennials. Para la medición de las variables se empleó dos escalas. Los resultados señalaron que 48% presentaron alta motivación y nivel medio en engagement (45%) Se halló relación significativa entre motivación y vigor ($Rho = .559$); dedicación ($Rho = .526$) y absorción ($Rho = .631$). El estudio concluyó que se halló relación significativa entre motivación y engagement ($Rho = .787$) indicando que, a mayor motivación, mayor es el entusiasmo por el trabajo.

2.3. Estructura teórica y científica que sustenta el estudio

2.3.1. Motivación laboral

2.3.1.1. Concepto de motivación laboral

La motivación laboral ha sido conceptualizada de diferentes formas, Mc Clelland (2013) refiere que es una fuerza que impulsa y origina que los colaboradores se comporten de alguna manera con la finalidad de satisfacer necesidades relacionales, de control, como de logro, como medio de alcanzar las metas personales y las de la organización. Raymundo (2013), indica que es un impulso personal que direcciona la conducta de los trabajadores para lograr los objetivos del puesto en el aspecto productivo como los organizacionales, alcanzando satisfacción en la triada: trabajador – grupo – empresa. Herrera y Zamora (2014) señalan que es la energía que conlleva a ejercer una atracción respecto a una meta que lleva hacia una acción aceptando el esfuerzo que se requiere para conseguir la meta. Sum (2015), por su parte la conceptualiza como aquella predisposición voluntaria de alcanzar las metas organizacionales, asumiendo una inclinación positiva para efectuarlo.

2.3.1.2. Enfoques teóricos explicativos de motivación laboral

Naranjo (2017) señala la existencia de diversos enfoques teóricos de la motivación laboral.

a) Enfoque conductual

La perspectiva conductual desde la visión de Skinner, en su enfoque a nivel del contexto organizacional señala que las recompensas externas y los castigos son centrales en la determinación de la motivación de los colaboradores (Naranjo, 2017). Las recompensas son eventos positivos o negativos que pueden motivar el comportamiento. Los que están de acuerdo con el empleo de incentivos recalcan que agregan interés y motivación a la conducta, dirigen la atención hacia comportamientos adecuados y la distancian de aquellos considerados inapropiados (Luthans, 2000; Alarcón, 2009). Esta teoría se basa en el empleo de incentivos parten del supuesto de que los colaboradores suelen realizar comportamientos con el objetivo de obtener algún beneficio y evitan o dejan de hacer aquellas conductas que conllevan un daño. Para este enfoque toda modificación de conducta se realiza básicamente a través de refuerzos, recompensas o

mediante la evitación u omisión de aquello que sea desagradable (Rosas, 2018; Berardi, 2015; Ramírez, Baddi y Abreu, 2015; Rosas, 2018; Trechera, 2005).

b) Enfoque de la jerarquía de las necesidades

El enfoque de las necesidades o de jerarquía de las necesidades (Maslow, 1961) quien concibió las necesidades humanas ordenadas según una jerarquía donde unas son prioritarias y solo cuando estas están cubiertas, se puede ascender a necesidades de orden superior. Es así como las necesidades se satisfacen en el siguiente orden, primero las necesidades básicas como las necesidades fisiológicas, que se relacionan con el ser humano como ser biológico. Son las necesidades básicas para el sustento de la vida. Las personas necesitan satisfacer unos mínimos vitales para poder funcionar, entre ellos: alimento, abrigo, descanso. Siguen las necesidades de seguridad, son aquellas que conducen a la persona a librarse de riesgos físicos, de lograr estabilidad, organizar y estructurar el entorno; es decir, de asegurar la sobrevivencia. Posteriormente las necesidades sociales (amor y pertenencia) donde como seres sociales, las personas experimentan la necesidad de relacionarse con las demás, de ser aceptadas y de pertenecer a un grupo. Luego vienen las necesidades de estima, relacionada con el sentirse bien acerca de sí mismo, de sentirse un ser digno con prestigio. Y las necesidades de autorrealización, vinculadas a las necesidades de crecimiento, de realización del propio potencial, de realizar lo que a la persona le agrada y poder lograrlo (Bisquerra, 2000; Valdés, 2005; Trechera, 2005).

c) Enfoque de las necesidades aprendidas

Otra teoría fue la teoría de las necesidades de Mc Clelland en 1961 (Hampton, Summer y Webber, 2014) señala que existen tres motivaciones particularmente importantes: la necesidad de logro, la de afiliación y la de poder. Estas motivaciones son importantes porque predisponen a las personas a comportarse en formas que afectan de manera crítica el desempeño en muchos trabajos y tareas. Por su parte, García (2008) aduce que las anteriores son motivaciones sociales que se aprenden de una manera no consciente, como producto de enfrentarse activamente al medio. Es decir que las recompensas que suceden a una conducta la refuerzan, lo que aumenta la probabilidad de que se repita. Cuando el comportamiento de los colaboradores opera en un ambiente

propicio para obtener resultados satisfactorios, se aprende algo más que la respuesta a un problema, puesto que la forma de comportamiento asociado con el éxito también se ve reforzada.

Parece que en condiciones que estimulan la independencia y moderan la toma de riesgos, la persona adquiere interés por retos de proporciones manejables, que tal vez la conduzcan a experimentar altos sentimientos de logro. De igual forma, una necesidad fuerte de afiliación o de poder podría ser producto de una historia de recompensas asociadas con el comportamiento sociable o dominante. Según lo mencionado, las necesidades de logro, de afiliación y de poder son fuertes o débiles dependiendo de asociaciones pasadas con el desempeño y las recompensas obtenidas en la solución de situaciones. García (2008) explica este proceso indicando que conforme la persona lucha por dominar los problemas, surgen ciertos comportamientos que resultan muy compensatorios, por cuanto proporcionan soluciones a estos. Como resultado, la próxima vez que la persona necesite enfrentar una situación, intentará emplear de nuevo el mismo esquema de comportamiento, pues ha aprendido a confiar en él.

De esta forma, se dice que un colaborador está altamente motivado a competir (necesidad de logro), o que tiene mucha necesidad de relaciones sociales (necesidad de afiliación), como resultado de ese proceso de aprendizaje. Existe otro elemento de gran importancia en el proceso de aprendizaje y motivación en los colaboradores, la ansiedad. Se considera que se aprende no sólo cuando el comportamiento va seguido de estados positivos o recompensas, sino también cuando los sucede una reducción de la tensión. García (2008) explica que la reducción de ansiedad asociada con el comportamiento que ayuda a resolver los problemas contribuye en parte a reforzar dicho comportamiento. Si competir laboralmente contra un estándar de excelencia recompensa al individuo reduciendo la ansiedad, la necesidad de logro se fortalece. Si las relaciones afectuosas y amistosas con otros colaboradores van asociadas al éxito, la necesidad de afiliación se fortalece; y si la persuasión y el dominio están asociadas con el éxito, se fortalece la necesidad de poder (Ajello, 2003; Vroom, 1964). El presente estudio se sustenta en la teoría de las necesidades adquiridas de Mc Clelland.

2.3.1.3 Dimensiones de motivación laboral

Según la teoría de Mc Clelland, las dimensiones operacionalmente susceptibles de ser medidas son las siguientes.

a) Motivación de logro

Es la voluntad de avanzar, el deseo de luchar por el éxito o el logro. (Mc Clelland, 2013). Los empleados tienen cada vez más demanda de rasgos que muestren logros, como que les gusten las situaciones en las que puedan asumir la responsabilidad personal de encontrar soluciones a los problemas; Suelen establecer metas moderadas y asumir riesgos calculados; Quieren comentarios específicos sobre su desempeño. Se distinguen por tratar de hacer las cosas bien y triunfar incluso más allá de las recompensas (Hampton et al., 1989; Trechera, 2005; Valdés, 2005; García, 2008). Santrock (2002) identifica tres tipos de orientación al logro: a pericia, la incapacidad y la ejecución. Los colaboradores muestran dos respuestas diferentes ante situaciones que consideran difíciles o desafiantes, uno profesional u otro competente. Los empleados basados en competencias se centran en la tarea, no en sus habilidades, disfrutan de los desafíos y elaboran estrategias para encontrar una solución, lo que mejora su capacidad de desempeño.

En cambio, las personas incompetentes se centran en sus defectos personales, suelen ver sus luchas como incompetencia y son personas que pueden sentirse aburridas o ansiosas, lo que reduce su rendimiento (Rosas, 2018). Orientado a la tarea significa preocupación por el resultado, no por el proceso. Los empleados están orientados al desempeño, ganar es importante y ven la felicidad como resultado de ganar. Sin embargo, si les falta confianza en su éxito, tienen el problema de que si lo intentan y fallan, a menudo utilizan el fracaso como prueba de su incompetencia. Si no lo intentan, pueden encontrar una explicación más aceptable para su fracaso (Santrock, 2002). De esta forma, los empleados no son culpados por el fracaso debido a la incompetencia, no intentan ni copian, no ponen excusas, trabajan a medias o se fijan objetivos poco realistas.

b) Motivación de afiliación

Es el deseo de relacionarse con los demás, es una característica de la necesidad social. (McClelland, 2013). Los empleados con fuertes necesidades de vinculación tienden a preocuparse y pensar en la calidad de sus relaciones interpersonales con mayor frecuencia. Le dan mucha importancia a los momentos felices que comparte con los demás y se preocupan por las fallas o dificultades en sus relaciones con los demás (Rosas, 2018). Los objetivos comunes de las dinámicas de vinculación son la interacción social y la aceptación de los demás. En algunos casos, el comportamiento de afiliación se ha asociado con una disminución de la ansiedad; En otros casos, aporta más al colaborador para asegurar la aprobación social de su punto de vista (Ramírez, Baddi y Abreu, 2015). Independientemente de la procedencia de la necesidad de afiliación, esta tiende a producir esquemas de comportamiento similares.

Los subordinados con fuerte afiliación buscan la compañía de los demás, toman medidas y desarrollan estrategias para lograr su aceptación y se esfuerzan por crear una imagen favorable en sus relaciones personales. Ser querido a cambio de retribución. Rice (2000) enfatiza que la afiliación se define como el sentimiento de ser valorado, comprometido y motivado por los demás; Por ejemplo, compañeros de trabajo, tu jefe, permitiéndote sentirte parte de tu carrera y actividades.

c) Motivación de poder

Es conseguir que otras personas se comporten de determinada manera a como hubieran actuado de manera natural. Es el deseo que tienen las personas para controlar los medios que les permiten dirigir, influir y dominar a otras personas (McClelland, 2013). Los empleados con mucha energía dedican más tiempo y esfuerzo a pensar en cómo ganar y ejercitar el poder y la autoridad que los empleados con pocas necesidades de poder. Asumen que siempre necesitan ganar discusiones, persuadir a otros, dejar que sus estándares prevalezcan y se sienten incómodos si no tienen una cierta cantidad de poder (Santrock, 2002). García (2008) señala que el verdadero poder tiene dos caras. El primer tipo provoca reacciones negativas relacionadas con situaciones de sumisión de dominación, en las que las personas creen que tienen que hacer lo que quieren y que pueden controlar a los demás. No obstante, el poder es positiva cuando se observa el

proceso por el cual el comportamiento persuasivo e inspirador de un individuo puede evocar sentimientos de fortaleza y habilidad en otros y ayudarlos a establecer metas. En otras palabras, cumple el rol de acompañar a los demás para mostrar sus capacidades y así alcanzar las metas que se propongan.

2.3.2. Work engagement

2.3.2.1. Concepto de work engagement

Esta construcción despertó un gran interés y ahora el compromiso con el trabajo tiene una traducción directa y adecuada al español que abarca toda la dimensión del concepto, traduciéndolo en entusiasmo en el trabajo, entusiasmo por el trabajo o compromiso psicológico con el trabajo (Schaufeli y Bakker, 2004; Juárez, Hernández, Flores y Camacho, 2015). Como estructura, definida por diversos autores, indicando que es un estado psicológico positivo (cognitivo - emocional), basado en tres aspectos: vitalidad, dedicación y absorción, que se caracteriza porque no es instantáneo, sino lo contrario, permanente y continua, manifestada principalmente por el lado empresarial (Schaufeli, Salanova, Gonzales y Bakker, 2002).

Por otro lado, Schaufeli y Bakker (2003) muestran que un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo, que se caracteriza por la energía, la devoción y la asimilación, más que por la perseverancia y la influencia, no está enfocado en una meta, evento, individuo, y/o el comportamiento en particular, en el contexto del trabajo en general, para ser productivo. Se define integralmente como un estado mental positivo, persistente y relacionado con el trabajo, que se refleja en un alto grado de intensidad, dedicación y capacidad de absorción (Bakker & Demerouti, 2008). Desde el punto de vista de la motivación, Diez y Cejas (2010) se refieren a la actividad de la tríada cognitiva, afectiva y afectiva de tipo positivo, que se espera en la realización de actividades funcionales.

En cambio, Saracho (2011) muestra que el compromiso psicológico está relacionado con las actividades laborales. Por su parte, Zúñiga (2013) lo concibe como una manifestación de los individuos en proceso de desempeño del rol de actividades en momentos determinados. Mientras que Bakker y Rodríguez (2013) muestran que el

concepto se relaciona con la acción de energías (físicas, cognitivas y emocionales) hacia sus roles, utilizadas para alcanzar las metas organizacionales. Con base en características conductuales detalladas, Cárdenas y Jaik (2014) se refieren a la capacidad para desarrollar el altruismo organizacional, el trabajo en equipo, el entusiasmo por el trabajo, la capacidad para hacer frente a los requerimientos, así como un encaje activo y emocional con el trabajo.

En general, Molina y Moreno (2012) lo conceptualizaron como una estructura motivacional relacionada con el trabajo caracterizada por la fortaleza, la dedicación y la acomodación, con énfasis en el bienestar humano y la calidad de vida en el trabajo; encontraron que esta motivación tiene un efecto positivo en el compromiso organizacional, el alto desempeño y la calidad del servicio (Ventura, 2006). Taylor, Dollard, Clark, Dormann y Bakker (2019) muestran que cuán comprometidos están los empleados con alguien, que sienten que tienen pasión por su trabajo y en su organización, los ayuda a esforzarse en hacer su trabajo, como resultado de este compromiso. Bakker y Oerlemans (2019) afirman que significa que los empleados están dispuestos a invertir y ayudar al éxito de sus trabajos, organizaciones y empleadores. Finalmente, Ferreira et al. (2019) explica que está relacionado con cuánto a las personas les gusta su trabajo, tienen fe en lo que hacen y se sienten apreciadas por su trabajo. Se puede observar que diferentes definiciones revelan aspectos del entusiasmo por el trabajo, tanto en conceptos teóricos como en puntos de vista académicos (Flores et al., 2015).

2.3.2.2. Enfoques teóricos explicativos de work engagement

a) Teoría del rol

Según Khan (1990) es la consecución del rol que los colaboradores asumen para con su puesto, en relación con su contexto laboral como factores significativos y relevantes para analizar los niveles de motivación y de trabajo.

b) Enfoque del modelo estructural

Maslach y Leiter (1997) establecieron que el engagement es la compatibilidad entre las características del trabajador (actitud, conocimientos y experiencia) en función al puesto que desarrolla en la empresa.

c) Enfoque de la conservación de recursos (COR)

Hobfoll (2001) refiere que es el análisis de los recursos como las características personales, circunstancias o energías personales, valoradas por las personas, surgiendo como motivadoras por sí mismas por medio de su mantenimiento y acumulación para ser frente al estrés.

d) Enfoque del modelo de intercambio social (SET)

Saks (2006) crea el modelo, afirmando que cada colaborador posee el propio nivel de involucramiento, considerando los propios recursos personales en relación con lo que reciben de la empresa donde trabajan, generando mayor compromiso y alto engagement.

e) Enfoque del modelo circunflejo de emociones

Bakker y Oerlemans (2011) plantean que es la combinación entre placer por el trabajo y satisfacción laboral generando mayor bienestar. Implicando que el engagement es el placer por trabajar, desarrollando gran entusiasmo por la realización de las actividades del puesto cuyo producto produce bienestar.

f) Modelo del impacto de los recursos personales

Ouweneel, Le Blanc, Schaufeli y Van Wijhe (2012) quienes indicaron la correlación entre recursos personales y emociones positivas, las cuales tienden a optimizar las habilidades y capacidades en relación a las actividades del puesto, lo cual mantiene un clima organizacional saludable y favorable (Ouweneel, Le Blanc y Schaufeli, 2012).

g) Enfoque de demanda y recursos laborales (JD-R)

Los recursos laborales asumen un rol motivacional interno beneficioso ante las altas demandas laborales, manteniéndose motivados, productivos, responsables e identificados vinculado al desempeño laboral y la organización en sí (Bakker, 2000; Salanova y Schaufeli, 2004; Bakker, 2006; Bakker y Demerouti, 2013). Es así que desarrollan y mejoran la salud, motivación, bienestar y seguridad de estos (Cárdenas, 2016). La teoría en que se fundamentó el work engagement fue la de Demandas y Recursos laborales (Bakker et al., 2010; De Braine y Roodt, 2011; Demerouti y Bakker, 2011). La flexibilidad de adaptación a diversos contextos laborales ha sido uno de los factores principales de la gran aceptación que ha presentado esta teoría, la cual señala que

no existen demandas y recursos laborales establecidos, sino que estos varían de acuerdo con el trabajo y la organización (Bakker y Demerouti, 2013; Demerouti et al., 2001; Xanthopoulou et al., 2007; Colin, 2018).

La razón para establecer la interactividad entre demandas como recursos laborales, se debió a la posibilidad de investigar dentro de un mismo marco aquellos aspectos, positivos y negativos, que influyen en el ambiente laboral (Demerouti et al., 2011; Bakker y Demerouti, 2013). Es así como las demandas laborales, son aquellos aspectos del trabajo que requieren de un esfuerzo, sea físico y/o psicológico, sostenido en el tiempo, y que a su vez están asociados al desgaste de la persona (Demerouti et al., 2001). Estas demandas laborales puede ser agentes facilitadores en el logro de engagement o por el contrario, ser facilitadores de agotamiento y rechazo hacia el trabajo (Schaufeli y Bakker, 2004; Xanthopoulou at al., 2007; Bakker y Demerouti, 2013).

Esto se debe a que aquellos colaboradores con altas demandas laborales y escasos recursos son más propensos a sentirse abrumados por el trabajo, en cambio, aquellos con altos recursos laborales experimentarán mayores niveles de work engagement (Hakanen et al., 2006; Herrera y Álvarez, 2019; Hobfoll, 2001; Herrera y Álvarez, 2019). Ello se debe a que cuanto mayores son los recursos personales más positiva es su autoestima y mayor congruencia consigo mismo existe en sus objetivos personales, siendo la motivación intrínseca mayor, lo que conlleva a experimentar satisfacción, bienestar y mejora en el rendimiento laboral (Cárdenas y Jaik, 2015; Cárdenas, 2016; Benites y Del Águila, 2020; Bakker et al., 2005; Xanthopoulou et al., 2007). Los empleados con mayores recursos son más capaces de manejar las demandas de su trabajo diario. La segunda interacción es cuando la necesidad magnifica el efecto de los recursos de acción sobre la motivación/compromiso. En este sentido, es claro que los recursos laborales cobran mayor importancia y tienen un mayor impacto en el compromiso cuando la demanda es alta.

2.3.2.3. Dimensiones de work engagement

La importancia de medir el engagement en el trabajo, radica en que los colaboradores engaged mantienen un mejor estado de salud, es por lo que presentan la destreza para centrarse en sus actividades laborales, mostrando mayor entusiasmo,

dedicación y energía en su trabajo; en definitiva, generan mejores resultados (Domínguez, et al, 2020; Schaufeli y Bakker, 2003; Byrne, 2009; Byrne et al., 2016). Desde esta perspectiva, el work engagement cuenta con tres dimensiones: vigor, que se traduce en altos niveles de energía, esfuerzo y persistencia en el trabajo; en tal sentido individuos vigorosos suelen ser enérgicos, persistentes y mentalmente resilientes, aun frente a la presencia de situaciones adversas (Schaufeli, 2013).

La segunda dimensión es dedicación, que significa asignar un gran significado, entusiasmo y valoración al trabajo; colaboradores dedicados suelen estar fuertemente implicados en su trabajo y experimentar inspiración, entusiasmo, orgullo y sentido de significado (Schaufeli, 2017). Y la tercera dimensión absorción, entendida como un estado de concentración plena y felicidad al trabajar; individuos con niveles elevados de absorción suelen experimentar un estado placentero, caracterizado por una total inmersión o concentración en el trabajo, hasta el punto en que sienten que el tiempo “se les pasa volando” (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000; Salanova et al., 2000; Schaufeli et al., 2002). Además, estas dimensiones refieren a la misma condición afectivo-motivacional de la realización personal (Schaufeli y De Witte, 2017).

2.4. Definición de términos básicos

Demandas laborales

Son aquellas acciones y responsabilidades demandadas por la organización las cuales deben ser cumplidas por los colaboradores para con su puesto y con la organización (Chiavenato, 2014).

Expectativas laborales

Son aquellas creencias de parte de los colaboradores como de la organización respecto a la probabilidad de que un acto desencadene un resultado determinado esperado (Naranjo, 2017).

Extinción

Es dejar de reforzar una conducta laboral negativa con la finalidad que en el futuro no se produzca (Naranjo, 2017).

Incentivos

Son aquellos estímulos positivos que la organización otorga a los colaboradores en base a la realización de una tarea específica en la cual cumpla con responsabilidad (Naranjo, 2017).

Recompensas

Son aquellos refuerzos materiales de tipo económico que la organización entrega a los colaboradores como producto de un trabajo bien hecho (Chiavenato, 2014).

Reforzamiento positivo

Es la acción de otorgar un reforzador positivo de manera contingente para mantener una conducta laboral adecuada en los colaboradores (Chiavenato, 2014).

Reforzamiento negativo

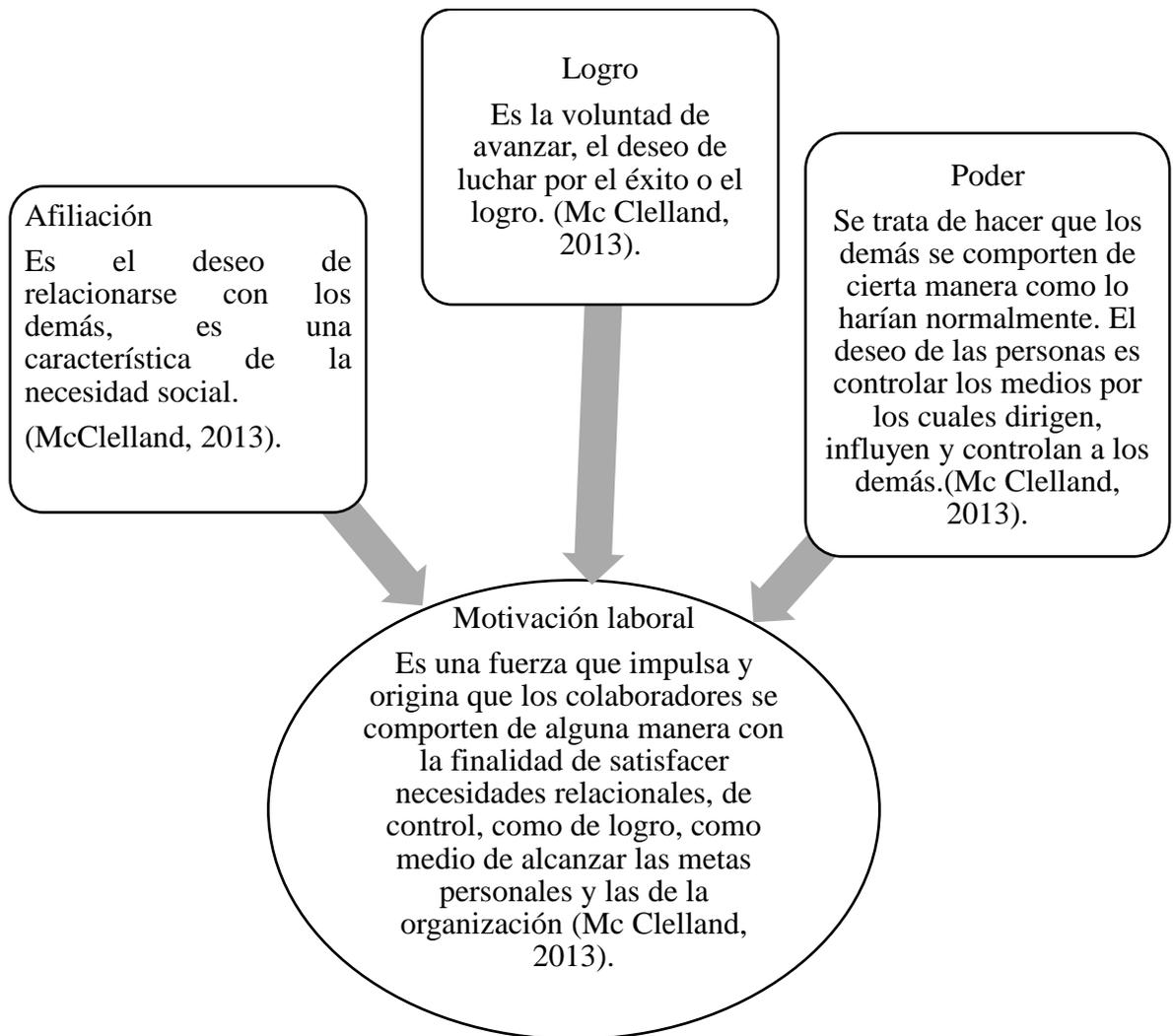
Es la acción de otorgar un estímulo aversivo de manera contingente para eliminar una conducta laboral inadecuada en los colaboradores (Chiavenato, 2014).

2.5. Fundamentos teóricos que sustenta el estudio

Motivación laboral se sustenta en la teoría de las necesidades adquiridas de Mc Clelland (1989, 2013) y operacionalmente medida por Vicuña (1996), revisado y adaptado por Cerna (2017).

Figura 1

Fundamento teórico de motivación laboral

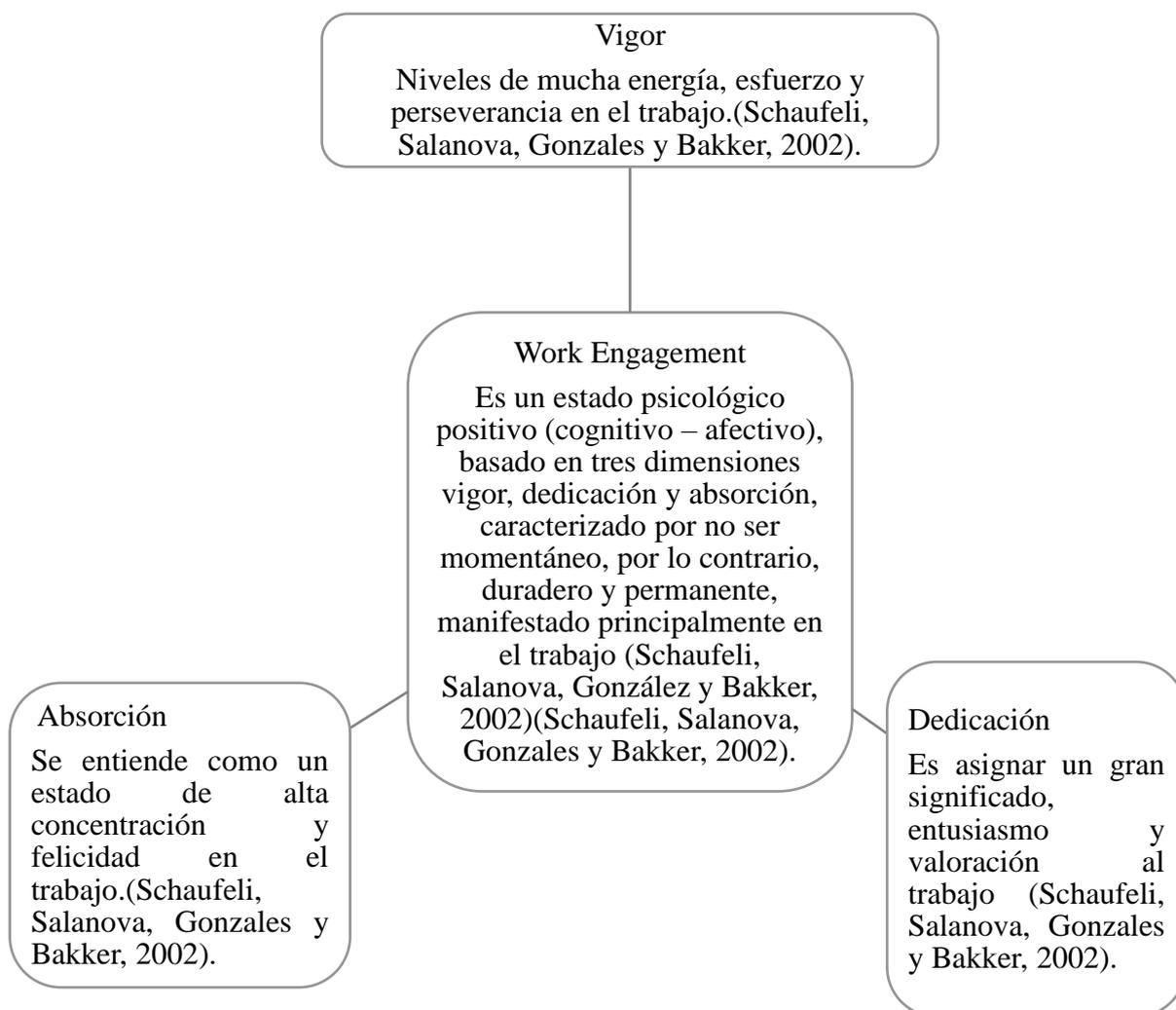


Fuente y Elaboración: propia

Work engagement se sustenta en la teoría de demanda de recursos laborales de Bakker (2000) y operacionalmente medida por Schaufeli et al. (2002) adaptada a Perú por Flores et al. (2015).

Figura 2

Fundamento teórico de work engagement



Fuente y Elaboración: propia

2.6. Hipótesis

2.6.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre motivación laboral y engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021.

2.6.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la dimensión logro y engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021.

Existe relación significativa entre la dimensión afiliación y engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021.

Existe relación significativa entre la dimensión poder y engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021.

2.7. Variables

Las variables investigadas son:

Variable 1

Motivación laboral

Tabla 1

Operacionalización de la variable motivación laboral

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Instrumento	Ítem
Motivación laboral	Es una fuerza que impulsa y origina que los colaboradores se comporten de alguna manera con la finalidad de satisfacer	Es la medición de las dimensiones logro, afiliación y poder acorde a puntuaciones, rangos y niveles de la	Logro	Liderazgo Asertividad Creatividad	Escala de motivación laboral (Vicuña, 1996), revisado y adaptado por Cerna, 2017	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20.

necesidades relacionales, de control, de logro, como medio de alcanzar metas personales y las de la organización (Mc Clelland, 2013).	escala de motivación laboral (Vicuña, 1996), revisado y adaptado por Cerna (2017).	Afiliación Poder	Relaciones amicales Trabajo en equipo Bienestar Satisfacción	9, 21, 23, 24, 25, 28, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 42. 22, 26, 27, 29, 30, 32, 38, 40, 41.
---	--	------------------	--	--

Variable 2

Work engagement

Tabla 2

Operacionalización de la variable work engagement

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Instrumento	Ítem
Work engagement	Es un estado psicológico positivo (cognitivo – afectivo), basado en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción, caracterizado por no ser momentáneo, por lo contrario,	Es la medición de las dimensiones: vigor, dedicación y absorción acorde a puntajes, rangos y niveles de la Engagemnt Scale (UWES) 9 (Schaufeli, Salanova,	Vigor Dedicación	Energía Ganas de trabajar con las responsabilidades es Constancia Persistencia Perseverancia Inspiración Entusiasmo por el trabajo	Engagemnt Scale (UWES) 9 (Schaufeli, Salanova, González y Bakker, 2002) adaptada a Perú por Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015).	1,2,3 4,5,6

<p>duradero y permanente, manifestado principalmente e en el trabajo (Schaufeli, Salanova, González y Bakker, 2002)</p>	<p>González y Bakker, 2002) adaptada a Perú por Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015).</p>	<p>Absorción</p>	<p>Orgullo por el esfuerzo Propósito Retos Tiempo Concentración Agrado Pasión Desconexión</p>	<p>7,8,9</p>
---	--	------------------	---	--------------

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo, enfoque y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue básica, definida como aquel que contribuye al conocimiento respecto a variables estudiadas respecto a una realidad problemática (Fresno, 2019). El estudio contextualizado en una organización de diseño e implementación de sistemas de audio, video y control profundizará en el conocimiento del problema, y el estudio de las variables contrastando los resultados con la teoría de la literatura académica.

3.1.2. Enfoque de investigación

El enfoque es cuantitativo, referido como aquel que emplea la medición de las variables y la respectiva representación numérica de resultados, empleando la estadística matemática para comprobar las hipótesis planteadas (Fresno, 2019). Para efecto del estudio se cuantificaron las puntuaciones de los instrumentos las cuales se ordenaron en una base de datos para posteriormente someterlas a tratamiento y análisis estadístico mediante el cual se comprobaron las hipótesis planteadas.

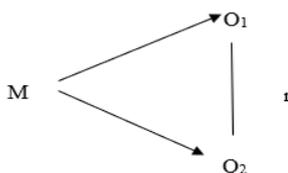
3.1.3. Diseño de investigación

El diseño es no experimental considerado como aquel en el cual no se intenta intervenir ni alterar el curso de la presentación de las variables medidas, sólo fueron evaluadas y analizadas (Fresno, 2019). Transversal, el cual indica que la medición u observación se realiza en un momento dado (Fresno, 2019). Correlacional, donde se busca establecer el grado e intensidad de asociación o relación de las variables (Fresno, 2019).

Se representa esquemáticamente de la siguiente forma:

Figura 3

Esquema de correlación



Fuente: Fresno, 2019.

Dónde:

M	= Muestra (Participantes)
O1	= Variable 1 (Motivación laboral)
O2	= Variable 2 (Engagement)
r	= Correlación

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Una población se define como el conjunto de individuos y elementos dentro de los cuales pueden representar ciertas características que pueden ser estudiadas. (Fresno, 2019). En el caso del contexto del estudio la población fue de 90 colaboradores que laboraban en la sede de Lima (Fuente: Administración de Recursos Humanos de la Organización Privada).

3.2.2. Muestra

La muestra es el subconjunto de la población susceptible a ser estudiada, en algunos casos cuando la población es pequeña, participa toda ella (Fresno, 2019). Para la investigación, la muestra estuvo conformada por 90 colaboradores, es decir toda la población. La técnica de muestreo empleada fue no probabilística de corte censal, definida como aquella donde se establece que las unidades de análisis son todos los sujetos de la población (Deza y Muñoz, 2015). Además, a fin de seleccionar adecuadamente la muestra, se incluyeron criterios de inclusión y exclusión a través de la técnica de muestro intencionado definido como aquel que selecciona a los participantes empleando determinados criterios de participación (Kerlinger y Lee, 2002). En este caso los criterios fueron:

Criterios de Inclusión:

Consentimiento informado: aceptación de participación voluntaria en la investigación de parte de los colaboradores.

Presencial: estar presentes al momento de la evaluación

Protocolos de respuestas: responder de acorde a las instrucciones la totalidad de los ítems en las escalas

Criterios de exclusión:

Consentimiento informado: no aceptar la participación en el estudio

Presencial: no estar presentes al momento de la evaluación

Protocolo de respuestas: responder no acorde a las instrucciones la totalidad de los ítems en las escalas presentando doble marca e ítems sin responder

Tabla 3

Características sociodemográficas de los colaboradores

Características	N	%
Edad		
Entre 20 y 30 años	40	45
Entre 31 y 40 años	30	34
Entre 41 y 50 años	20	21
Sexo		
Hombre	80	89
Mujer	10	11
Relación contractual		
Estables	40	45
Contratados	50	55
Grado de instrucción		
Superior Tecnológica	50	55
Superior Universitaria	40	45
Tiempo de servicios		
Entre 1 y 10 años	60	66
De 11 a más años	30	34

La tabla 3, respecto a los participantes del estudio que laboran en la organización privada de diseño e implementación de sistemas de audio, video y control 45% tienen entre 20 y 30 años, 34% tienen entre 31 y 40 años y 21% sus edades son entre 41 y 50 años; respecto al sexo, 89% son hombres y 11% son mujeres; en cuanto a la relación contractual, 45% son estables y 55% contratados; el grado de instrucción 55% poseen

superior tecnológica y 45% superior universitaria; finalmente referente al tiempo de servicios 66% tiene laborando en la empresa entre 1 y 10 años y el 34% de 11 años a más.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de investigación es la encuesta, definida por Fresno (2019), como aquel “medio que sirve para la obtención de datos de los participantes respecto a las variables estudiadas sobre un problema determinado” (p. 86). A través del cuestionario, los participantes brindaron información brindando retroalimentación mediante la administración de herramientas que miden la motivación laboral y work engagement. Para efecto de la investigación se emplearon los siguientes instrumentos.

Instrumento 1

Nombre: ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

Autor: Vicuña

País: Perú

Año: 1996

Adaptado: Cerna

Año: 2017

Forma de Aplicación: Individual o colectiva

Edades de Aplicación: Colaboradores de empresa de 18 a más años

Número de Ítems: 43 ítems

Tiempo de Aplicación: 20 minutos

Ámbito de Aplicación: Sujetos adultos, varones o mujeres

Significación: mide valoración de la motivación laboral.

Tipo de escala: Anónima

Descripción: Está conformada por 3 dimensiones: motivación de logro, conformado por 19 ítems, motivación de afiliación, compuesta por 14 ítems y motivación de poder, conformada por 9 ítems, haciendo un total de 42 ítems. La calificación es tipo Likert de la siguiente manera:

1. Equivale a ciertamente no estoy de acuerdo
2. Equivale a totalmente en desacuerdo
3. Equivale a en desacuerdo.
4. Equivale a de acuerdo

- 5. Equivale a totalmente en acuerdo
- 6. Equivale a ciertamente estoy de acuerdo

La puntuación máxima es 252 y la mínima es de 42. Los niveles se establecen en el siguiente baremo.

Tabla 4

Baremo escala de motivación laboral

Niveles	Puntuaciones
Alto	184 - 252
Medio	113 - 183
Bajo	42 - 112

Validez y confiabilidad de la escala: Vicuña (1996), obtuvo validez de contenido mediante la técnica de juicio de expertos obteniendo suficiencia y aplicabilidad. Presentó validez de constructo mediante correlaciones Inter escala r entre .67 y .79 y r .79 para a escala total. Para la confiabilidad mediante test – retes alcanzó un coeficiente de .88. Cerna (2017) obtuvo validez de contenido mediante V de Aiken de 1.00; además obtuvo validez de constructo mediante correlación ítems - total entre .332 y .683, respecto a ítems dimensión logro entre .361 y .682, en dimensión afiliación entre .435 y .706 y en poder entre .460 y .680. En cuanto a la confiabilidad mediante Alfa de Cronbach se obtuvo .941 indicando una alta consistencia interna, la dimensión logro fue de .931, afiliación de .844 y poder .808; además la confiabilidad por el método de separación de las mitades mediante el método de Guttman fue de .687 indicando confiabilidad.

Instrumento 2

Nombre: ESCALA DE WORK ENGAGEMENT UWES 9

Autores escala original: Schaufeli y Bakker (Versión 17)

Año: 2000

País: Holanda

Autores versión en español: Schaufeli, Salanova, González y Bakker (Versión 15)

Año: 2002

País: España

Nombre: Escala de engagement – Entusiasmo y compromiso por el trabajo (versión corta UWES 9). Escala Utrecht de Engagement 9 (Utrecht Work Engagement Scale Reduced, UWES 9).

Autores versión corta UWES 9: Schaufeli, Bakker y Salanova

País: España

Año: 2006

Adaptación a Perú versión corta UWES 9: Flores et al.

Año: 2015

Forma de Aplicación: Individual o colectiva

Ámbito de aplicación: organizacional.

Número de Ítems: 9 ítems

Tiempo de Aplicación: 20 minutos

Género: varones y mujeres

Significación: mide el nivel de entusiasmo y compromiso por el trabajo en colaboradores.

Tipo de escala: anónima

Descripción: La escala está conformada por tres dimensiones la primera es Vigor, compuesta por los ítems 1,2 y 3, la segunda es Dedicación compuesta por los ítems 4,5, y 6; y la tercera es Absorción, compuesta por los ítems 7,8 y 9. La calificación mediante escala tipo Likert con la siguiente gradiente:

0. Nunca: Nunca hago eso.
1. Casi nunca: Ocasionalmente, algunas veces al año o menos
2. Ocasionalmente: una vez al mes o menos
3. Regularmente: varias veces al mes
4. A menudo: una vez a la semana
5. Casi siempre: Varias veces a la semana
6. Diario: A diario o siempre

Siendo la puntuación mínima de 0 y la máxima de 54. Los niveles se establecen en el siguiente baremo.

Tabla 5

Baremo escala work engagement

Niveles	Puntuaciones
Alto	37 - 54
Medio	19 - 36
Bajo	0 - 18

Validez y confiabilidad de la escala: En México con estudiantes universitarios De la Cruz et al. (2017), obtuvieron en la versión corta (versión 9) validez de constructo, mediante la prueba Kaiser-Meyer-Olkin, ($KMO = .832$; $p \geq .001$). Los tres factores en conjunto explicaron 71.876% de la varianza, con un Alpha de Cronbach de .825. La consistencia interna hallada fue para la escala total de .889, para Vigor (.834), para Dedicación (.780) y para Absorción (.751). En Perú, Flores et al. (2015), mostraron la validez concurrente y discriminativa de la escala mediante RMSEA y CFI, donde la correlación Inter factorial fue .68 ($p < 0.01$). Asimismo, se hallaron correlaciones corregidas elevadas para Vigor y Dedicación, y moderadas para Absorción. En cuanto a la consistencia interna, se halló mediante Alfa de Cronbach, en la versión breve de 9 ítems poblacionalmente puede superar el límite de .60 encontrándose en la dimensión Vigor (.77) y Dedicación (.74) y para Absorción (.61).

3.4. Descripción y procedimiento de análisis de datos

Para la obtención de datos de cada uno de los instrumentos se realizó en forma presencial en fecha y hora determinado, en los ambientes de la organización. Recolectado los datos, fueron analizados en primera instancia empleando estadística descriptiva de distribución de frecuencias y porcentaje, considerando rangos y niveles correspondientes a cada uno de los instrumentos. En segunda instancia, se obtuvo el índice de normalidad, con el coeficiente Kolmogorov-Smirnov, con la finalidad de efectuar la toma de decisiones respecto al estadístico emplear para la correlación. En el caso la distribución de las puntuaciones fue no normal, empleándose un estadístico no paramétrico como Rho de Spearman. Establecido ello se procedió a realizar el proceso estadístico a fin de obtener los resultados.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Resultados

A continuación, se presentan los resultados del estudio.

4.1.1. Resultados descriptivos

Tabla 6

Nivel de motivación laboral en los participantes de la muestra Lima 2021

Nivel	f	%
Alto	00	0.0
Medio	12	13.0
Bajo	78	77.0
Total	90	100.0

La tabla 6 muestra respecto a la variable motivación laboral que 77% de los participantes se orientó hacia nivel bajo, 13% hacia nivel medio y ninguno se orientó hacia nivel alto.

Figura 4

Nivel de motivación laboral en los participantes de la muestra Lima 2021

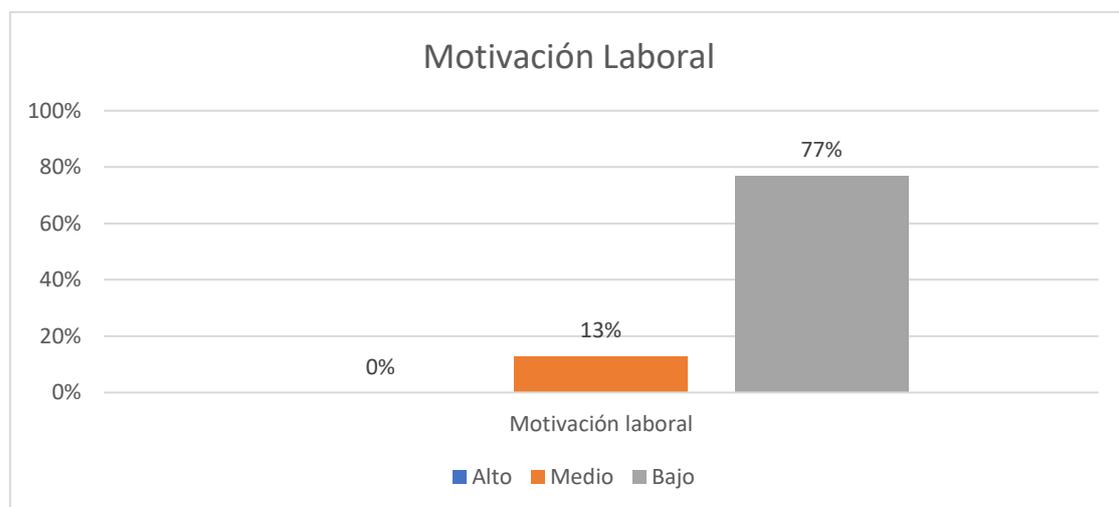


Tabla 7

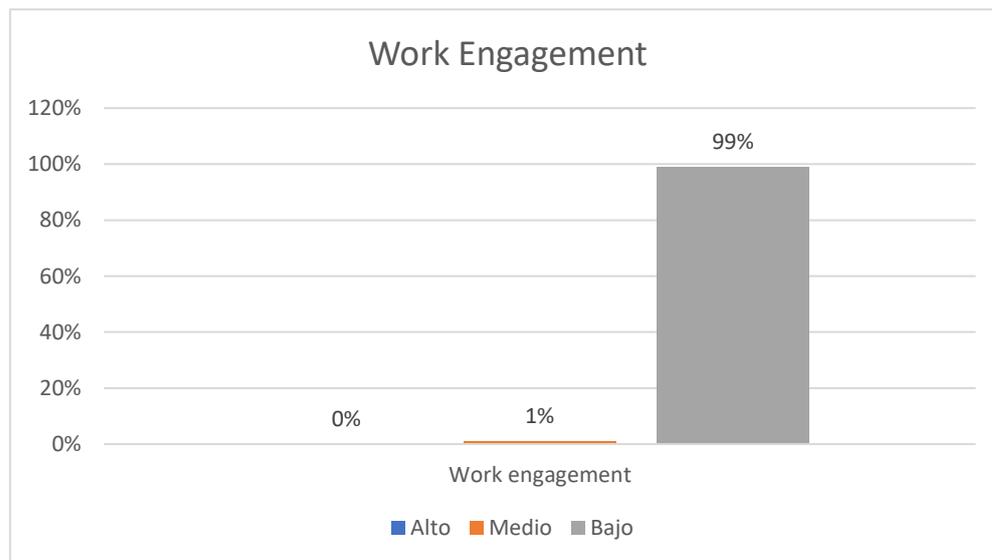
Nivel de work engagement en los participantes de la muestra Lima 2021

Nivel	f	%
Alto	00	0.0
Medio	1	1.0
Bajo	89	99.0
Total	90	100.0

Referente a la variable work engagement, la tabla 7, mostró que 99% de los participantes se orientó hacia nivel bajo, 1% hacia nivel medio y ninguno hacia nivel alto.

Figura 5

Nivel de work engagement en los participantes de la muestra Lima 2021



4.1.2. Resultados inferenciales

Tabla 8

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov en las variables motivación laboral y compromiso organizacional

Variables	K-S	Sig.
Motivación laboral	.048	.200
Work engagement	.116	.005

a. La distribución de prueba es no normal; b. Se calcula a partir de datos; c. Corrección de significación de Lilliefors.

La tabla 8, evidencia en la variable motivación laboral la puntuación del estadístico de prueba K-S fue .048, a un nivel de significación de $.200 > p_valor .05$ indicando que existe normalidad y en la variable work engagement el estadístico de prueba K-S fue .116, a un nivel de significación de $.005 < p .05$ señalando que la distribución es no normal. En base a lo expuesto es posible asumir que la distribución de las puntuaciones, existen muchos valores que son bajos o altos y por ello, el promedio no está al medio de toda la distribución y, considerando que los niveles de significatividad son variables se tomó la decisión de emplear para la correlación el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

Tabla 9

Relación entre motivación laboral y work engagement en los participantes de la muestra mediante el coeficiente Rho de Spearman.

		Work engagement
Motivación laboral	Rho de Spearman	.750**
	Sig. (bilateral)	.006
	N	90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 9 indica la existencia de relación positiva, fuerte y significativa (Rho = 0.750^{**} $p_valor 0.006 < 0.01$), entre motivación laboral y work engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021. Indicando que, la prevalencia de una motivación laboral baja en los colaboradores, el nivel de work engagement es bajo. En base a los resultados, se acepta la hipótesis general planteada indicando que existe relación significativa entre motivación laboral y work

engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021.

Tabla 10

Relación entre motivación de logro y work engagement en los participantes de la muestra mediante el coeficiente Rho de Spearman

		Work engagement
Motivación de logro	Rho de Spearman	.658*
	Sig. (bilateral)	.047
	N	90

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

La tabla 10 indica la existencia de relación positiva, fuerte y significativa ($Rho = 0.658$ $p_valor 0.047 < 0.05$), entre motivación de logro y work engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021. Indicando que, a menor motivación de logro, menor es el work engagement en los colaboradores. En base a los resultados, se acepta la primera hipótesis específica planteada indicando que existe relación significativa entre motivación de logro y work engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021.

Tabla 11

Relación entre motivación de afiliación y work engagement en los participantes de la muestra mediante el coeficiente Rho de Spearman.

		Work engagement
Motivación de afiliación	Rho de Spearman	.675*
	Sig. (bilateral)	.043
	N	90

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

La tabla 11 indica la existencia de relación positiva, fuerte y significativa ($Rho = 0,675^*$ $p_valor 0,043 < 0,05$, entre motivación de afiliación y work engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021. Indicando que, a menor motivación de afiliación, menor es el work engagement en los colaboradores. En base a los resultados, se acepta la segunda hipótesis específica planteada indicando que existe relación significativa entre motivación de afiliación y work engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021.

Tabla 12

Relación entre motivación de poder y work engagement en los participantes de la muestra mediante el coeficiente Rho de Spearman.

		Work engagement
Motivación de poder	Rho de Spearman	.666**
	Sig. (bilateral)	.005
	N	90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 12 indica la existencia de relación negativa, baja y significativa ($Rho = 0,666^{**}$ $p_valor 0,005 < 0,01$) entre motivación de poder y work engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021. Indicando que, a menor motivación de poder, menor es el work engagement en los colaboradores. En base a los resultados, se acepta la tercera hipótesis específica planteada indicando que existe relación significativa entre motivación de poder y work engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021.

4.2. Discusión de los resultados

El estudio planteó como objetivo general, determinar la relación existente entre motivación laboral y work engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 202, los resultados evidencian la existencia de relación positiva, fuerte y significativa ($Rho = 0.750^{**}$ $p_valor 0.006 < 0.01$), entre motivación laboral y work engagement, indicando que, la prevalencia de una motivación laboral baja en los colaboradores, el nivel de work engagement es bajo. En base a los resultados, se acepta la hipótesis general planteada indicando que existe relación significativa entre motivación laboral y work engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021. Los hallazgos coinciden con los resultados de Chambí (2018) en colaboradores de la municipalidad distrital de Paucarpata, al concluir una relación positiva moderada y significativa, indicando que, a menor motivación, menor es el compromiso y entusiasmo por el trabajo. De igual manera con el estudio de Bohórquez et al. (2020), en Ecuador, en trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas, evidenciando que un bajo nivel de motivación afectaba el desempeño laboral de los colaboradores y por ende en el entusiasmo y compromiso por la labor realizada.

Sin embargo, no coinciden con lo concluido por Palacios (2019) en colaboradores de un instituto superior de educación pública, al demostrar que cuanto mayor motivación asuma los colaboradores, estos realizarán su trabajo con mayor entusiasmo. Asimismo, Quiroz (2019), al obtener en su estudio con colaboradores de la policía nacional del Perú, que el moderado nivel de motivación, moderado es el entusiasmo por su trabajo. A su vez con el estudio de Leguía (2019) al trabajar con colaboradores de una municipalidad distrital, señalando que ante un nivel moderado y favorable de motivación el entusiasmo por el trabajo será favorable y moderado De igual manera con los hallazgos de Cerdá y Parada (2018), en Chile, con colaboradores al indicar que, pese a la mayor motivación, menor entusiasmo por el trabajo y compromiso laboral en los colaboradores, realizando labores por cumplir con la carga laboral. Quispe (2017) en colaboradores de una empresa de consultoría y contratistas generales, indicando que la motivación hace que los colaboradores trabajen con más vigor, dedicación y se muestren más absortos en sus labores. De igual forma con los resultados de Frías (2016), en México, en colaboradores

del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana. Indicando que, a mayor motivación, mayor es el entusiasmo por el trabajo.

Por otro lado, en cuanto a los niveles de motivación laboral 77% de los participantes se orientaron hacia nivel bajo y de la misma forma, en work engagement, 99% se orientó hacia nivel bajo. Los resultados corroboran los niveles alcanzados en motivación y work engagement en el estudio de Chambi (2018) en colaboradores de una municipalidad distrital de Paucarpata, donde 56.1% presentaron nivel de motivación baja, y respecto a engagement, 50.1% se orientó hacia nivel bajo; de la misma forma con los hallazgos de Quispe (2017) en colaboradores de una empresa de consultoría y contratistas generales, donde 60% presentaron nivel de motivación baja,; inclusive con los resultados de Bohórquez et al. (2020), en Ecuador, con trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas, indicando un bajo nivel motivacional en 65% de ellos. Asimismo, con lo hallado por Cerdá y Parada (2018), en Chile, en colaboradores de la empresa Coopelan Ltda., donde 78% se orientó hacia niveles bajos en engagement.

Sin embargo, no presentan similitud con lo hallado por Palacios (2019) en colaboradores de un instituto superior de educación pública, indicando la presencia regular de motivación en 49.3% de los participantes y referente a engagement, 64% consideró que es adecuado. De la misma forma con los de Quiroz (2019), en colaboradores de la policía nacional del Perú, donde 76% presentaron nivel de motivación laboral alto y en cuanto a engagement se orientaron a hacia nivel medio (71%). De igual manera con lo obtenido por Leguía (2019) en colaboradores de una municipalidad distrital, donde 43.2% de los colaboradores, presentaron nivel de motivación regular, igualmente respecto a engagement, el 77% se orientó hacia niveles altos. También con los hallazgos de Quispe (2017) en colaboradores de una empresa de consultoría y contratistas generales, quienes respecto a engagement, el 50% se orientó hacia nivel regular. Inclusive con los de Cerdá y Parada (2018), en Chile, en colaboradores de la empresa Coopelan Ltda., al indicar que 67% percibió alto nivel de motivación. Por otro lado, no coinciden con los de Frías (2016), en México, en colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana, indicando que 89% presentaron nivel de engagement alto, igualmente respecto a la motivación, el 90% se orientó hacia niveles altos. Datos similares se observó en el estudio de Díaz (2016) en Argentina, en

colaboradores millennials que laboran en empresas estatales y privadas, donde 48% el nivel de motivación es alto y 45% de los colaboradores, presentaron nivel de engagement medio.

Los resultados expuestos caracterizan a los participantes como colaboradores cuya capacidad de motivación laboral es una fuerza mermada, viéndose limitada su predisposición voluntaria y disminuido el proceso auto energético, aspectos que no generan mayor impulso en el comportamiento laboral, asumiendo una inclinación negativa para efectuarlo, no manteniendo la atracción hacia un objetivo que supone una acción por parte de ellos, la cual realizan con mayor esfuerzo para el logro de este tanto en lo relacionado al puesto como los organizacionales, involucrando en ello el aspecto productivo, el desempeño y la satisfacción de las necesidades relacionales, de control, como de logro (Mc Clelland, 2013; Raymundo, 2013; Herrera y Zamora, 2014; Sum, 2015). Afectando el estado mental positivo, persistente y satisfactorio en los colaboradores mediante la falta de involucramiento psicológico, desvinculándose afectivamente del aspecto laboral, viéndose disminuido el vigor, dedicación y absorción, decayendo la capacidad de desarrollar altruismo organizacional, cooperación en el grupo, ilusión para el trabajo, capacidad para afrontar demandas, conexión energética y afectiva hacia el trabajo, presentando limitaciones en el compromiso organizacional, el desempeño y calidad de servicio implicando que los colaboradores actitudinal mente tienden a no disfrutar, no creer en lo que hacen y no sentirse valoradas por su trabajo (Schaufeli y Bakker, 2003; Bakker y Demerouti, 2008; Saracho, 2011; Cárdenas y Jaik, 2014; Ventura, 2006; Ferreira et al., 2019).

Respecto al primer objetivo específico, los hallazgos muestran la existencia de relación positiva, fuerte y significativa ($Rho = 0.658$ $p_valor 0.047 < 0.05$), entre motivación de logro y work engagement, indicando que, a menor motivación de logro, menor es el work engagement en los colaboradores. En base a los resultados, se acepta la primera hipótesis específica planteada indicando que existe relación significativa entre motivación de logro y work engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021. Los hallazgos presentan similitud con los de Palacios (2019) en colaboradores de un instituto superior de educación pública, al demostrar que existe baja motivación de logro al percibirse solo cierto grado de progreso

laboral y baja satisfacción por el trabajo. Asimismo, con los de Quispe (2017) en colaboradores de una empresa de consultoría y contratistas generales, indicando que la baja motivación por la autorrealización no motiva a que los colaboradores se sientan entusiasmados por su trabajo.

Se sabe que la motivación de logro es la voluntad de avanzar, el deseo de luchar por el éxito o el logro. (Mc Clelland, 2013). Bajo esta premisa, el grupo de participantes en la muestra tienden a mostrar cierta orientación de incapacidad centrada en sus insuficiencias personales, atribuyendo sus dificultades a una falta de habilidad, sintiéndose aburridas en el contexto laboral, lo cual deteriora su ejecución y desempeño (Rosas, 2018). No obstante, no confían en su totalidad en su éxito, afrontando el problema laboral de manera no planificada y al intentarlo y fracasan, asumen el fracaso como evidencia de su poca habilidad. En el caso de no realizar ningún intento, tal vez encuentren alguna justificación aceptable sobre su fracaso (Santrock, 2002). Por otro lado, ante la falta de habilidad, simplemente no intentan o copian, dan excusas, trabajan con poco entusiasmo o se fijan metas poco realistas. Este hecho, hace que aquellos colaboradores perciban las altas demandas laborales y escasos recursos personales sintiéndose propensos a sentirse abrumados por el trabajo (Hakanen et al., 2006; Herrera y Álvarez, 2019). Y que al autoevaluarse esta sea negativa y vinculándolas a la percepción de la poca capacidad para controlar e influir en el entorno, demostrándose que no pueden lograr metas, motivación, rendimiento laboral y satisfacción con la vida (Hobfoll, 2001; Herrera y Álvarez, 2019). Ello se debe a que cuanto menores son los recursos personales más baja es la autoestima y menor congruencia consigo mismo afectando la motivación intrínseca, conllevándolos a experimentar insatisfacción, falta de bienestar y bajo rendimiento laboral (Cárdenas y Jaik, 2015; Cárdenas, 2016; Benites y Del Águila, 2020).

En cuanto al segundo objetivo específico es posible señalar la existencia de relación positiva, fuerte y significativa ($Rho = 0.675^*$ $p_valor 0.043 < 0.05$, entre motivación de afiliación y work engagement indicando que, a menor motivación de afiliación, menor es el work engagement en los colaboradores. En base a los resultados, se acepta la segunda hipótesis específica planteada indicando que existe relación significativa entre motivación de afiliación y work engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021. Corroborando lo

hallado por Palacios (2019) donde la baja necesidad de afiliación en los colaboradores basado en relaciones interpersonales y trabajo en equipo poco equilibrado se asociaba a un bajo engagement.

Respecto a la necesidad de afiliación, implica el deseo de relacionarse con otras personas, es característico de una necesidad social (McClelland, 2013). Los colaboradores del estudio como manifiesta Rice (2000) tienden a no ver satisfechas la necesidad de afiliación buscan la compañía de otras, toman medidas e ingenian estrategias para ser admitidas por estas, intentan proyectar una imagen favorable en sus relaciones interpersonales, tratan de moderar las tensiones desagradables en las relaciones interpersonales, buscan ayudar y apoyar a otras, y desean ser admiradas en retribución. Buscan ser valoradas, incluidas y motivadas por otras, para sentirse una parte importante de la vida y actividad laboral. Es así como la baja motivación de afiliación tiende a asociarse con la poca relación recíproca entre los recursos personales y las emociones positivas, las cuales tienden a disminuir las habilidades en relación con el trabajo, no permitiendo el desarrollo de la persona en una organización saludable (Ouweneel et al., 2012).

Referente al tercer objetivo específico se evidencia la existencia de relación negativa, baja y significativa $Rho = 0.666^{**}$ $p_valor 0.005 < 0.01$) entre motivación de poder y work engagement, indicando que, a menor motivación de poder, menor es el work engagement en los colaboradores. En base a los resultados, se acepta la tercera hipótesis específica planteada indicando que existe relación significativa entre motivación de poder y work engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021. Los hallazgos coinciden con los de Bohórquez et al. (2020) en Ecuador, en trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas, donde 35% presentaron insatisfacción en lo que respecta a la necesidad de poder. De igual forma con los resultados de Chambi (2018) en colaboradores de la municipalidad distrital de Paucarpata, indicando que una baja motivación genera una pobre energía y vitalidad para el cumplimiento y entusiasmo por el trabajo, afirmándose que en el trabajo no se hacen mejor las actividades laborales con dedicación a causa de una baja motivación y en la medida que ante menor motivación menor es que los colaboradores queden absortos en su trabajo.

La motivación de poder se vincula a conseguir que otras personas se comporten de determinada manera a como hubieran actuado de manera natural. Es el deseo que tienen las personas para controlar los medios que les permiten dirigir, influir y dominar a otras personas (Mc Clelland, 2013). Respecto a los colaboradores, sienten frustración al no obtener y ejercer el poder y la autoridad, buscando siempre que necesitan ganar argumentos, persuadir a otras, hacer que sus criterios prevalezcan sintiéndose incómodas sí no poseen ciertas cuotas de autoridad (Santrock, 2002). La necesidad de poder y la frustración que conlleva el no conseguirlo, asumiendo la posición de una necesidad no satisfecha tornándose en una demanda laboral per se impuesta por los propios colaboradores. La situación es que ellos no presentan los recursos personales suficientes que amortigüen dicho impacto pudiendo producirse estrés laboral. Donde los componentes apoyo social, autonomía y retroalimentación sobre el desempeño y las oportunidades de desarrollo lo puedan mitigar. Aquellos colaboradores que disponen de bajos recursos en forma limitada pueden afrontar mejor las demandas laborales diarias. Y cuando las demandas amplifican el impacto sobre los recursos laborales en la motivación de poder/engagement los colaboradores pueden sufrir de Burnout por el desgaste emocional sufrido (Bakker et al., 2005; Xanthopoulou et al., 2007).

El estudio muestra que la motivación laboral predispone a los colaboradores a comportarse en formas que afectan de manera crítica el work engagement relacionados al desempeño de trabajos y tareas. Bajo las condiciones laborales en que se encuentran no estimulan la independencia y la toma de riesgos, no sumiendo interés por retos de proporciones manejables, que los puedan conducir a experimentar altos sentimientos de logro. De igual forma, una necesidad fuerte de afiliación o de poder. Bajo estos parámetros, no surgen comportamientos que resulten compensatorios, por cuanto no proporcionan soluciones a estos. Como resultado, cuando los colaboradores necesiten enfrentar una situación, no intentará emplear algún esquema de comportamiento, pues no ha aprendido a confiar en él (Hampton, Summer y Webber, 2014; García, 2008). Ello conllevará a que no demuestre vigor, al percibirse bajos niveles de energía, esfuerzo y persistencia en el trabajo (Schaufeli, 2013); poca dedicación, reflejado en bajo entusiasmo y valoración al trabajo, experimentando de manera limitada inspiración, entusiasmo, orgullo y sentido de significado (Schaufeli, 2017); inclusive baja absorción, no

expresando un gran estado de concentración plena y felicidad al trabajar, inmersión o concentración en el trabajo, hasta el punto en que no sienten que el tiempo “se les pasa volando” (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000; Salanova et al., 2000; Schaufeli et al., 2002; Schaufeli y De Witte, 2017). Por tanto, la labor realizada por los colaboradores es solo para cumplir y satisfacer las necesidades económicas. Cada uno ve por su trabajo y lo que tenga como responsabilidad laboral.

Cabe mencionar que, lo expuesto genera ciertas dificultades pudiendo verse afectado el ejercicio de las labores productivas, así como su salud mental, haciéndolos proclive a la presencia de sintomatología de estrés crónico. Esto podría explicarse por las exigencias y las demandas de la nueva forma de gestionar la producción a raíz de la pandemia por Covid 19, lo cual requiere de un mayor engagement. A ello se suma, el papel del liderazgo de los directivos de la empresa cuyos estilos al parecer no resultan eficaces para generar niveles de motivación y engagement. Por otro lado, entre las limitaciones de la investigación, pese a la envergadura de los hallazgos, es conveniente señalar algunos aspectos a mejorar para un futuro. En primera instancia los datos de la evaluación de las variables fueron obtenidos después de concluir las jornadas de trabajo, resultando que el grupo se encuentre fatigado y cansado, donde la atención, motivación e interés se encuentren a niveles no óptimos, siendo una posible fuente de error al momento de resolver en los protocolos, pudiendo existir sesgo en las respuestas de los colaboradores. Convendría expandir el estudio empleando entrevistas semiestructuradas para ampliar los datos.

Finalmente, se ha expuesto un trabajo que aporta evidencias de hallazgos, sin embargo, es necesario establecer que la muestra elegida es pequeña y no pueden generalizarse a una mayor población, requiriéndose de su ampliación. Sin embargo, al promoverse esta línea de investigación, donde los hallazgos han sido contrastados con postulados científicos, permiten continuar profundizando en el estudio de las variables, con la firme convicción de que puedan traducirse en lineamientos eficaces que conlleven a ampliar y solucionar problemas relacionados a las variables motivación laboral y work engagement.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

En base a los resultados se concluye en el estudio lo siguiente.

Primera

Se determinó la existencia de relación entre motivación laboral y work engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021, indicando que, a menor motivación laboral, menor es el work engagement.

Segunda

Se identificó la existencia de relación entre la motivación de logro y work engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021, indicando que, a menor motivación de logro, menor es el work engagement.

Tercera

Se comprobó la existencia de relación entre la motivación de afiliación y work engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021, indicando que, a menor motivación de afiliación, menor es el work engagement.

Cuarta

Se estableció la existencia de relación entre motivación de poder y work engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021, indicando que, a menor motivación de poder, menor es el work engagement.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones del estudio son las siguientes.

Primera

La organización puede elevar y afianzar el nivel de motivación laboral, mediante un plan de reconocimiento de contribuciones valiosas, basada en incentivos pecuniarios como en bienes a los colaboradores, evaluándose mensualmente a través de un ranking de productos

meta a los cuales deben de llegar, con la finalidad de reforzar acciones motivadoras promoviendo a su vez el work engagement.

Segunda

Sería recomendable que la gerencia de recursos humanos elabore un plan de capacitación, mediante sesiones de coaching organizacional, donde se establezca desde una perspectiva practica y vivencial, la sinergia entre motivación laboral y work engagement, promoviendo en los colaboradores una mayor identificación con la organización y su trabajo lo cual permitiría el cumplimiento de los objetivos personales y organizacionales.

Tercera

Es recomendable establecer un sistema comunicacional abierto y transparente entre directivos y colaboradores mediante el cual ambas partes tengan las herramientas modernas de comunicación y colaboración entre sí, bajo un sistema sencillo y eficiente de conectarse promoviendo el manejo eficiente de información técnica como personal, crucial para el desarrollo de las labores de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, generando una cultura de confianza, promoviendo con ello el work engagement.

Cuarta

Se recomienda a los directivos estimular la autonomía y flexibilidad en los colaboradores a fin de que sientan que son administradores de sus responsabilidades y no perciban que son tratados bajo un régimen castrense, lo cual permitiría una mayor identificación con la organización y elevaría el nivel de work engagement consolidando el desarrollo motivacional a nivel laboral.

Quinta

Desde la perspectiva metodológica es recomendable validar los instrumentos empleados en el estudio considerando una mayor de población de colaboradores del sector en diseño e implementación de sistemas de audio video y control, con la finalidad de obtener herramientas de evaluación de las variables estudiadas que puedan ser empleadas en el campo organizacional a fin de realizar estudios diagnósticos relevantes y de utilidad en el campo del talento humano.

REFERENCIAS

- Ajello, A. M. (2003). La motivación para aprender. España: Popular.
- Alarcón, R. (2009). Psicología de la Felicidad. Introducción a la Psicología Positiva. Lima: Edit. Universitaria.
- Bakker, A., y Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13 (3) pp 209-223. Recuperado de: <http://doi10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M., y Taris, T. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work & Stress* 22 (3) pp 187-200. doi: <http://10.1080/02678370802393649>
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 95-185.
- Bakker, A., y Oerlemans, W. (2011). *Subjective well-being in organization*. Oxford: Oxford University Press.
- Bakker, A., y Oerlemans, W. (2019). Daily job crafting and momentary work engagement: a self-determination and self-regulation perspective. *Journal of Vocational Behavior* 112 pp 417-430. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.005>
- Bakker, A., y Rodríguez, A. (2013). *El engagement en el trabajo*. Barcelona: Pirámide.
- Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W., Taris, T., y Schreurs, B. (2012). For fun, love, or money: what drives workaholic, engaged, and burned out employees at work? *Applied Psychology* 61 (1) pp 30-55. Recuperado de: doi: 10.1111/j.1464-0597.2011.00454.x
- Beek, I., Taris, T., y Schaufeli, W. (2011). *Engagement*. España: Narcea.
- Berardi A. (2015). *Motivación laboral y compromiso*. Tesis de Licenciatura. Universidad Fasta. Argentina. Recuperado de: http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1
- Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar*. Barcelona: CISSPRAXIS.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad* 12 (3) pp 385-390.

- Byrne, Z., Peters, J., y Weston, J. (2016). The struggle with employee engagement: Measures and construct clarification using five samples. *Journal of Applied Psychology* 101 (9) pp 1201-1227. Recuperado de: <https://doi.org/10.1037/apl0000124>
- Byrne, B. M. (2009). Structural Equation Modeling: Perspectives on the Present and the Future. *International Journal of Testing*, 1 (3-4) pp 327- 334. Recuperado de: doi: 10.1080/15305058.2001.9669479
- Cárdenas, T., y Jaik, A. (2014). Inventario para la medición del engagement (ilusión por el trabajo). Un estudio instrumental. *Psicogente* 17 (32) pp. 294-306.
- Cerna, M. (2017). *Propiedades psicométricas de la escala de motivación M-L 1996 en los operarios de las plantas pesqueras del distrito Chancay*. Tesis Licenciatura. Universidad Cesar Vallejo. Lima.
- Cerdá, H., y Parada, M. (2018). *Motivación del clima laboral y engagement aplicado en la empresa Coopelan Ltda.* Tesis Título Ingeniería. Universidad de Concepción. Chile.
- CEPAL/OIT (2020). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. La dinámica laboral en una crisis de características inéditas: desafíos de política*. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46308-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-la-dinamica-laboral-crisis>
- Chambi, J (2018). *Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Paucarpata en el año 2018*. Tesis Licenciatura. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa.
- Chiavenato, I. (2014). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores.
- Demerouti, E., Mostert, K., y Bakker, A. (2010). Burnout and Work Engagement: A Thorough Investigation of the Independency of Both Constructs. *Journal of Occupational Health Psychology* 15 (3) pp 209-222. Recuperado de: doi: 10.1037/a0019408
- Deza, J., y Muñoz, S. (2015). *Metodología de la investigación*. Lima: Fondo Editorial Universidad Alas Peruanas.
- Díaz, N. (2016). *Motivación y engagement laboral de los millennials*. Tesis Licenciatura. Universidad Argentina de la Empresa. Argentina.

- Diez, E., y Cejas, M. (2010). Docentes engagement: caso (Escuela de Relaciones Industriales) *Visión Gerencial* 9 (1) pp 67-77. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/47871600_Docentes_engagement_caso_Escuela_de_Relaciones_Industriales/link/0e60c464f0c493afa4b462c0/download
- Domínguez, S., Sánchez, A., y Fernández, M. (2020). Psychometric properties of the UWES-9S in Peruvian college students. *Acta Colombiana de Psicología* 23 (2) pp 7-23. <http://www.doi.org/10.14718/ACP.2020.23.2.2>
- El Tiempo (abril 2021) *Uno de cada cuatro colombianos quiere cambiar de trabajo*. Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/nivel-de-satisfaccion-de-trabajadores-colombianos-son-su-empleo-211956>
- Ferreira, C., da Costa Ferreira, P., Cooper, J., y Oliveira, F. (2019). *El entusiasmo de trabajar*. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C. y Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21 (2) pp 195- 206.
- Fresno, C. (2019). *Metodología de la investigación*. Argentina: El Cid Editor.
- Frías, M. (2016). Análisis del engagement y su relación con la motivación de los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana. Tesis Maestría. Universidad Veracruzana. México.
- Gallup (2016). *Gallup Q12 employee engagement survey*. New York. Recuperado de https://www.goalbusters.net/uploads/2/2/0/4/22040464/gallup_q12.pdf
- Gallup (2017). *State of the global workplace*. New York. Recuperado de <https://es.slideshare.net/adrianboucek/state-of-the-global-workplace-gallup-report-2017>
- García, A. (2008). *Motivación individual*. Recuperado de: http://grupos.emagister.com/documento/administracion_motivacion_yorganizacion_/1048-38669
- Hallberg, U., y Schaufeli, W. (2006). “Same” But Different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment? *European Psychologist* 11 (2) pp 119-127. Recuperado de: doi: 10.1027/1016-9040.11.2.119
- Hampton, D., Summer, C., y Webber, R. (2014). *Manual de desarrollo de recursos humanos*. México: Trillas.

- Herrera, L., y Zamora, E. (2014). *El recurso humano en las organizaciones*. México: Trillas.
- Hobfoll, S. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychologist: An International Review. American Psychologist* 50 pp 337-421.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2010). *Encuesta nacional económica*. Lima: INEI.
- Juárez, A., Hernández, C. I., Flores, C., y Camacho, A. (2015). *Entusiasmo laboral en profesionales de la salud: propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale*. Morelos: Universidad Autónoma del Estado de Morelos - Plaza y Valdés
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal* 33 (4) pp 692-724. Recuperado de: doi: 10.5465/256287
- La República (enero, 2020). Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. Recuperado de: <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>
- Leguía, M. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac*. Tesis Licenciatura. Universidad José María Arguedas. Apurímac.
- Luthans, F. (2002). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706. Recuperado de: doi: 10.1002/job.165
- Maslach, C., y Leiter, M. (1997). *La verdad acerca de burnout*. San Francisco: Jossey Bass
- Maslach, C., Schaufeli, W., y Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology* 52 (1) pp 397-422. Recuperado de: doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Maslow, A (1961). *La teoría de la motivación humana*. Massachusetts: Kairós
- Mc Clelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=3fKGr602DTcC&oi=fnd&pg=>

PA13&dq=mccllland+d.c.(1989)+estudio+de+la+motivaci%C3%B3n+humana.
+madrid+narcea&ots=b_Vdnp29z9&sig=_FzNeI5Tg7KnKhtwnQnZDdM27po#v
=onepage&q&f=false

- McClelland, D. (1961). *Motivación de filiación, poder y logro*. México: Trillas.
- Mc Clelland, D. (2013). *Motivación*. España: Narcea.
- Mc Gregor, D. (1960). *El lado humano de las empresas*. México: Mc Graw Hill.
- Molina, M., y Moreno, M. (2012). Síndrome del burnout y engagement en profesionales del sistema penitenciario costarricense. *Rev. Ciencias Sociales Universidad de Costa Rica* 137 pp 65-81. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/274887732_Sindrome_del_burnout_y_engagement_en_profesionales_del_sistema_penitenciario_costarricense/link/55dfd0cf08ae2fac47190109/download
- Naranjo, M. (2017). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. España: Grao.
- Organización Internacional Del Trabajo (2018). *El recurso humano y la productividad*. Ginebra. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/emp_ent/ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Organización Mundial de la Salud (2020). Salud de los trabajadores. Recuperado de: https://www.who.int/topics/occupational_health/es/
- Ouweneel, E., Le Blanc, P., y Schaufeli, W. (2012). Don't Leave your Heart at Home: Gain Cycles of Positive Emotions, Resources, and Engagement at Work. *Career Development International* 17 (6) pp 537-556. Recuperado de: <http://doi10.1108/13620431211280123>
- Ouweneel, E., Le Blanc, P., Schaufeli, W., y Van Wijhe, C. (2012). Good Morning, Good Day: A Diary Study on Positive Emotions, Hope, and Work engagement. *Human Relations* 65 pp 1129-1154.
- Palacios, A. (2019). *Motivación y engagement laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz*. Tesis Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Chimbote.
- Palmero, F., Gómez, C., Carpi, A, y Guerrero, C. (2008). Perspectiva histórica de la psicología de la motivación. *Revista Scientific Electronic Library* 26 (2) pp 3-7. Recuperado de:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-47242008000200004

- Pérez, J. (1990). *Las motivaciones humanas en la empresa*. Barcelona: Plaza y Janes.
- Pujol, L., y Arraigada, M. (2018). Propiedades psicométricas de la versión corta de la Utrecht Work Engagement Scale en trabajadores argentinos. *Pensamiento Psicológico* 16 (2) pp. 31-45 Recuperado de: doi:10.11144/Javerianacali.PPSI16-2.ppv
- Quiroz, S. (2019). *Motivación laboral y engagement del personal de la policía nacional del Perú, Cajabamba*. Tesis Licenciatura. Universidad señor de Sipán. Chiclayo.
- Quispe, K. (2017). *Motivación y engagement laboral en Piscis Mg Consultores contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno*. Tesis Licenciatura. Universidad Cesar Vallejo. Lima.
- Ramírez, V. (2016). *Incidencia de la motivación, la satisfacción laboral y los conflictos de trabajo y familia en el engagement de los tripulantes de Latham*. Tesis Maestría. Universidad de Especialidades Espíritu Santo. Ecuador.
- Ramírez, R., Badii M., y Abreu J. (2015). *La motivación laboral*. México: Mc Graw Hill.
- Rabitsch, O. (Octubre, 2014) *Perú tiene alta tasa de rotación de personal*. Diario Correo. Recuperado de <https://diariocorreo.pe/economia/peru-tiene-alta-tasade-rotacion-de-personal-9770/>
- Raymundo, J. (2013). *Motivación*. México: Mc Graw Hill Pearson Educación.
- Rosas, E. (2018). *Gestión del talento humano y motivación laboral: caso Gobierno Regional Pasco – 2017*. Tesis Maestría. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco.
- Ryan, R., y Deci, E. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar. *American Psychologist* 55 pp 68 – 78.
- Saks, A. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology* 21 (7) pp 600-619. Recuperado de: doi: 10.1108/02683940610690169
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004). El Engagement de los empleados: Un reto para la dirección de los resultados humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 261(62), 109- 138. Recuperado de <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/221.pdf>

- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza.
- Salanova, M., Martínez, I. y Llorens, S. (2014). Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación Wont. *Papeles del Psicólogo* 35 (1) pp 22-30.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J. y Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”. Una nueva perspectiva. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 16 (2) pp 117-134.
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la motivación*. México: Mc Graw-Hill.
- Saracho, J. (2011) Talento organizacional. Un Modelo para la definición organizacional del talento. Santiago: RIL Editores.
- Schaufeli, W y Bakker, A. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement* 66 (4) pp 701-716.
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2003). Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Manual Preliminar. Unidad de Psicología de la Salud Ocupacional Universidad de Utrecht.
- Schaufeli, W., y Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 25 (3) pp 293-315. Recuperado de: doi: 10.1002/job.248
- Schaufeli, W., Salanova, M., González, V., y Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies* 3 (1) pp 71-92.
- Schaufeli, W., y Bakker, A. (2003). UWES Utrecht Work Engagement Scale. Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Preliminary Manual. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University. Recuperado de https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Schaufeli, W., y Taris, T. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: common ground and worlds apart. *Work & Stress* 19 (3) pp 256-262. Recuperado de: doi: 10.1080/02678370500385913
- Schaufeli, W., Taris, T., y Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?

- Applied Psychology*, 57 (2) pp 173-203. Recuperado de: doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x
- Schaufeli, W. (2013). What is engagement? London: Routledge. Recuperado de <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/414.pdf>
- Schaufeli, W., y De Witte, H. (2017). Outlook work engagement in contrast to burnout: real and redundant! *Burnout Research* 5 pp 58-60. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.06.002>
- Schaufeli, W. (2017). Applying the job demands-resources model. *Organizational Dynamics* 2 (46) pp 120- 132.
- Siegrist, J. (2016). *Stress in the Workplace*. Oxford: John Wiley y Sons
- Sodexo (2021). *Incentivos no monetarios: ¡la mejor forma de motivar a tus colaboradores!* Recuperado de: <https://www.sodexo.pe/blog/incentivos-no-monetarios-para-empleados/>
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Tesis Licenciatura. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Taylor, L., Dollard, G., Clark, L., Dorman, C., y Bakker, A. (2019). *Engagement y trabajo*. Madrid: Narcea.
- Trechera, J. L. (2005). Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria? Recuperado de: <http://www.psicologia-online.com/articulos/2005/motivacion.shtml>
- Valdés, C. (2005). *Motivación*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/canales5/rrhh/lamotici.htm>
- Ventura, M., Llorens, S., y Salanova, M. (2006). El rol de la autoeficacia en el estudio del engagement. *Jornades de Foment de La Investigació*.
- Vicuña, L. (1996). *Escala de motivación M-L*. Lima: San Marcos.
- Vroom, V. (1964). *Motivación y alta dirección*. México: Trillas.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E., y Schaufeli, W. (2007). The role of personal resources in the job demands resources model. *International Journal of Stress Management*, 14 (2) pp 121-141. Recuperado de: doi: 10.1037/1072-5245.14.2.121
- Zúñiga, S. (2013). *Personalidad resistente, autoevaluaciones básicas y capital psicológico en el modelo de demandas y recursos*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Zumaeta, J. (2018). *Mal clima laboral disminuye hasta el 20% la productividad de colaboradores.* Gestión - El Comercio. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mal-clima-laboraldisminuye-20-productividad-colaboradores-nndc-243696-noticia/>

ANEXOS

Anexo 01: Declaración de autenticidad y no plagio



Escuela de Posgrado

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

DECLARACIÓN DEL GRADUANDO

Por el presente, el graduando:

AYDE GLORÍA AQUÍÑO LEANDRO

en condición de egresado del Programa de Posgrado:

MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

deja constancia que ha elaborado la tesis intitulada:

MOTIVACIÓN LABORAL Y WORK ENGAGEMENT EN UNA EMPRESA DE DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS DE AUDIO, VIDEO Y CONTROL, LIMA 2021

Declara que el presente trabajo de tesis ha sido elaborado por el mismo y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por cualquier persona natural o jurídica ante cualquier institución académica, de investigación, profesional o similar.

Deja constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no ha asumido como suyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o de la Internet.

Asimismo, ratifica que es plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asume la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento y es consciente de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, el graduando se somete a lo dispuesto en las normas de la Universidad Ricardo Palma y los dispositivos legales vigentes.


Ayde Gloria Aquino Leandro

Lima, 24 de junio de 2021

Anexo 02: Autorización de consentimiento para realizar la investigación



Escuela de Posgrado

AUTORIZACIÓN DE CONSENTIMIENTO PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN

DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DEL AREA O DEPENDENCIA DONDE SE REALIZARÁ LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia que el área o dependencia que dirijo, ha tomado conocimiento del proyecto de tesis titulado:

MOTIVACIÓN LABORAL Y WORK ENGAGEMENT EN UNA EMPRESA DE DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS DE AUDIO, VIDEO Y CONTROL, LIMA 2021

el mismo que es realizado por el Sr./Srta. Estudiante:

AQUIÑO LEANDRO, AYDE GLORIA

, en condición de estudiante - investigador del Programa de:

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

Así mismo señalamos, que según nuestra normativa interna procederemos con el apoyo al desarrollo del proyecto de investigación, dando las facilidades del caso para aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

En razón de lo expresado doy mi consentimiento para el uso de la información y/o la aplicación de los instrumentos de recolección de datos (sólo para esta investigación):

Nombre de la empresa: SONICON S.A.C	Autorización para el uso del nombre de la Empresa en el Informe Final	<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
---	---	---

Apellidos y Nombres del Jefe/Responsable del área: CLIFFORD MICHAEL DAY DEL SOLAR	Cargo del Jefe/Responsable del área: GERENTE GENERAL
---	--

Teléfono fijo (incluyendo anexo) y/o celular: (01) 440-3095	Correo electrónico de la empresa: Cliffday@sonar.com.pe
---	---

SONICON S.A.C.

Clifford Day del Solar
Clifford Day del Solar
Gerente General

Firma

07 de Mayo del 2021

Fecha

Anexo 03: Matriz de consistencia

Título: Motivación laboral y engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio, video y control, Lima 2021							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Metodología
<p><i>Problema general</i></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre motivación laboral y engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021?</p>	<p><i>Objetivo general</i></p> <p>Determinar la relación que existe entre motivación laboral y engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021.</p>	<p><i>Hipótesis general</i></p> <p>Existe relación significativa entre motivación laboral y engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021.</p>	<p>Motivación laboral</p>	<p>Logro</p>	<p>Liderazgo</p> <p>Asertividad</p> <p>Creatividad</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20.</p>	<p><i>Tipo de investigación</i></p> <p>Básica “al aportar al conocimiento en relación alguna situación o fenómeno de la realidad estudiado” (Fresno, 2019).</p> <p><i>Enfoque</i></p> <p>Cuantitativo aquel que emplea la medición de las variables y la respectiva representación</p>
<p><i>Problemas específicos</i></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión logro y</p>	<p><i>Objetivos específicos</i></p> <p>Identificar la relación que existe entre la dimensión logro y</p>	<p><i>Hipótesis específicas</i></p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión logro</p>	<p>Engagement</p>	<p>Poder</p> <p>Vigor</p>	<p>Relaciones amicales</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Bienestar</p> <p>Satisfacción</p> <p>Energía</p> <p>Ganas de trabajar</p>	<p>9, 21, 23, 24, 25, 28, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 42.</p> <p>22, 26, 27, 29, 30, 32, 38, 40, 41.</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>	<p>numérica de resultados, empleando la</p>

engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021?	engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021	y engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021.			Fortaleza y vigor con las responsabilidades	4	estadística matemática para comprobar las hipótesis planteadas (Fresno, 2019).
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de afiliación y engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021?	Analizar la relación que existe entre la dimensión de afiliación y engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021.	Existe relación significativa entre la dimensión de afiliación y engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021.		Dedicación	Inspiración	5	<i>Diseño de investigación</i>
				Absorción	Entusiasmo por el trabajo	6	
					Orgullo por el esfuerzo	7	
¿Cuál es la relación que existe	Establecer la relación que existe	Existe relación significativa entre			Gusto por estar absorto por el trabajo	8	De corte correlacional, donde se busca establecer el grado e intensidad de asociación o relación de las variables (Fresno, 2019).
					Gusto por estar inmerso en el trabajo	9	No experimental “el cual no se intenta intervenir ni alterar el curso de la presentación de las
					Feliz de estar absorto por el trabajo		

<p>entre la dimensión poder y engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021?</p>	<p>entre la dimensión de poder y engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021.</p>	<p>la dimensión poder y engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio video y control, Lima 2021.</p>					<p>variables medidas, solo son evaluadas y analizadas” (Fresno, 2019).</p> <p>Transversal, el cual indica que la medición u observación se realiza en un momento dado (Fresno, 2019).</p> <p><i>Población</i></p> <p>La población está conformada por 90 colaboradores (Administrativo y Obrero) de la empresa de diseño e implementación de sistemas de audio, video y control.</p>
---	--	---	--	--	--	--	--

							<p><i>Muestra</i></p> <p>La muestra estará conformada por 90 colaboradores, empleándose para ello la técnica de muestreo censal, establecido como aquella técnica donde la población también es la muestra dado que se va realizar un censo (Fresno, 2019).</p> <p><i>Instrumentos</i></p> <p>Escala de motivación laboral (Vicuña, 1996), revisado y adaptado por Cerna, 2017.</p>
--	--	--	--	--	--	--	---

							<p>Escala de engagement Utrecht Work Engagement Scale (UWES) 9 (Schaufeli, Salanova, González y Bakker, 2002) adaptada a Perú por Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015).</p> <p><i>Técnicas de análisis de datos</i></p> <p>Recolectado los datos, serán analizados en primera instancia empleando estadística descriptiva de tipo porcentual,</p>
--	--	--	--	--	--	--	--

							considerando rangos y niveles correspondientes a cada una de las variables. En segunda instancia, se obtiene el índice de normalidad, con el coeficiente Kolmogorov-Smirnov con la finalidad de efectuar la toma de decisiones respecto al estadístico emplear para la correlación. En caso la distribución de las puntuaciones sea normal, donde el nivel de significatividad es mayor a .05, se empleará un
--	--	--	--	--	--	--	---

							estadístico paramétrico y en el caso sea no normal, es decir el nivel de significatividad sea menor a .05, se emplea un estadístico no paramétrico.
--	--	--	--	--	--	--	---

PROTOCOLOS DE INSTRUMENTOS
CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN M-L 1996 REVISADO

Vicuña (1996)

Revisado Modificado y Adaptado Cerna (2017)

Edad: _____ Sexo: M_____ F_____ Estado Civil:

La presente es una encuesta es anónima. No considerar datos personales.

INSTRUCCIONES:

Esta escala le presenta varios escenarios posibles. En cada uno de estos, debe indicar su nivel de acuerdo o desacuerdo, y debe colocar un aspa (X) debajo de la categoría que mejor describa sus características motivacionales. Trabaja con los siguientes criterios.

1. equivale a CIERTAMENTE NO ESTOY DE ACUERDO
2. equivale a TOTALMENTE EN DESACUERDO
3. equivale a EN DESACUERDO.
4. equivale a DE ACUERDO
5. equivale a TOTALMENTE EN ACUERDO
6. equivale a CIERTAMENTE ESTOY DE ACUERDO

Nº	Ítems	1	2	3	4	5	6
	CUANDO ESTOY CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO						
1	Trato de entenderlos						
2	Cuestionó lo que opinan						
3	Se me hace fácil adecuarme a la opinión de otros						
	EN EL TRABAJO						

4	Estoy dispuesto a dar mi apoyo							
5	Pienso mucho en lo que voy decir							
6	Acepto las ordenes							
	CUANDO ESTOY CON MIS AMIGOS							
7	Doy lo mejor de mi							
8	Participo de lo que ellos acuerdan							
9	Me gusta aportar ideas							
	CUANDO TRABAJAMOS EN GRUPO							
10	Tomo la iniciativa							
11	Organizo las ideas para llegar al objetivo							
12	Al final doy a conocer mis opiniones							
	CUANDO ESTOY FRENTE A OTROS GRUPOS DE TRABAJO							
13	Demuestro todo mi aprendizaje							
14	Me adhiero al trabajo							
15	Aporto ideas para que todo salga bien							
	SI EN EL TRABAJO TODO DEPENDIERA DE MI							
16	Las nuevas ideas las consultaría con el jefe							
17	Demostraría lo mejor sin decirle nada a nadie							
	A MIS AMIGOS DEL TRABAJO							
18	Los trato a todos por igual							
19	Les digo lo que tienen que hacer							
20	Les escucho su idea							
	CUANDO TRABAJO EN EQUIPO CON MIS AMIGOS							
21	Todos cooperan							
22	Todos quieren llegar al mismo objetivo							
	CUANDO UN COMPAÑERO DE TRABAJO SE DISTRAE							
23	Hablo con él							
	EL SEXO OPUESTO EN LA EMPRESA							
24	Ayuda a perfeccionar el trabajo							
25	Brinda mejores aportes							
26	Maneja mejor el área de trabajo							

	LAS MUJERES QUE LABORAN CONMIGO								
27	Realizan un buen trabajo								
28	Me comprenden mejor								
29	Saben ponerse en tu lugar								
	CUANDO SE TRABAJA CON UNA JEFA								
30	Recibe nuestros aportes								
31	Toma sus propias decisiones								
32	Consulta antes de tomar una decisión								
	RESPECTO A MIS CONOCIDOS								
33	Trato de que se organicen								
34	Decido que es lo que deben de hacer para mejorar								
35	Los impulso a hacer las cosas bien								
	CON QUIENES COMPARTO RATOS LIBRES								
36	Se me hace fácil llegar a un acuerdo								
37	Se quedan callados porque saben que yo dirijo								
	A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO								
38	Acepto lo que decide el grupo								
	CUANDO SE CELEBRA ALGUNA FIESTA EN LO LABORAL								
39	Nos organizamos adecuadamente								
	DURANTE LA CELEBRACIÓN								
40	Me adapto a lo que dice el grupo								
	CUANDO LA CELEBRACIÓN TERMINA								
41	Me quedo conforme								
42	Me siento satisfecho								

ESCALA ENGAGEMENT

Schaufeli, Bakker y Salanova (2006)

Adaptado a Perú por Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015)

Esta es una encuesta totalmente anónima. Ignorar colocar datos personales.

Instrucciones:

En esta encuesta hay algunas situaciones o afirmaciones sobre cómo te sientes acerca de tu trabajo. Por favor piense en la frecuencia con la que te vienen estos pensamientos o la frecuencia con la que los sientes, considerando la escala a continuación.

0. Nunca: Nunca hago eso.
1. Casi nunca: Ocasionalmente, algunas veces al año o menos
2. Ocasionalmente: una vez al mes o menos
3. Regularmente: varias veces al mes
4. A menudo: una vez a la semana
5. Casi siempre: Varias veces a la semana
6. Diario: A diario o siempre

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	Regularmente	Frecuentemente	Casi siempre	Diariamente
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo							
3	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades del trabajo.							

4	Mi trabajo me inspira							
5	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.							
6	Estoy orgulloso del esfuerzo y del trabajo que hago.							
7	Me dejo llevar por mi trabajo							
8	Estoy inmerso y entregado a mi trabajo							
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.							