



FACULTAD DE PSICOLOGIA

MOTIVACIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT EN COLABORADORES DE UNA
EMPRESA DE PRENSA ESCRITA, CERCADO DE LIMA – 2020

Línea de investigación:

Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología con
mención en Psicología Organizacional

Autora:

Baldassari Apaza, Griselda

Asesora:

Portocarrero Ramos, Carlos Alberto

ORCID: 0000-0001-8874-2348

Jurado:

Figueroa Gonzales, Julio Lorenzo

Henostroza Mota, Carmela Reynalda

Del Rosario Pacherras, Orlando

Lima - Perú

2022

Referencia:

Baldassari, A. (2022). *Motivación laboral y engagement en colaboradores de una empresa de prensa escrita, cercado de Lima-2020* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5935>



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

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



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**MOTIVACIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT EN COLABORADORES
DE UNA EMPRESA DE PRENSA ESCRITA, CERCAO DE LIMA –**

2020

Línea de Investigación: Gestión empresarial e inclusión social

**Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología con Mención en
Psicología Organizacional**

Autora:

Baldassari Apaza, Griselda

Asesor:

Portocarrero Ramos, Carlos Alberto

(ORCID: 0000-0001-8874-2348)

Jurados:

Figueroa Gonzales, Julio Lorenzo

Henostroza Mota, Carmela Reynalda

Del Rosario Pacherres, Orlando

Lima – Perú

2022

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a mis padres, quienes me han educado con mucho amor y los valores necesarios para ser una persona de bien; por confiar en mí y acompañarme en cada paso que doy. Sin ellos, nada hubiera sido posible.

Agradecimientos

Agradezco a mi querida universidad, donde pase 6 años de mi vida y siempre es bueno volver.

A todos los profesores que tuve a lo largo de la carrera, a mis revisores de tesis y sobre todo a mi asesor por acompañarme en este largo proceso.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 Descripción y formulación del problema	12
1.2 Antecedentes	16
1.3 Objetivos	21
1.4 Justificación	21
1.5 Hipótesis	23
II. MARCO TEÓRICO	24
2.1 Bases teóricas de la motivación laboral	24
2.2 Bases teóricas del engagement	28
III. MÉTODO	33
3.1 Tipo de investigación	33
3.2 Ámbito temporal y espacial	33
3.2.1 Temporal	33
3.2.2 Espacial	34
3.3 Variables	34
3.4 Población y muestra	37

3.5 Instrumentos	38
3.6 Procedimientos	40
3.7 Análisis de datos	41
IV. RESULTADOS	43
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	55
VI. CONCLUSIONES	62
VII. RECOMENDACIONES	64
VIII. REFERENCIAS	65
IX. Anexos	70

Índice de tablas

Número		Pág.
1	Operacionalización de variables	35
2	Población y muestra de investigación	38
3	Características de la muestra correspondiente a los colaboradores de una empresa de prensa escrita, Cercado de Lima – 2020.	43
4	Niveles de motivación laboral que presentan los colaboradores de una empresa de prensa escrita, Cercado de Lima – 2020.	44
5	Niveles de engagement que presentan los colaboradores de una empresa de prensa escrita, Cercado de Lima – 2020.	45
6	Análisis de normalidad de los datos correspondientes a las variables centrales de la investigación.	47
7	Relación entre la motivación laboral y el engagement en los colaboradores de una empresa de prensa escrita, Cercado de Lima – 2020.	48
8	Relación entre la motivación laboral y la dimensión vigor de engagement en los colaboradores de una empresa de prensa escrita, Cercado de Lima – 2020.	49
9	Relación entre la motivación laboral y la dimensión dedicación de engagement en los colaboradores de una empresa de prensa	50

escrita, Cercado de Lima – 2020.

10	Relación entre la motivación laboral y la dimensión absorción de engagement en los colaboradores de una empresa de prensa escrita, Cercado de Lima – 2020.	51
11	Motivación laboral según sexo, edad, nivel de estudio y tiempo en el puesto, de los colaboradores de una empresa de prensa escrita, Cercado de Lima – 2020.	52
12	Engagement laboral según sexo, edad, nivel de estudio y tiempo en el puesto, de los colaboradores de una empresa de prensa escrita, Cercado de Lima – 2020.	54

Índice de figuras

Número		Pág.
1	Gráfica de variables empleadas en la investigación	34
2	Representación gráfica de los niveles de motivación laboral.	44
3	Representación gráfica de los niveles de engagement.	46

Resumen

El objetivo del estudio estuvo orientado a determinar la relación entre la motivación laboral y el engagement en los colaboradores de una empresa de prensa escrita, Cercado de Lima – 2020. Fue una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo – correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. Participaron 317 colaboradores a quienes se les aplicó la Escala de motivación laboral de Sterrrs y Braunstein y la Escala de engagement Laboral de Utrecht. Como resultados, las valoraciones de probabilidad indican que la motivación laboral y el engagement se correlacionan de manera significativa ($p < .05$; se rechaza H_0 : variables no correladas; y se acepta H_1 : variables correladas), la mayor fuerza de asociación se dio entre la motivación de logro y el engagement, describiendo una pendiente positiva ($Rho = .551$), lo cual sugiere que cuando las puntuaciones de motivación de logro son elevadas, se espera también hallar altos puntajes de engagement. Esta interpretación se da sobre la base de un tamaño del efecto grande, y con una potencia estadística esperada $1 - \beta > .80$. Como conclusión, los colaboradores que se encuentran más motivados, donde el ímpetu está sustentado, primero con el logro de objetivos en su trabajo y segundo orientado a pertenecer al grupo que labora en la organización y trabajar en equipo; tienden a mostrarse más comprometidos con las funciones que demanda su puesto.

Palabras clave: Motivación, laboral, logro, poder, afiliación, engagement.

Abstract

The objective of the study was oriented to determine the relationship between work motivation and engagement in the collaborators of a written press company, Cercado de Lima - 2020. It was a quantitative, descriptive-correlational, non-experimental and cross-sectional research. 317 collaborators participated to whom it was applied; The Work Motivation Scale by Sterrs y Braunstein and Utrecht Work Engagement Scale. As results, the probability assessments indicate that work motivation and engagement are significantly correlated ($p < .05$; H_0 is rejected: uncorrelated variables; and H_1 is accepted: correlated variables), the greatest strength of association was between achievement motivation and engagement, describing a positive slope ($Rho = .551$), which suggests that when achievement motivation scores are high, high engagement scores are also expected to be found. This interpretation is given on the basis of a large effect size, and with an expected statistical power $1 - \beta > .80$. In conclusion, it was found that employees who are more motivated, where the impetus is supported, first with the achievement of objectives in their work and secondly oriented to belonging to the group working in the organization and working as a team, tend to be more committed to the functions required by their position.

Keywords: Motivation, work, achievement, power, affiliation, engagement.

I. INTRODUCCIÓN

El nivel de engagement de los empleados de una organización es ampliamente reconocido en la actualidad como uno de los indicadores más importantes de la gestión de personas y, por lo tanto, de la calidad en general; conllevando a un nivel de compromiso tal que, los empleados suelen presentar más pasión por lo que hacen, sintiéndose orgullosos de pertenecer a su organización y mostrando un mayor entusiasmo, generan mejores resultados.

A nivel mundial, una gran variedad de empresas ha demostrado que el nivel de engagement que presenten los colaboradores no sólo es influyente, sino que permite predecir los resultados de negocio que obtiene una organización.

En tal sentido, el engagement determina la diferencia entre aquellos empleados que están buscando hacer lo mínimo para cumplir con su trabajo de los que están motivados, poniendo todo su esfuerzo, energía y entusiasmo en un trabajo que consideran que es una parte fundamental de sus vidas; por lo tanto, una buena gestión del engagement, además de ser rentable, genera mayores beneficios sociales para todos los grupos de interés.

Los factores relacionados con el engagement, como la motivación laboral que sienten los empleados o las oportunidades que ven en su trabajo para el desarrollo de sus habilidades, han demostrado tener no sólo una correlación con los resultados que obtiene una empresa en una amplia variedad de indicadores, sino que también se ha demostrado que hay una causalidad entre el nivel de engagement y los resultados que la empresa obtiene (Info Capital Humano, 2016).

El informe escrito consta principalmente de nueve secciones. Inicialmente, la parte introductoria proporciona una explicación y prescripción para el problema, y se cita investigaciones previas, propósito, legitimidad y respuestas provisionales al problema. La

parte 2 muestra el estado de la tecnología correspondiente al fundamento teórico. El capítulo 3 presenta los métodos utilizados para lograr el objetivo de la investigación. El capítulo 4 muestra los resultados obtenidos, en el capítulo 5 se analizan y discuten los hallazgos, mientras que, en las siguientes secciones o capítulos se presentan conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos.

1.1 Descripción y formulación del problema

Cada vez más las organizaciones consideran que su activo más importante son las personas, por lo cual debe existir un notable interés desde los niveles directivos hacia la motivación, seguridad y el fomento de estados psicológicos positivos, como el engagement en los trabajadores (Salanova y Schaufeli, 2004).

En el caso de Perú, el 50% de los ejecutivos cita la problemática de cultura organizacional y falta de compromiso como “muy importante”, duplicando la cifra del año pasado (Redacción Gestión, 2015).

Hoy en día, los trabajadores están forzando a los empleadores a cambiar sus expectativas, en especial los Millennials quienes están desarrollando nuevas maneras de trabajar, producir y consumir. Ante ello, las organizaciones están reaccionando con evidente lentitud, quedándose cortas en el desarrollo de habilidades apropiadas para nutrir sus niveles jerárquicos (Redacción Gestión, 2015).

En este nuevo universo laboral, las organizaciones deberán pensar formas innovadoras de cómo gestionar a sus empleados, concibiendo y proponiendo ideas que permitan recuperar al menos parte de ese control. Según el presente estudio, el 87% de los líderes de Recursos Humanos y de Negocio a nivel mundial, consideran que la falta de

compromiso (engagement) de los colaboradores es el principal problema que afrontan las compañías.

En esta línea, el 60% de ellos confesaron no disponer de un programa adecuado para la medición y perfeccionamiento del compromiso laboral. Asimismo, el 12% afirma haber establecido un programa para la definición y fortalecimiento de la cultura corporativa y tan sólo el 7% se atribuyó un nivel de excelencia al calificar su capacidad para medir, promover y mejorar el compromiso laboral y la retención de empleados en su respectiva organización.

En Perú, también encontramos que la brecha más grande reside en la importancia que le dan las organizaciones a la tendencia de "cultura y engagement". Otras de las tendencias con mayor relevancia son las "brechas de liderazgo". El 86% de los entrevistados lo considera un "problema importante" y el 50% como "muy importante".

Debemos destacar que según el estudio "Deloitte Business Confidence Report, 2014", apenas el 49% de la alta gerencia encuestada señaló estar comprometido con el desarrollo de habilidades de liderazgo en todos los niveles de su organización.

Conscientes de que la carencia de habilidades podría poner trabas al crecimiento empresarial, el 85% de los encuestados calificó la tendencia de "Aprendizaje y Desarrollo" como un aspecto de importancia clave.

Entre tanto, el 80% de los encuestados consideró las habilidades de la fuerza laboral como un aspecto "prioritario" y el 35% calificó la carencia de habilidades en Recursos Humanos como un problema "muy importante", reflejando un alza de 10 puntos con respecto a la cifra divulgada el año anterior.

Además de los desafíos planteados por los temas de compromiso laboral y liderazgo, el reporte indica que las empresas están luchando por disminuir los niveles de estrés en el sitio de trabajo, simplificar los procesos empresariales y reducir los índices de complejidad.

El 66% de los encuestados estiman que sus empleados están "abrumados" por el actual entorno laboral, y el 74% señala las complejidades inherentes a los procesos en el trabajo como un problema "significativo". Aunque más de la mitad de las organizaciones entrevistadas cuenta con algún tipo de programa de simplificación, el 25% admite no tener planes de implementar iniciativas al respecto.

Por otro lado, el creciente poder cognitivo de los computadores y del software está obligando a las organizaciones a replantear el diseño del trabajo y las capacidades que los empleados requieren para ser exitosos.

El 58% de los líderes entrevistados indicó que "rediseñar el trabajo con base en computadores como talento" es una tendencia importante. No obstante, tan solo el 5% de los directivos encuestados aseveró comprender a fondo los efectos que la habilidad cognitiva de la computación tiene en el manejo de la fuerza laboral.

Para finalizar, el estudio revela que las herramientas de analítica son una de las áreas donde las organizaciones enfrentan una brecha significativa de capacidades.

En este sentido, el 75% de los encuestados consideró las herramientas de analíticas de gestión de talento como un aspecto de importancia, pero tan sólo el 8% cree que su organización presenta algún grado de solidez en esta tendencia.

En la empresa de prensa escrita donde se realizará la investigación, actualmente se están presentando diversos cambios en la organización, ya que es un medio con muchos años de antigüedad que está afrontando el desafío de la transformación digital.

Para lograr afrontar este desafío la empresa ha tenido que reestructurar el área de trabajo, desde septiembre del 2019, lo que eran las unidades de negocio se han independizado, para poner tener mayor autonomía en cada uno de sus procesos.

Todo cambio en una organización implica una inestabilidad en los colaboradores, en donde puede verse afectada la motivación, satisfacción laboral, disminución de la creatividad, incremento de la rotación de los puestos, reducción de la productividad, engagement, entre otros.

Para poder afrontar los cambios, es importante trabajar con nuestros colaboradores, brindarles el respaldo que necesitan para contar con su apertura y disposición para asumir nuevos retos, no es una tarea fácil, pero debemos buscar algún factor determinante que nos permita contribuir con su desarrollo y se sientan cómodos laborando en esta empresa, los principales factores que conocemos son: la motivación, salario, salario emocional, beneficios, capacitaciones y desarrollo, líneas de sucesión.

Por tal razón, en esta investigación nos centraremos en trabajar con dos variables importantes dentro de cualquier organización: la motivación y el engagement. Necesitamos investigar qué tan motivados se encuentran nuestros colaboradores y su compromiso con la organización para asumir estos retos que se nos presenta, para así trabajar con ellos y lograr los objetivos de la empresa.

Problema general

PG: ¿Cómo se relaciona la motivación laboral y el engagement en los colaboradores de una empresa de prensa escrita, Cercado de Lima – 2020?

Problemas específicos

PE1: ¿Cómo se relaciona la motivación laboral y la dimensión vigor de engagement?

PE2: ¿Cómo se relaciona la motivación laboral y la dimensión dedicación de engagement?

PE3: ¿Cómo se relaciona la motivación laboral y la dimensión absorción de engagement?

PE4: ¿Cómo se diferencian la motivación laboral según sexo, edad, nivel de estudio y tiempo en el puesto, de los colaboradores?

PE5: ¿Cómo se diferencia el engagement según sexo, edad, nivel de estudio y tiempo en el puesto, de los colaboradores?

1.2 Antecedentes

Antecedentes internacionales

Renfors (2017) realizó un estudio en Finlandia con el propósito de investigar el papel y la importancia de la motivación y el compromiso de los empleados como una estrategia empresarial. La investigación fue de diseño no experimental y tipo descriptivo comparativo. Se evaluó a 69 colaboradores de la organización Majoituspalvelu Forenom Oy. Los resultados indican que el 50.7% de los empleados se encontraban algo motivados, el 31.8% muy motivados, el 11.6% se sintió ni motivado ni desmotivado, el 4.3% un tanto desmotivado y solo el 2.9% se sintió desmotivado. Respecto a los aspectos que afectaban el nivel de motivación, los evaluados indicaron como “de mucho efecto” las oportunidades de avance (44.9%), el estilo de gestión (52,9%), crecimiento personal (49,3%), responsabilidad (46,4%), importancia del trabajo (51.4) y como “muy afectado” el sentido del logro (46.9%) y la administración (53%).

Guevara y Fernández (2015) desarrolló una investigación en Colombia con la finalidad de determinar si la edad es un factor diferenciador en los niveles de Work Engagement y de los distintos componentes del Compromiso Laboral. Se evaluó a 17.165 empleados de empresas latinas de los cuales el 92% eran colombianos mediante un instrumento realizado para la investigación. Entre los principales resultados encontramos que los índices de engagement expresados en puntuaciones medias alcanzan un valor de 4.47 (+/- 0.48), considerando que el máximo puntaje es 5, el valor mencionado puede interpretarse como una tendencia a un alto nivel de engagement; además, los mayores índices de engagement según edad se encuentra en colaboradores de 46 años a más ($M: 4.58$), seguido de los que tienen entre 36 a 45 años ($M: 4.48$), de 26 a 35 ($M: 4.49$) y de 18 a 25 años ($M: 4.49$). A modo de conclusión, el autor menciona que en la mayoría de las variables el resultado se incrementa a medida que lo hace la edad.

Granados (2015) desarrolló una investigación en Bogotá con el objetivo de establecer el nivel de engagement en los funcionarios del talento humano en la Contraloría General de la República. El enfoque es cuantitativo con diseño de tipo no experimental transversal descriptivo. Evaluó a 59 colaboradores de la Contraloría General de la República, obteniendo que el 46% de los entrevistados perciben casi siempre el vigor, el 46% percibe siempre la dedicación y el 33% casi siempre la absorción. A modo de conclusión la autora menciona que la dimensión Vigor fue la que arrojó los resultados más altos, mientras que la dimensión con resultados más bajos fue la Absorción.

Contreras (2015) realizó un estudio en México con el propósito de iniciar actividades relativas al entorno organizacional del centro de trabajo acorde a la nueva legislación de México. La investigación fue observacional, transversal y descriptiva. Evaluó a 124 trabajadores cuyos resultados indican que el promedio general del nivel de engagement fue

alto con el 50.8% y según subescalas, la dedicación obtiene puntajes más altos, seguido del vigor y la absorción. Respecto a los años de antigüedad, los que tienen de 10 a 14 años laborando en la organización son los que obtienen una mayor puntuación de engagement, seguidos por los de 20 a 24 años; mientras que los de 15 a 19 años son los que menor puntuaron; además, los colaboradores que presentan puntuaciones más altas en los niveles vigor y dedicación son los que llevan de 10 a 13 años y de 20 a 24 años; trabajando en la organización; mientras que el nivel absorción presenta puntuaciones similares.

Berardi (2015) investigó en Argentina si existe relación entre la motivación laboral y el engagement. Fue un estudio de diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional. Se evaluó a 105 colaboradores de una dependencia de la administración pública nacional. Los principales resultados indican que el 84.88% obtuvo un nivel alto de motivación y el 12.79% un nivel medio; mientras que, en el engagement, el 50% obtuvo un nivel medio y el 45.35% obtuvo un nivel alto. Respecto de las tres variables del Engagement en el trabajo se obtuvieron los siguientes resultados promedio: Vigor 4.38, Dedicación 4.28 y Absorción 3.87, valores que ubican a las tres dimensiones que conforman el Engagement en el nivel medio, siendo los valores más altos los que refieren a las variables Vigor y Dedicación.

Antecedentes nacionales

Quispe (2017) desarrolló una investigación en Lima con el propósito de determinar la relación entre la motivación y el engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L Juliaca - Puno. Fue un estudio de nivel descriptivo correlacional, de tipo aplicada y diseño no experimental. Se evaluó a 30 colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario Ad Hoc. Entre los principales resultados se encontró que la motivación y engagement se correlaciona de manera directa y muy significativa a nivel

fuerte ($\rho=0.841^{**}$). A modo de conclusión, los colaboradores que se encuentran más motivados tienden a presentar mejores niveles en el trabajo.

Chávez y Sosa (2017) realizó un estudio en Arequipa con el objetivo de identificar los niveles de Engagement Laboral y sus respectivos indicadores en todo el personal que labora en la I.E. 40479 “Miguel Grau” – del Distrito de Islay. Fue un estudio de diseño no experimental, de tipo descriptivo comparativo. Se evaluó a 41 personas mediante la escala Utrech de engagement (UWES). Entre los principales resultados se encuentra que 52% de los docentes están comprometidos totalmente con su trabajo (siempre), 34% muestran compromiso pocas veces a la semana (casi siempre), 10% muestran compromiso bastantes veces y el 5% no se encuentran lo suficientemente comprometidos. Entre los indicadores del engagement; el vigor se encuentra en un 46%, la dedicación en 67% y el indicador absorción en un 49%.

Bazán (2017) investigó en Cajamarca la relación que existe entre la motivación laboral y el engagement en el personal administrativo de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C. La investigación fue básica, de diseño no experimental – transversal y nivel descriptivo correlacional. Evaluó a 61 colaboradores de la organización mediante la escala de ML-ORG y el UWES (Escala de Engagement en el Trabajo de Utrecht), obteniendo como resultados que a mayores índices de motivación laboral mayores serán los índices de engagement ($r: 0.633^{**}; p= 0,000$); además, la motivación laboral (50.82%) y el engagement (49.18%) se encuentran en nivel medio. Respecto a los factores del engagement, los factores vigor (67.21%) y dedicación (72.13%) se encuentran en nivel alto, mientras que el mayor porcentaje de absorción se encuentra en nivel medio (44.89%).

Amanqui y Sarmiento (2018) realizó un estudio en Arequipa con el propósito de establecer la relación entre la motivación laboral y engagement laboral en 45 enfermeras del

Centro quirúrgico, recuperación y central de esterilización del HRHD. La investigación fue de tipo descriptiva, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental transversal. Los principales resultados establecen que, el engagement laboral depende de manera significativa de la motivación laboral, siendo que el nivel bajo de engagement se asocia notablemente con una motivación baja que presenta el colaborador en el trabajo ($X^2=59.388$ gl. =4; $p<0.01$). La motivación general, según la percepción de los colaboradores se encuentra en el nivel bajo (88.9%); mientras que, en las dimensiones, solo la retroalimentación se encuentra en nivel medio (42.2%). Respecto a la relación entre la motivación y las dimensiones del engagement, las mayores puntuaciones se encuentran en nivel bajo siendo 80% vigor, 82.2% dedicación y 82.2% absorción con una probabilidad de $p:0.00$.

Alarcón (2015) hizo un trabajo de tipo correlacional, tuvo como finalidad determinar la relación entre motivación laboral y engagement en trabajadores de la Universidad Privada de la ciudad de Chiclayo. El diseño fue no experimental – transversal, y el tipo descriptivo correlacional. Se seleccionó una muestra de 100 trabajadores de la Universidad Privada de la ciudad de Chiclayo, a quienes se les aplicó la escala de Motivación Laboral de Pedro Jaramillo y el UWES de Salanova. Para analizar los datos se empleó el programa SPSS y la prueba estadística de Chi-cuadrado de Pearson, en la cual se halló que no existe una relación significativa entre ninguno de los factores de la motivación laboral con los factores del engagement ($p<0,05$), obteniendo como resultado que no existe una correlación entre motivación laboral y engagement en los trabajadores de la Universidad Privada de la ciudad de Chiclayo en estudio.

1.3 Objetivos

Objetivo General

OG: Determinar la relación entre la motivación laboral y el engagement en los colaboradores de una empresa de prensa escrita, Cercado de Lima – 2020.

Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación, a modo de correlación, entre la motivación laboral y la dimensión vigor de engagement.

OE2: Determinar la relación, a modo de correlación, entre la motivación laboral y la dimensión dedicación de engagement.

OE3: Determinar la relación, a modo de correlación, entre la motivación laboral y la dimensión absorción de engagement.

OE4: Comparar la motivación laboral según sexo, edad, nivel de estudio y tiempo en el puesto, de los colaboradores.

OE5: Comparar el engagement según sexo, edad, nivel de estudio y tiempo en el puesto, de los colaboradores.

1.4 Justificación

Desde una perspectiva teórica, la motivación laboral ha sido investigada en distintos ámbitos y a lo largo de la historia en el mundo; sin embargo, para el estudio a realizar adoptaremos la propuesta de McClelland quien, luego de diversas investigaciones en Estados Unidos, desarrolló una teoría que tenía como base la Motivación de logro, adhiriendo posteriormente (luego de numerosas investigaciones en la India basadas en las posturas psicoanalíticas), la motivación de poder y motivación de afiliación, que en conjunto serían la

base de su teoría denominada Teoría de la Motivación de McClelland. Posteriormente, otros investigadores tomaron como base esta teoría para la construcción de nuevos instrumentos de medición.

Por otro lado, el engagement laboral descrito por primera vez por Kahn (1990) surge como un constructo positivo totalmente antagónico al de burnout, cuyo origen nace en la corriente de las organizaciones positivas quienes la define como un estado psicológico positivo caracterizado por altos niveles de energía y vigor, dedicación y entusiasmo por el trabajo, así como total absorción y concentración en la actividad laboral. Para fines de este estudio, se empleará el Utrecht Work Engagement Scale de Schaufeli y Bakker, traducido a un contexto latinoamericano por Valdez y Ron (2011) quienes identifican un constructo que mide tres factores los cuales, para él, dan una aproximación al engagement.

Desde la perspectiva social, es imprescindible reconocer que el mundo laboral es cada vez más complejo debido a la integración de las nuevas generaciones que traen consigo creencia, valores e intereses al ambiente de trabajo generando la creación de sistemas cada vez más sofisticados que satisfagan las necesidades de los colaboradores. Por ello, las variables a estudiar presentan indicadores que explican el desempeño del factor humano en la organización; tanto a nivel de motivación como en el engagement laboral que ellos presentan, no sólo por los supuestos beneficios que un alto grado de éstos implica; sino por el bienestar de los colaboradores. Por tal razón, que el engagement, es de suma importancia debido a que se centra en estudiar el nivel de energía, vigor, dedicación y entusiasmo por el trabajo a realizar; así también, relacionarlo con la motivación laboral, teniendo voluntad de ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización y, en definitiva, desear seguir siendo miembro de la misma.

Por último, desde una perspectiva práctica, el presente estudio tendrá por finalidad, identificar información relevante respecto a la motivación y el engagement laboral o nivel de implicación que presentan los colaboradores de una empresa de prensa escrita, Cercado de Lima. Además, contrastará la información de cómo estas guardan relación entre sí. Los hallazgos encontrados se presentarán en forma de datos tangibles que serán un presente para investigaciones venideras y para la aplicación de medidas en pro de los colaboradores y por ende de la organización.

1.5 Hipótesis

Hipótesis General

HG: La motivación laboral y el engagement se relaciona de manera directa y significativa, en los colaboradores de una empresa de prensa escrita, Cercado de Lima – 2020.

Hipótesis Específicas

HE1: La motivación laboral y la dimensión vigor de engagement, se relacionan de manera directa y significativa.

HE2: La motivación laboral y la dimensión dedicación de engagement, se relacionan de manera directa y significativa.

HE3: La motivación laboral y la dimensión absorción de engagement, se relacionan de manera directa y significativa

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Bases teóricas de la motivación laboral

2.1.1 Definiciones

La motivación es considerada como un conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta. Por tanto, el nivel de activación, la elección entre un conjunto de posibilidades de acción y el concentrar la atención y perseverar ante una tarea o actividad son los principales indicadores motivacionales. Sin embargo, la complejidad conceptual del término no está tanto en estos aspectos descriptivos como en delimitar y concretar precisamente ese conjunto de procesos que logran activar, dirigir y hacer persistir una conducta.

La motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. En efecto, la motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, por ejemplo, empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado. El impulso más intenso es la supervivencia en estado puro, cuando se lucha por la vida, seguido por las motivaciones que derivan de la satisfacción de las necesidades primarias y secundarias (hambre, sed, abrigo, sexo, seguridad, protección. etc.).

2.1.2 Teorías explicativas sobre la motivación laboral

2.1.2.1. Teoría de jerarquización de las necesidades de Abraham Maslow.

Maslow (1991) sostenía que las necesidades humanas no son de igual intensidad y surgen en

una secuencia determinada. Una vez satisfechas las necesidades primarias, las personas harán mayor énfasis en las necesidades secundarias. Estas necesidades están clasificadas de la siguiente manera:

- Fisiológicas: incluye el hambre, la sed, el abrigo, el sexo y otras necesidades corporales.
- De seguridad: incluye la seguridad y protección de daños físicos y emocionales.
- Sociales: incluye afectos, la sensación de pertenencia, aceptación y amistad.
- De reconocimiento: incluye factores internos de estima, como el respeto a uno mismo, la autonomía y los logros; y factores externos como el status, el reconocimiento y la atención.
- De autorrealización: el impulso de ser lo que se es capaz de ser; incluye el crecimiento, alcanzar el potencial de uno y la autosatisfacción.

2.1.2.2. Teoría Bifactorial de Herzberg. Herzberg (1962) formuló la teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas.

Factores higiénicos o factores extrínsecos, es el ambiente que rodea a las personas y como desempeñar su trabajo. Estos están fuera del control de las personas. Principales factores higiénicos; salario, los beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas físicas de la empresa, reglamentos internos, etc., Herzberg (1962) destaca que sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de las personas, el trabajo es una situación desagradable y para lograr que las personas trabajen más, se puede premiar e incentivar salarialmente, es decir, se incentiva a la persona a cambio de trabajo. Según la investigación de Herzberg, cuando los factores higiénicos son óptimos evitan la insatisfacción

de los empleados, y cuando los factores higiénicos son pésimos provocan insatisfacción. Su efecto es como un medicamento para el dolor de cabeza, combaten el dolor, pero no mejora la salud. Por estar relacionados con la insatisfacción, Herzberg (1962) los llama factores de insatisfacción.

Factores motivacionales o factores intrínsecos, estos factores están bajo el control del individuo (persona) ya que se relaciona con lo que él hace y desempeña. Los factores materiales involucran sentimientos relacionados con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que desempeña en su trabajo. Las tareas y cargos son diseñados para atender a los principios de eficiencia y de economía, suspendiendo oportunidades de creatividad de las personas. Esto hace perder el significado psicológico del individuo, el desinterés provoca la “desmotivación” ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar.

2.1.2.3. Teoría de la existencia, relación y progreso de Alderfer. Alderfer llevó a cabo una revisión de la teoría de las necesidades de Maslow, la cual se convertiría en su teoría ERG existencia, relación y crecimiento. La revisión efectuada por el autor tuvo como resultante la agrupación de las necesidades humanas en las tres categorías mencionadas:

- Existencia: Agrupa las necesidades más básicas consideradas por Maslow como fisiológicas y de seguridad.
- Relación: Estas necesidades requieren, para su satisfacción, de la interacción con otras personas, comprendiendo las necesidades sociales y el componente externo de la clasificación de estima efectuada por Maslow.
- Crecimiento: Representado por el deseo de crecimiento interno de las personas. Incluyen el componente interno de la clasificación de estima y la de auto-realización (Grifol, 2016)

2.1.2.4. Teoría de las tres necesidades de McClelland. McClelland (1989) investigó y estudió tres necesidades: logro o realización, poder y afiliación.

- Necesidad de Logro o Realización: impulso de sobresalir, de luchar por tener éxito.
- Necesidad de Poder: la necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera, diferente a como se hubieran comportado de manera normal.
- Necesidad de Afiliación: deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas.

McClelland (1989) estudió en mayor profundidad la motivación al logro y encontró que las personas que tienen éxito desarrollan una fuerza que los impulsa a sobresalir, de realizar bien las propias tareas, y llegar a ser mejor en todo lo que se hace.

2.1.2.5. Teoría de la Expectación de Vroom. Víctor Vroom ha sido a lo largo del tiempo objeto de estudio y mejoramiento por otros autores como Porter y Lawler III. El autor de esta teoría explica que la motivación es el resultado de multiplicar tres factores:

Valencia: Demuestra el nivel de deseo de una persona por alcanzar determinada meta u objetivo, este varía de persona a persona y a lo largo del tiempo, estando condicionada por la experiencia de cada individuo. El rango de valores que puede admitir la valencia en esta ecuación matemática es entre -1 y 1 . Cuando una persona no quiere llegar un determinado resultado (Ej. ser despedido de su trabajo) el valor adoptado es -1 , cuando el resultado le es indiferente (Ej. Compensación en dinero o en ticket) el valor es 0 y cuando la persona pretende alcanzar el objetivo (Ej. Obtener un ascenso) su valor será entre -1 y 1 .

Expectativa: Está representada por la convicción que posee la persona de que el esfuerzo depositado en su trabajo producirá el efecto deseado. Su valor varía entre 0 y 1 ya que la expectativa es la probabilidad de ocurrencia del resultado deseado. Las expectativas

dependen en gran medida de la percepción que tenga la persona de sí misma, si la persona considera que posee la capacidad necesaria para lograr el objetivo le asignará al mismo una expectativa alta, en caso contrario le asignará una expectativa baja.

Instrumentalidad: Está representada por el juicio que realiza la persona de que, una vez realizado el trabajo, la organización lo valore y reciba su recompensa. El valor de la instrumentalidad será entre 0 y 1 (Mendoza y Vásquez, 2009).

2.2 Bases teóricas del engagement

2.2.1 Orígenes y descripción

Podemos traducir al español el término Engagement, en su sentido general, como compromiso; no obstante, el término se utiliza para denominar el grado de implicación emocional. Sánchez (2019) además, con el desarrollo de investigaciones sobre esta variable, se consideró que la traducción del término al castellano era complicada.

Al día de hoy, no disponemos de un término que abarque la total idiosincrasia del concepto, sin caer en repeticiones, reducciones o errores. Sabemos que el engagement no es sinónimo de otros conceptos que sí tienen su homónimo en lengua inglesa como son: la implicación en el trabajo (*'Work involvement'*), el compromiso organizacional (*'Organizational commitment'*), la dedicación al trabajo (*'Work dedication'*), el enganche (*'Work attachment'*) o la adicción al trabajo (*'Workaholism'*) (Salazar y Panca, 2018). Aunque estos autores reconocen la relación del engagement con los conceptos anteriores, este término surge y se desarrolla de manera independiente y consideran que lo más cercano sería la “vinculación psicológica al trabajo”; sin embargo, para conceptualizar el tema central de este estudio se considera más conveniente utilizar el vocablo inglés (Carrasco et al., 2014).

El engagement fue descrito por primera vez por Kahn (1990) como: “el aprovechamiento de los miembros de la organización de sus propios roles de trabajo: en el engagement las personas utilizan y se expresan a sí mismas física, cognitiva, emocional y mentalmente durante el desarrollo de sus roles” (p. 694)

El Engagement o vinculación psicológica con el trabajo surge como un constructo positivo totalmente antagónico al de burnout (Granados, 2015). Nace desde la corriente de las organizaciones positivas, y se define como un estado psicológico positivo caracterizado por altos niveles de energía y vigor, dedicación y entusiasmo por el trabajo, así como total absorción y concentración en la actividad laboral.

García et al. (2006) señalan que el engagement, es un aspecto motivacional intrínseco clave, dirigido a la consecución de metas.

2.2.2 Componentes

2.2.2.1. Vigor. Es el componente conductual y energético del engagement. Se refiere a altos valores de energía mientras se trabaja, unidos a la persistencia y un fuerte deseo por esforzarse por el trabajo de manera que, aun cuando surjan problemas, el trabajador no se fatiga fácilmente.

2.2.2.2. Dedicación. Es el componente emocional del engagement. Hace referencia al entusiasmo, la inspiración y el orgullo respecto al trabajo; incluye también la implicación o la identificación con el trabajo. Agrega, además, el sentimiento de significación, inspiración, orgullo y reto por el trabajo.

2.2.2.3. Absorción. Es el componente cognitivo del engagement. Se refiere a estar plenamente concentrado y feliz, realizando el trabajo, de manera que cuesta abandonarlo, el tiempo se pasa volando. La absorción se considera como una experiencia temporal y no un

estado psicológico que persiste en el tiempo; implica un estado similar al llamado “flow”, es decir, “un estado psicológico de experiencia óptima y totalmente disfrutada, que se caracteriza por la atención focalizada, claridad mental, unión de mente-cuerpo, concentración del esfuerzo, control total sobre la situación, pérdida de la consciencia, distorsión del tiempo y disfrute intrínseco de la actividad.

2.2.3 Modelos explicativos sobre engagement

2.2.3.1. Modelo de demandas y recursos laborales (DRL). Surge dentro de la Psicología de la Salud Ocupacional y plantea que existen 2 tipos de bienestar psicosociales con diferentes antecedentes y consecuentes: el engagement y el Burnout. Este modelo se ubica en el grupo de las teorías centradas en lo motivacional ya que toma en cuenta dos indicadores de la realidad laboral: el engagement o bienestar del empleado y el burnout o malestar del empleado.

Este modelo, remite al estudio del engagement junto al burnout de manera simultánea porque, como afirman Salanova y Schaufeli (2004) “ambos están negativamente relacionados entre sí y, además, teniendo en cuenta lo positivo y lo negativo de la realidad podremos expresarla en forma más fidedigna” (p. 64); de manera que se analiza la salud ocupacional de manera holística.

En este entendido los recursos laborales son aquellas características físicas, psicológicas, sociales u organizacionales del trabajo que contienen tres connotaciones de acuerdo con Salanova y Schaufeli (2009):

- Funcionales en la consecución de los objetivos, por ejemplo, la participación mejora la calidad de las decisiones, la autonomía aumenta la eficacia.

- Reducen las demandas laborales y con ello los correspondientes costes fisiológicos y psicológicos, por ejemplo, la ayuda de un colega puede reducir el volumen del trabajo.
- Estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo, por ejemplo, el aprendizaje de nuevos conocimientos y capacidades.

2.2.3.2. Modelos de Bakker y Demerouti. Reformulan el modelo la teoría de Demandas y Recursos Laborales (DRL) proporcionando tres asunciones más que explicarían el engagement en el trabajo. Se plantea que el engagement en el trabajo se puede predecir a partir de los recursos de empleo o recursos laborales y de los recursos personales o capital psicológico (Bakker y Demerouti, 2007).

En lo que se refiere a los recursos de empleo o recursos laborales, estos se identifican como aquellos aspectos psicológicos, sociales y organizacionales del trabajo que reducen las demandas laborales y los costos psicológicos, considerando que son funcionales para conseguir objetivos, estimular el crecimiento personal, aprender y desarrollarse. Estos recursos producen además procesos motivacionales al satisfacer las necesidades básicas como las de: autonomía, competencias y relaciones. Dentro de los recursos de empleo, las investigaciones revisadas destacan: la autonomía, el soporte social, la retroalimentación del desempeño, los estilos de afrontamiento ante estresores y el clima organizacional (Bakker y Demerouti, 2007).

Respecto a la autonomía, Isuani (1999) la autonomía dentro de un contexto organizacional, hace referencia a la capacidad que tienen miembros de una determinada organización, independientemente sea el puesto o área a la que pertenezca, para decidir y actuar en ella de acuerdo a sus intereses profesionales.

Respecto al soporte social, Paschoal et al. (2010) señalan que da auxilio al colaborador para minimizar los aspectos relacionados a las inseguridades, tensiones, ansiedades, entre otros que se desencadenan frente a problemas y crisis y en la construcción de redes sociales. Cohen y Arato (2001) señalan que el soporte social por lo general trae consigo efectos que son de beneficio para los colaboradores, esto indistintamente de la presencia o no de contextos estresantes.

Respecto a la retroalimentación del desempeño, Sánchez (2012) se lleva a cabo una vez que se han ejecutado algunas etapas de evaluación de desempeño. En esta etapa, la organización debe cerciorarse si se ha llegado a alcanzar los objetivos previamente planteados para un determinado proceso y si la planificación fue efectiva y/o adecuada; además, se evalúa si es que dicho proceso se desarrolló según lo planificado.

Respecto a los estilos de afrontamiento ante estresores, Vázquez et al. (2017) menciona que existen muchas formas de afrontar el estrés por parte de un colaborador en una determinada organización. El empleo de uno u otro estilo, depende de la naturaleza del estresor y el contexto en la que se desarrolla una situación estresante.

Respecto al clima organizacional, Robbins (1998) lo define como un ambiente el cual de naturaleza compuesta de las organizacionales y determinadas fuerzas externas que pueden influir determinadamente en el desempeño de un colaborador.

III. MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, dado que es producto de la asignación numérica a fenómenos psicológicos a fin de estudiarlos y procesarlos empleando técnicas matemático-estadísticos (Hernández y Mendoza, 2018); fue de tipo aplicada, dado que se recurre a la aplicación de constructos teóricos previamente validados, a fin de conocer una problemática actual, entenderla y brindar alternativas de solución (Vargas, 2009). Fue de alcance descriptivo correlacional; descriptivo porque se estudió el fenómeno en su contexto natural, observando y recopilando las características para ser descritas; correlacional, porque ese estudio la interacción y asociación de 2 fenómenos psicológicos propio del comportamiento organizacional, a fin de conocer si la dispersión producto de la relación de los datos describe una pendiente positiva o negativa (Reyes et al., 2019).

Así mismo, la investigación se desarrolló bajo el diseño no experimental, puesto que no hubo manipulación intencional de las variables por parte de la investigadora, a fin de conocer los efectos en otras; solamente midiendo una sola vez en el tiempo por lo que se trató de un estudio de corte transversal (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2 Ámbito temporal y espacial

3.2.1 Temporal

El estudio se desarrolló en una empresa de prensa escrita, dentro de los meses enero a diciembre del 2020.

3.2.2 Espacial

La información fue recolectada en una empresa de prensa escrita, ubicada en el distrito de Cercado de Lima.

3.3 Variables

Figura 1

Gráfica de variables empleadas en la investigación



Tabla 1*Operacionalización de variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación laboral	McClelland (1989) Describe tres necesidades de las personas, la cual puede ser aprendida o adquirida, como resultado de la experiencia del sujeto en su entorno donde se desarrolla, acorde fueron sus modelos también serán sus niveles de necesidades.	Sera medido a través de 15 reactivos que explican los tres tipos de motivaciones, siendo un constructor de primer orden, distribuidos equitativamente en tres dimensiones (logro, poder y afiliación) Con fines de interpretación cualitativa se sugiere el siguiente baremo: nivel bajo hasta 11.6, nivel medio de 11.67 a 18.32 y nivel alto de 18.33 a más.	Motivación de Logro Motivación de Poder Motivación de afiliación	Éxito. Satisfacción. Autorrealización. Reconocimiento. Influencia. Relaciones afectivas. Amistad.	Ordinal
Engagement	Estado mental afectivo-cognitivo satisfactorio relacionado al trabajo, que está explicado a través del vigor, dedicación y absorción.	El engagement será medido a través de la Escala Utrech de Engagement en el Trabajo, donde se considera, 17 ítems estructurados en tres subescalas. Con fines interpretativos, los autores propusieron el siguiente baremo: <=1.93 (Muy bajo); 1.94-3.06 (Bajo); 3.07-4.66 (Promedio); 4.67-5.53 (Alto); >=5.54 (Muy Alto).	Vigor Dedicación Absorción	Sentimiento de energía respecto al trabajo. Intensidad de significado y propósito del trabajo. Percepción de falta de tiempo en horario de trabajo. Sensación de fortaleza y vigor en el trabajo. Sensación de entusiasmo con el trabajo. Concentración plena en asuntos laborales.	Ordinal

Sentimiento de inspiración respecto al trabajo.
Deseos de ir a trabajar a horas de la mañana.
Sentimiento de felicidad respecto a estar absorto en el trabajo.
Sentimiento de orgullo respecto al trabajo realizado.
Percepción de estar inmerso en el trabajo.
Potencial para trabajar largos periodos de tiempo.
Percepción de reto respecto a su trabajo.
Se deja llevar por su trabajo.
Actitud de persistencia respecto al trabajo.
Percepción de dificultad para desconectarse del trabajo.
Actitud de perseverancia a pesar de adversidades.

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

Está conformada por 1826 colaboradores entre miembros de prensa, corporativos y servicio de planta de una empresa de prensa escrita.

3.4.2 Muestra

Dado que fue complicado acceder a la toda la población, se determinó el cálculo del tamaño mínimo necesario de una muestra, para ello se empleó una fórmula para una población finita.

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

Donde:

- N = Total de la población: 1826
- $Z\alpha = 1.96$ al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (en su investigación use un 5%).
- n = muestra: 317

Como resultado del cálculo se determinó la cantidad de 317 colaboradores, los cuales serán seleccionados mediante el muestreo probabilístico aleatorio estratificado.

Muestreo:

La elección de las unidades de estudio fue dada según el muestreo aleatorio estratificado según los sectores de la unidad de prensa de la empresa.

Tabla 2*Población y muestra de investigación*

	Población	Muestra
Prensa	1443	251
Corporativo	70	12
Planta	313	54
Total	1823	317

3.5 Instrumentos**3.5.1 Motivación laboral**

Diseñado por Steers y Braunstein (1976); fue adaptado al Perú por Negrón y Pérez (2012) se encuentra estructurado por 15 ítems presentadas a modo de premisas cuyos anclajes de respuesta van desde Rara vez/Nunca a Con mucha frecuencia. Puede ser administrada de manera individual o colectiva en un tiempo aproximado de 15 minutos. Respecto a la interpretación, estará en función a las magnitudes estimadas para cada una de las dimensiones de la motivación (logro, poder y afiliación), no existiendo así una escala general de la dimensión.

Validez:

Los autores realizaron un análisis de validez por medio del criterio de jueces donde encontraron observaciones que permitieron la modificación y/o eliminación de ítems; además fue sometido al análisis factorial exploratorio, donde se obtuvo que existían tres factores diferenciados entre sí, reproduciendo de manera matemática el constructo teórico inicialmente planteado con el 73% de la varianza explicada. Tiempo después realizaron otro análisis factorial confirmatorio demostrando, en base a las correlaciones, que su modelo se ajustaba de manera adecuada.

Confiabilidad:

Obtenida por medio de un análisis de consistencia interna en un estudio piloto y calculado mediante el coeficiente Omega de McDonal's, cuyas valoraciones oscilaban entre el 0.613 a 0.785, indicando que la confiabilidad de las dimensiones del instrumento es aceptable.

Para el presente estudio se determinó la confiabilidad a través del método de consistencia interna mediante el cálculo del coeficiente omega.

3.5.2 Engagement

Se empleó el instrumento Utrecht Work Engagement Scale (Escala de Engagement Laboral de Utrecht) del año 2003, cuya versión consta de 17 ítems perteneciente a Schaufeli y Bakker y traducido para Latinoamérica por Valdez y Ron (2011). Está constituido por un constructo de tres factores: vigor, absorción y dedicación, cuyas puntuaciones oscilan de cero a seis, variando desde “ninguna vez” hasta “siempre”.

Validez:

El instrumento ha pasado por diversos estudios de validación. Originalmente, el instrumento constaba de 24 ítems, cuya posterior evaluación psicométrica reportó inconsistencia en 7 ítems, quedando sólo 17 ítems, que es la versión que se empleará en el presente estudio; aun así, cabe mencionar que existe la versión de 15 ítems, luego de demostrarse en un estudio posterior, la inconsistencia de dos ítems. Estudios realizados en Latinoamérica, relacionados a la validez factorial confirmatoria, evidencian la reproducción de tres factores, que se ajustan a los hallazgos procedentes de investigaciones hechas en Holanda, España y Portugal. Asimismo, encontraron coeficientes de correlación entre estos tres factores cuya valoración excede a 0.65, lo que señala que a pesar de que el análisis

factorial confirmatorio define tres estructuras distintas, están notablemente relacionadas entre sí.

Confiabilidad:

Los estudios de consistencia interna fueron realizados por diversos investigadores desde el origen del instrumento. En general, señala Nunnally y Bernstein (1984) la consistencia interna de las tres escalas del UWES es adecuada, por lo tanto, los valores del coeficiente del Alfa de Cronbach superan el 0.7. Del mismo modo, estudios realizados en los años 2000, 2001 y 2003, indican que las valoraciones halladas, oscilan de 0.80 a 0.90.

3.6 Procedimientos

El procedimiento de la investigación radica en las diez fases propuestas por Hernández et al. (2014) para los estudios cuantitativos; el cual inicia por la idea de investigación, luego por la revisión de la literatura para conocer de qué manera se están comportando las variables de la investigación en contextos internacionales, nacionales y locales y, por otro lado, establecer la base teórica, además de la gestión respectiva de los antecedentes de investigación; después de tener un conocimiento teórico y documentado del problema, se plantearon las hipótesis de investigación.

Posteriormente, se procede a establecer el diseño metodológico, identificando el tipo y diseño de la investigación; también el diseño muestra y la respectiva descripción de los respectivos instrumentos a emplearse para la medición de las variables. Hasta aquí se ha ejecutado conforme dispone el método científico. Los siguientes procedimientos se llevarán a cabo luego de la aprobación del presente proyecto.

Por último, luego de que el proyecto fuese aprobado, se procedió con la recopilación de la información empelando los instrumentos mencionados; luego fueron procesados y

finalmente, se prepararon los resultados para ser presentados empleando un lenguaje académico propuesto por el APA, mediante tablas académicas con su respectiva interpretación de sus resultados.

3.7 Análisis de datos

Para el procesamiento de los datos se contó con el apoyo de un software estadístico denominado Jamovi.

Se recurrió a técnicas de la estadística descriptiva, a fin de conocer el comportamiento de las variables según indicadores de frecuencia y porcentajes, los mismos que fueron presentados en tablas académicas y figuras para su mejor comprensión.

Del mismo modo se empleó la estadística inferencial; primero, con el fin de conocer si la distribución de los datos se ajusta o no a la curva normal, se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, cuyos resultados, a juzgar por los valores de probabilidad ($\text{sig} < .05$), se concluyó que las distribuciones implicadas en la presente investigación no se ajustaron a la curva normal, lo cual sugirió el uso de pruebas de significancia estadística no paramétrica rho de Spearman, sobre todo para atender al objetivo general y a los específicos que demandan análisis de correlación.

Por otro lado, para atender a los objetivos específicos orientados a comparar las puntuaciones propias de las variables medulares, primero se determinó si las distribuciones según categorías, sea ajustable o no a la distribución normal, para esto se empleó la prueba Kolmogorov-Smirnov; así, según los valores de probabilidad, se concluyó que ninguna de las categorías mostraban distribuciones que se ajustarán a la normal, por ende, para comparar dos grupos se empleó la prueba de significancia estadística no paramétrica U de Mann Whitney, mientras para comparar aquellos variables que tengan de 3 a más categorías, se empleó la

prueba no paramétrica H de Kruskal Wallis. En ambos casos, si el valor de probabilidad hallado es menor .05, se señala que si existen diferencias significativas entre las puntuaciones estudiadas según la variable de comparación que corresponda.

Cabe señalar que, para conocer si las proporciones (expresadas en niveles: bajo, medio y alto) correspondientes a una sola variable, se diferencian entre sí, se recurrió a la prueba chi cuadrado para una sola muestra; la cual está en función al valor de probabilidad, indicando que si éste es menor a .05, si existe diferencias evidentes entre las categorías, pudiendo así señalar el predominio de una o más categorías sobre otras.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

En la Tabla 3, se presentan los resultados correspondientes al perfil de los trabajadores que han participado en el estudio; en cuanto al sexo, las categorías se muestran proporcionalmente similares; dos de cada cinco tienen menos de 30 años de edad, mientras que la tercera está entre los 31 a 39 años de edad. Cerca del 40% tienen menos de 3 años laborando en la entidad, mientras una proporción similar lleva desde 3 a 10 años y, menos de la cuarta parte, lleva de 10 a más años en la organización; finalmente, la tercera parte sólo tiene estudios básicos y/o técnicos, mientras los demás sí tienen estudios universitarios.

Tabla 3

Características de la muestra correspondiente a los colaboradores de una empresa de prensa escrita, Cercado de Lima – 2020. (n=317)

Variables	Categoría	Dato estadístico	
		f	%
Sexo	Hombre	86	44,6
	Mujer	107	55,4
Edad	<30 años	75	38,9
	31 a 39	55	28,5
	>40 años	63	32,6
Tiempo en la Organización	Hasta 2	73	37,8
	3 a 10	74	38,3
	10 a más	46	23,8
Estudios	Bás/Téc	60	31,1
	Superior	133	68,9

Nota. f: frecuencia; %: porcentaje; <: menor que; >: mayor que; Bás: estudios básicos (hasta secundaria); Téc: estudios técnicos no universitarios.

Las valoraciones de probabilidad indican que las proporciones correspondientes a los niveles de motivación laboral, expresadas en: bajo, medio y alto. En las tres formas de motivación, predomina el nivel medio. Entre las tres formas de motivación, la que presenta mayor proporción en la categoría de nivel alto, es la motivación de afiliación (39.4%), en segundo lugar, la motivación de logro (35.2%), y con menor proporción, la motivación de poder (19.7%); cabe mencionar que en esta última forma de motivación es donde se presenta mayor proporción en el nivel bajo, respecto de las otras formas de motivación.

Tabla 4

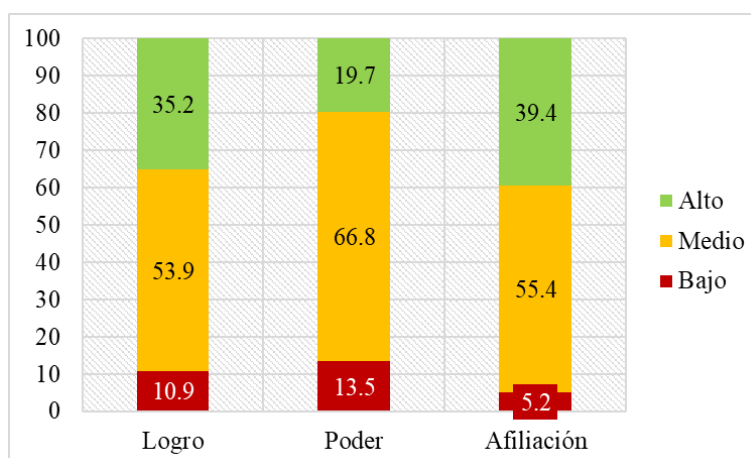
Niveles de motivación laboral que presentan los colaboradores de una empresa de prensa escrita, Cercado de Lima – 2020. (n=317)

	Bajo		Medio		Alto		Prueba de proporciones X^2
	f	%	f	%	f	%	
Logro	21	10,9	104	53,9	68	35,2	$X^2=53.855$; gl=2; Sig.<.001
Poder	26	13,5	129	66,8	38	19,7	$X^2=98.622$; gl=2; Sig.<.001
Afiliación	10	5,2	107	55,4	76	39,4	$X^2=76.301$; gl=2; Sig.<.001

Nota. f: frecuencia; %: porcentaje; gl= grados de libertad; Sig.= Significancia estadística

Figura 2

Representación gráfica de los niveles de motivación laboral.



Nota. Se muestra de manera visual, las proporciones correspondientes a los niveles de

motivación laboral, colaboradores de una empresa de prensa escrita, Cercado de Lima – 2020.

Los valores de probabilidad de la prueba de proporciones, indica que las categorías se diferencian de manera significativa al interior de la variable. Tanto en general, como en las dimensiones dedicación (60.6%) y absorción (67.4%), predomina el nivel medio, no obstante, en la dimensión vigor, predomina, en primer lugar, el nivel alto (51.3%) y, en segundo lugar, el nivel medio (43.0%). La dimensión que mayor proporción presenta en la categoría del nivel bajo, es dedicación (21.2%), frente a un 5.7% de vigor y 3.6% de absorción.

Tabla 5

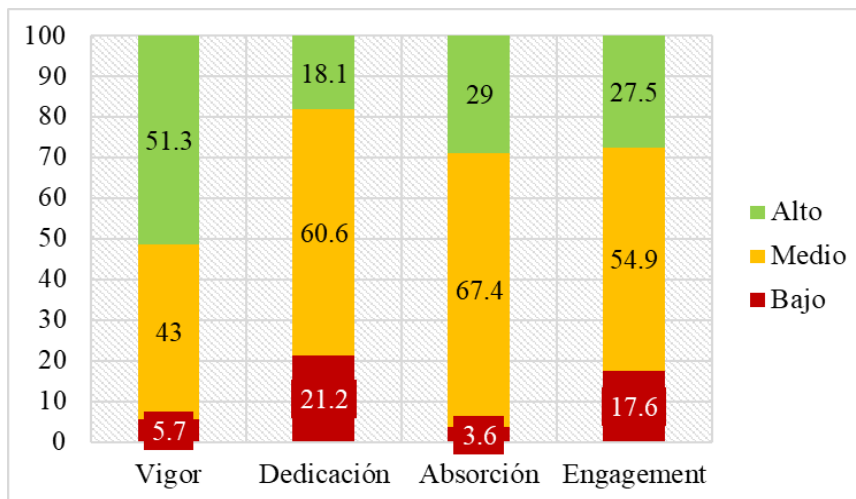
Niveles de engagement que presentan los colaboradores de una empresa de prensa escrita, Cercado de Lima – 2020. (n=317)

		Bajo		Medio		Alto		Prueba de proporciones X^2
		f	%	f	%	f	%	
Dim.	Vigor	11	5,7	83	43,0	99	51,3	$X^2=68.311$; gl=2; Sig.<.001
	Dedicación	41	21,2	117	60,6	35	18,1	$X^2=64.953$; gl=2; Sig.<.001
	Absorción	7	3,6	130	67,4	56	29,0	$X^2=119.202$; gl=2; Sig.<.001
	Engagement	34	17,6	106	54,9	53	27,5	$X^2=43.285$; gl=2; Sig.<.001

Nota. f: frecuencia; %: porcentaje; gl: grados de libertad; Sig.: significancia estadística; X^2 : prueba de significancia chi cuadrado; Dim.: dimensiones de la variable.

Figura 3

Representación gráfica de los niveles de engagement.



Nota. Se muestra de manera visual, las proporciones correspondientes a los niveles de engagement, colaboradores de una empresa de prensa escrita, Cercado de Lima – 2020.

4.3 Resultados inferenciales

A fin de conocer si la distribución que describen los datos obtenidos de la medición de las variables se ajusta o no a la curva normal, estos fueron sometidos a la prueba de significancia estadística Kolmogorov-Smirnov. Las valoraciones de probabilidad en todos los casos están por debajo de .05, por lo tanto, se rechaza H0 (No existe diferencias significativas al interior de la distribución de la variable) y se acepta H1 (Sí existe diferencias significativas al interior de la distribución de la variable).

Por lo tanto, para atender al objetivo general y a los cuatro primeros específicos, se empleó la prueba no paramétrica de significancia estadística que toma como insumo al coeficiente de correlación Rho correlación.

Tabla 6

Análisis de normalidad de los datos correspondientes a las variables centrales de la investigación. (n=317)

Variables	Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
		Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	Logro	,171	317	<.001
	Poder	,105	317	<.001
	Afiliación	,110	317	<.001
Engagement	Vigor	,153	317	<.001
	Dedicación	,134	317	<.001
	Absorción	,154	317	<.001
	General	,109	317	<.001

Nota. gl: grados de libertad; Sig. significancia estadística

Las valoraciones de probabilidad indican que la motivación laboral y el engagement se correlacionan de manera significativa ($p < .05$; se rechaza H_0 : variables no correladas; y se acepta H_1 : variables correladas).

La mayor fuerza de asociación se dio entre la motivación de logro y el engagement, describiendo una pendiente positiva ($Rho = .551$), lo cual sugiere que cuando las puntuaciones de motivación de logro son elevadas, se espera también hallar altos puntajes de engagement. Esta interpretación se da sobre la base de un tamaño del efecto mediano, y con una potencia estadística esperada $1 - \beta > .80$.

Con un menor grado de asociación se tiene los resultados del análisis de correlación entre las otras dos formas de motivación laboral y el engagement, describiendo también

pendientes positivas, lo cual indican que, cuanto mayor sean las puntuaciones en la motivación de poder y/o de afiliación, existe la tendencia a encontrar también posibles puntuaciones elevadas de engagement. Esta interpretación está dada sobre la base de un tamaño del efecto pequeño, con una potencia estadística esperada $1-\beta > .80$.

Tabla 7

Relación entre la motivación laboral y el engagement en los colaboradores de una empresa de prensa escrita, Cercado de Lima – 2020. (n=317)

		Engagement	Tamaño del efecto	1- β
Motivación de logro	<i>Rho</i>	.551	0.30	1.0
	<i>Sig.</i>	.000		
Motivación de poder	<i>Rho</i>	.252	0.06	0.9982
	<i>Sig.</i>	.000		
Motivación de afiliación	<i>Rho</i>	.314	0.10	0.99998
	<i>Sig.</i>	.000		

Nota. Rho: coeficiente de correlación Rho de Spearman; Sig.: significancia estadística; 1- β : potencia estadística.

Las valoraciones de probabilidad indican que la motivación laboral y la dimensión vigor del engagement se correlacionan de manera significativa ($p < .05$; se rechaza H0: variables no correladas; y se acepta H1: variables correladas).

La mayor fuerza de asociación se dio entre la motivación de logro y la dimensión vigor del engagement, describiendo una pendiente positiva ($Rho = .504$, lo cual sugiere que cuando las puntuaciones de motivación de logro son elevadas, se espera también hallar altos puntajes de la dimensión vigor. Esta interpretación se da sobre la base de un tamaño del efecto pequeño, y con una potencia estadística esperada $1-\beta > .80$).

Con un menor grado de asociación se tiene los resultados del análisis de correlación entre las otras dos formas de motivación laboral y la dimensión vigor del engagement, describiendo también pendientes positivas, lo cual indican que, cuanto mayor sean las

puntuaciones en la motivación de poder y/o de afiliación, existe la tendencia a encontrar también posibles puntuaciones elevadas de la dimensión vigor del engagement. Esta interpretación está dada sobre la base de un tamaño del efecto pequeño, con una potencia estadística esperada $1-\beta > .80$.

Tabla 8

Relación entre la motivación laboral y la dimensión vigor de engagement en los colaboradores de una empresa de prensa escrita, Cercado de Lima – 2020. (n=317)

		Vigor	Tamaño del efecto	1- β
Motivación de logro	<i>Rho</i>	.504	.25	1.00
	<i>Sig.</i>	.000		
Motivación de poder	<i>Rho</i>	.172	.03	0.9249
	<i>Sig.</i>	.017		
Motivación de afiliación	<i>Rho</i>	.238	.06	0.9961
	<i>Sig.</i>	.001		

Nota. Rho: coeficiente de correlación Rho de Spearman; Sig.: significancia estadística; 1- β : potencia estadística

Las valoraciones de probabilidad indican que la motivación laboral y la dimensión dedicación del engagement se correlacionan de manera significativa ($p < .05$; se rechaza H0: variables no correladas; y se acepta H1: variables correladas).

La mayor fuerza de asociación se dio entre la motivación de logro y la dimensión dedicación del engagement, describiendo una pendiente positiva ($Rho = .520$), lo cual sugiere que cuando las puntuaciones de motivación de logro son elevadas, se espera también hallar altos puntajes de la dimensión dedicación. Esta interpretación se da sobre la base de un tamaño del efecto pequeño, y con una potencia estadística esperada $1-\beta > .80$.

Con un menor grado de asociación, se tienen los resultados del análisis de correlación entre las otras dos formas de motivación laboral y la dimensión dedicación del engagement, describiendo también pendientes positivas, lo cual indican que, cuanto mayor sean las

puntuaciones en la motivación de poder y/o de afiliación, existe la tendencia a encontrar también posibles puntuaciones elevadas de la dimensión dedicación del engagement. Esta interpretación está dada sobre la base de un tamaño del efecto pequeño, con una potencia estadística esperada $1-\beta > .80$.

Tabla 9

Relación entre la motivación laboral y la dimensión dedicación de engagement en los colaboradores de una empresa de prensa escrita, Cercado de Lima – 2020. (n=317)

		Dedicación	Tamaño del efecto	1- β
Motivación de logro	<i>Rho</i>	.520	0.27	1.00
	<i>Sig.</i>	.000		
Motivación de poder	<i>Rho</i>	.205	0.04	0.98
	<i>Sig.</i>	.004		
Motivación de afiliación	<i>Rho</i>	.291	0.08	0.999
	<i>Sig.</i>	.000		

Nota. Rho: coeficiente de correlación Rho de Spearman; Sig.: significancia estadística; 1- β : potencia estadística.

Las valoraciones de probabilidad indican que la motivación laboral y la dimensión absorción del engagement se correlacionan de manera significativa ($p < .05$; se rechaza H0: variables no correladas; y se acepta H1: variables correladas).

La mayor fuerza de asociación se dio entre la motivación de logro y la dimensión Absorción del engagement, describiendo una pendiente positiva ($Rho = .520$), lo cual sugiere que cuando las puntuaciones de motivación de logro son elevadas, se espera también hallar altos puntajes de la dimensión absorción. Esta interpretación se da sobre la base de un tamaño del efecto pequeño, y con una potencia estadística esperada $1-\beta > .80$.

Con un menor grado de asociación, se tienen los resultados del análisis de correlación entre las otras dos formas de motivación laboral y la dimensión absorción del engagement,

describiendo también pendientes positivas, lo cual indican que, cuanto mayor sean las puntuaciones en la motivación de poder y/o de afiliación, existe la tendencia a encontrar también posibles puntuaciones elevadas de la dimensión absorción del engagement. Esta interpretación está dada sobre la base de un tamaño del efecto pequeño, con una potencia estadística esperada $1-\beta > .80$.

Tabla 10

Relación entre la motivación laboral y la dimensión absorción de engagement en los colaboradores de una empresa de prensa escrita, Cercado de Lima – 2020. (n=317)

		Absorción	Tamaño del efecto	1- β
Motivación de logro	<i>Rho</i>	.492	0.24	1.00
	<i>Sig.</i>	.000		
Motivación de poder	<i>Rho</i>	.296	0.09	0.99991
	<i>Sig.</i>	.000		
Motivación de afiliación	<i>Rho</i>	.340	0.12	0.999998
	<i>Sig.</i>	.000		

Nota. Rho: coeficiente de correlación Rho de Spearman; Sig.: significancia estadística; 1- β : potencia estadística

Las valoraciones de probabilidad indican que, a excepción de la motivación de logro, tanto las puntuaciones directas de la motivación de poder como de la motivación de afiliación, se diferencian de manera significativa según la edad de los trabajadores ($p < .05$; se rechaza H_0 : no existe diferencias significativas; H_1 : existe diferencias significativas). Las tendencias muestran que las mayores puntuaciones de estas dos formas de motivación recaen en los que tienen hasta 30 años de edad, comparados con el grupo que tienen desde 31 a 39 años de edad, y este grupo a su vez, comparados con los que tienen más edad. En todos los otros casos, no existe diferencias significativas ($p > .05$).

Tabla 11

Motivación laboral según sexo, edad, nivel de estudio y tiempo en el puesto, de los colaboradores de una empresa de prensa escrita, Cercado de Lima – 2020. (n=317)

Variable del estudio	Socio-laboral	Categoría	Normalidad		n	Rango promedio	Prueba
			KS	Sig.			
Motivación de logro	Sexo	Hombre	.179	.000	141	94,55	U de Mann Whitney U=4390.5; Sig.=.582
		Mujer	.169	.000	176	98,97	
	Edad	<30 años	.210	.000	123	98,12	H de Kruskal Wallis X ² =.117; gl=2; Sig.=.943
		31 a 39	.193	.000	91	97,70	
		>40 años	.135	.006	103	95,06	
	Tiempo en la Org.	Hasta 2	.196	.000	120	105,66	H de Kruskal Wallis X ² =3.141; gl=2; Sig.=.208
		3 a 10	.209	.000	121	89,70	
10 a más		.177	.001	76	95,00		
Estudios	Bás/Téc	.168	.000	99	100,69	U de Mann Whitney U=3768.5; Sig.=.533	
	Superior	.194	.000	218	95,33		
Motivación de poder	Sexo	Hombre	.087	.109	141	99,53	U de Mann Whitney U=4383.5; Sig.=.571
		Mujer	.124	.000	176	94,97	
	Edad	<30 años	.094	.095	123	104,34	H de Kruskal Wallis X ² =6.025; gl=2; Sig.=.049
		31 a 39	.134	.015	91	103,14	
		>40 años	.138	.004	103	82,90	
	Tiempo en la Org.	Hasta 2	.102	.056	120	103,11	H de Kruskal Wallis X ² =2.010; gl=2; Sig.=.366
		3 a 10	.131	.003	121	96,36	
10 a más		.147	.014	76	88,33		
Estudios	Bás/Téc	.112	.059	99	86,74	U de Mann Whitney U=3374.5; Sig.=.085	
	Superior	.116	.000	218	101,63		
Motivación de afiliación	Sexo	Hombre	.091	.078	141	92,47	U de Mann Whitney U=4211.5; Sig.=.310
		Mujer	.111	.003	176	100,64	
	Edad	<30 años	.108	.031	123	110,41	H de Kruskal Wallis X ² =8.097; gl=2; Sig.=.017
		31 a 39	.139	.010	91	93,79	
		>40 años	.106	.075	103	83,84	
	Tiempo en la Org.	Hasta 2	.131	.003	120	108,71	H de Kruskal Wallis X ² =5.266; gl=2; Sig.=.072
		3 a 10	.097	.082	121	90,68	
10 a más		.137	.031	76	88,59		
Estudios	Bás/Téc	.129	.014	99	93,83	U de Mann Whitney U=3800.0; Sig.=.595	
	Superior	.125	.000	218	98,43		

Nota. KS: prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov; n: muestra; Sig.: significancia estadística; X²: distribución Chi cuadrado para determinar los valores de la prueba H de Kruskal Wallis; gl: grados de libertad; <: menor que; >: mayor.

Las valoraciones de probabilidad indican que, a excepción de la dimensión absorción, tanto las puntuaciones directas del engagement general y en las otras dos dimensiones, se diferencian de manera significativa según la edad y el tiempo que llevan en la organización los trabajadores ($p < .05$; se rechaza H_0 : no existe diferencias significativas; H_1 : existe diferencias significativas); en el caso de la dimensión absorción, se diferencia significativamente sólo según la edad del trabajador.

Las tendencias muestran que las mayores puntuaciones del engagement general y en todas sus dimensiones, se dan en los que tienen desde 40 años a más edad, respecto a los de menos edad: además, las mayores puntuaciones del engagement general y en las dimensiones vigor y dedicación, se dan en los que llevan de 10 a más años en la organización respecto de los que llevan menos años. En todos los otros casos, no existe diferencias significativas ($p > .05$).

Tabla 12

Engagement laboral según sexo, edad, nivel de estudio y tiempo en el puesto, de los colaboradores de una empresa de prensa escrita, Cercado de Lima – 2020. (n=317)

Variable del estudio	Socio-laboral	Categoría	Normalidad		N	Rango promedio	Prueba
			KS	p			
ENGAGEMENT	Sexo	Hombre	.130	.001	141	97,27	U de Mann Whitney U=4577.5; Sig.=.951
		Mujer	.109	.003	176	96,78	
	Edad	<30 años	.121	.009	123	77,09	H de Kruskal Wallis X ² =20.159; gl=2; Sig.<.001
		31 a 39	.144	.006	91	97,92	
		>40 años	.155	.001	103	119,90	
	Tiempo en la Org.	Hasta 2	.183	.000	120	97,63	H de Kruskal Wallis X ² =9.321; gl=2; Sig.=.009
3 a 10		.105	.041	121	84,36		
Estudios	10 a más	.189	.000	76	116,34	U de Mann Whitney U=3646.0; Sig.=.902	
	Bás/Téc	.136	.008	99	97,73		
Vigor	Sexo	Hombre	.169	.000	141	97,38	U de Mann Whitney U=4568.5; Sig.=.933
		Mujer	.184	.000	176	96,70	
	Edad	<30 años	.127	.004	123	76,33	H de Kruskal Wallis X ² =25.530; gl=2; Sig.<.001
		31 a 39	.145	.006	91	94,05	
		>40 años	.225	.000	103	124,18	
	Tiempo en la Org.	Hasta 2	.147	.000	120	96,79	H de Kruskal Wallis X ² =10.696; gl=2; Sig.=.005
3 a 10		.115	.016	121	84,03		
Estudios	10 a más	.235	.000	76	118,20	U de Mann Whitney U=3884.0; Sig.=.767	
	Bás/Téc	.167	.000	99	98,77		
Dedicación	Sexo	Hombre	.147	.000	141	99,19	U de Mann Whitney U=4412.5; Sig.=.624
		Mujer	.138	.000	176	95,24	
	Edad	<30 años	.136	.001	123	77,05	H de Kruskal Wallis X ² =19.292; gl=2; Sig.<.001
		31 a 39	.158	.002	91	99,27	
		>40 años	.155	.001	103	118,76	
	Tiempo en la Org.	Hasta 2	.152	.000	120	99,86	H de Kruskal Wallis X ² =10.425; gl=2; Sig.=.005
3 a 10		.093	.190	121	82,50		
Estudios	10 a más	.193	.000	76	115,79	U de Mann Whitney U=3735.0; Sig.=.767	
	Bás/Téc	.161	.000	99	101,25		
Absorción	Sexo	Hombre	.186	.000	141	93,03	U de Mann Whitney U=4259.5; Sig.=.374
		Mujer	.160	.000	176	100,19	
	Edad	<30 años	.173	.000	123	87,16	H de Kruskal Wallis X ² =6.202; gl=2; Sig.=.045
		31 a 39	.131	.020	91	94,82	
		>40 años	.189	.000	103	110,62	
	Tiempo en la Org.	Hasta 2	.143	.001	120	93,21	H de Kruskal Wallis X ² =3.575; gl=2; Sig.=.167
3 a 10		.166	.000	121	92,33		
Estudios	10 a más	.211	.000	76	110,52	U de Mann Whitney U=3590.5; Sig.=.268	
	Bás/Téc	.154	.001	99	90,34		
		Superior	.154	.000	218	100,00	

Nota. KS: prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov; n: muestra; Sig.: significancia estadística; X²: distribución Chi cuadrado para determinar los valores de la prueba H de Kruskal Wallis; gl: grados de libertad; <: menor que; >: mayor.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación se llevó con el objetivo conocer de qué manera se relaciona la motivación laboral con el engagement en colaboradores de una empresa de prensa escrita, ubicada en el distrito de Cercado de Lima. Cabe importante resaltar que, de acuerdo al modelo teórico ofrecido por McClelland (1995), la motivación no tiene una resultante general ya que se muestra en tres grandes aspectos motivacionales claramente diferenciados, tales como la motivación de logro, la motivación de poder y la motivación de afiliación. A diferencia de la variable engagement, la cual sí puede ser analizada tanto de manera general como por dimensiones tal como lo plantea el modelo propuesto por Maslach y Leiter (2008), en tanto, sobre esta base, en los siguientes párrafos se discuten los resultados y contrastan las hipótesis de la presente investigación.

Los resultados que atendieron al objetivo general muestra que todas las formas de motivación se relacionaron de manera significativa con el engagement organizacional ($p < .05$), las asociaciones muestran una pendiente positiva lo cual sugiere que los trabajadores que se muestran laboralmente más motivados, tienden a evidenciar también mayor compromiso con las actividades que realiza en cumplimiento a las funciones que demanda el puesto para el que desempeña sus labores.

Se pudo observar que hubo mayor fuerza de correlación entre la motivación de logro y el engagement, con un tamaño del efecto mediano, lo cual da la posibilidad a la generalización de los resultados puesto que el 30% de las variaciones de la motivación de logro explican los cambios del engagement. Con segunda menor fuerza de asociación se correlacionó la motivación de afiliación, mostrando un tamaño del efecto pequeño, lo cual da paso a una posible generalización de resultados, pero con la necesidad de más evidencias, ya que las variaciones de esta forma de motivación explican en un 10% los cambios que se

pueden observar en el engagement. Por último, con una fuerza de asociación débil está la correlación entre la motivación de poder y el engagement, describiendo una pendiente con tendencia positiva con un tamaño del efecto pequeño, lo cual sugiere muy poca evidencia para la generalización de estos resultados, ya que sólo el 6% de las variaciones de dicha forma de motivación explican los cambios observados en el engagement.

Estos hallazgos son coherentes con los resultados de Quispe (2017) en Lima, Bazán (2017), Amanqui y Sarmiento (2018) en Arequipa, no obstante, existe una investigación desarrollada en Chiclayo por Alarcón (2015) quien no encuentra que estas variables estén significativamente relacionadas.

Sobre la base de lo expuesto, se acepta la hipótesis general de la investigación la cual señaló que los colaboradores que presenten mayores índices de motivación laboral tienden a evidenciar altos índices de engagement.

Como primer objetivo específico se planteó determinar la relación, a modo de correlación, entre la motivación laboral y la dimensión vigor de engagement.

Es preciso señalar que la dimensión vigor, de acuerdo con los autores de la teoría, hace referencia a la energía que tiene una persona para emplearla en una actividad física y/o mental vinculada, sobre todo, en un contexto laboral o académico (Maslach y Leiter, 2008).

Los resultados del presente estudio muestran que, todas las formas de motivación se correlacionan de manera significativa, mostrando una pendiente positiva; la mayor fuerza de asociación se mostró cuando el vigor fue correlacionado con la motivación de logro, alcanzando a explicar el 25% de los cambios en dicha dimensión del engagement; lo que señala la existencia de un tamaño del efecto pequeño, esto significa que la generalización de este resultado a toda la población ha de hacerse reuniendo más evidencia estadística. En

segundo lugar, con una fuerza de asociación promedio débil, están los resultados de correlación entre el vigor y la motivación de afiliación, logrando explicar el 6% de las variaciones en dicha dimensión. Por último, la fuerza de asociación más débil se observó entre el vigor y la motivación de poder, ya que sólo el 3% de esta motivación explica los cambios observados en el vigor; esta interpretación se da con un tamaño del efecto pequeño por lo que no se recomienda generalizarlo a la población.

Considerando lo expuesto, se acepta la primera hipótesis específica de investigación, la cual indica que la motivación laboral se correlaciona de manera directa con la dimensión vigor del engagement.

El segundo objetivo específico estuvo orientado a determinar la relación entre la motivación laboral y la dimensión dedicación del engagement.

Los fundamentos teóricos que sustenta la dimensión dedicación, orientan que este fenómeno psicológico está vinculado a una alta implicancia que tiene la persona en los estudios, lo cual va acompañado de sentimientos de alegría, inspiración, orgullo y desafío (Maslach y Leiter, 2008). Los resultados de la investigación muestran que la motivación laboral se correlaciona de manera significativa con la dimensión dedicación, la asociación entre estas variables describe una pendiente positiva, lo cual indica que, a mayor evidencia de motivación laboral, mayor también será la presencia de dedicación en los trabajadores.

La motivación de logro es la que muestra mayor fuerza de asociación con esta dimensión del engagement, logrando explicar las variaciones de esta última en un 27%; por lo que estas interpretaciones se dan sobre la base de un tamaño del efecto pequeño; esto significa que la generalización de este resultado a toda la población ha de hacerse reuniendo más evidencia estadística de la que se halló en el presente estudio. Los resultados con menor fuerza de asociación se dan en la motivación de poder y de afiliación, explicando sólo el 4%

y 8% respectivamente, las variaciones observadas en la dimensión dedicación; interpretaciones dadas sobre la base de un tamaño del efecto por debajo de lo mínimo necesario.

Por lo expuesto, se acepta la segunda hipótesis específica de investigación, la cual señala que la motivación laboral se correlaciona de manera directa con la dimensión dedicación del engagement.

El tercer objetivo específico del estudio estuvo orientado a determinar la relación, a modo de correlación, entre la motivación laboral y la dimensión absorción de engagement.

El sustento teórico de la dimensión sugiere que esta se origina cuando la persona se concentra totalmente en sus estudios, cuando siente que el tiempo pasa rápidamente y, por tanto, tiene dificultades al desconectarse de lo que hace debido a la fuerte dosis de disfrute y concentración que experimenta (Maslach y Leiter, 2008). Los resultados muestran que la motivación laboral se correlacionó de manera significativa con la dimensión absorción, esta asociación describe una pendiente positiva.

Los resultados muestran que la motivación laboral se asocia de manera significativa y describiendo una pendiente positiva, con la dimensión absorción del engagement; lo cual implica que cuanto mayor es la evidencia de motivación laboral, mayor también será la evidencia de absorción del engagement en los trabajadores.

La mayor fuerza de asociación se observa entre la motivación de logro y esta dimensión, variables que comparten el 24% de la varianza explicada y el resto se debe a cuestiones del azar, por ello, esta dimensión se da sobre la base de un tamaño del efecto pequeño, lo cual da paso a que este hallazgo sea generalizado a la población pero no la

presencia de poca capacidad predictiva, por lo que debe tomarse en cuenta la necesidad de basarse en otra más evidencia científica que permita una generalización óptima.

La segunda fuerza de asociación se mostró entre la motivación tanto de afiliación como de poder, y la dimensión estudiada, compartiendo ambas el 12% y 9% de la varianza explicada, interpretándose sobre la base de un tamaño del efecto pequeño por lo que ha de seguirse las mismas consideraciones dadas en el párrafo anterior.

Por lo expuesto, se acepta la tercera hipótesis específica de investigación, la cual señala que la motivación laboral se correlaciona de manera directa con la dimensión absorción del engagement.

El cuarto objetivo específico de la investigación estuvo orientado a comparar la motivación laboral según sexo, edad, nivel de estudio, tiempo en el puesto, de los colaboradores.

Los resultados muestran que sólo la variable edad, se mostró notablemente diferenciadora según las puntuaciones correspondientes a la motivación de afiliación y de poder. Con respecto a esta última forma de motivación es presentada más por los trabajadores que tienen hasta 39 años de edad, comparados con los que tienen más edad; asimismo, con respecto a la motivación de afiliación, esta es presentada de manera notable en aquellos que tienen hasta 30 años de edad, comparados con los que tienen más edad.

Estos hallazgos pueden deberse al proceso de adaptación por el que pasa el ser humano, de acuerdo a los fundamentos teóricos que sustenta el proceso de adaptación, las personas cuando están frente a un escenario que represente de alguna manera algún beneficio, tal como es la remuneración del trabajo, estas se muestran altamente motivada durante los primeros estadios orientados a conocer el entorno y los procesos, hasta que de manera

paulatina, el interés que inicialmente estuvo recayendo en categorías de alta motivación, se va desvaneciendo dado que las primeras impresiones que inicialmente eran novedosas, se van volviendo rutinarias si no es que se encontró que evidencias que no representa esencialmente de beneficio (Ribeiro et al., 2011).

Los resultados obtenidos cuando se comparó las puntuaciones de la motivación de logro según la edad, donde no se halló diferencias significativas, puede deberse a que, de manera independiente a la edad que tenga el trabajador, este ha de destinar esfuerzos para cumplir cabalmente los requerimientos que demanda las funciones del puesto, es decir, sentirse de alguna manera, obligado o motivado a lograr objetivos, bien sea porque le conviene no perder el trabajo o porque verdaderamente le apasiona lo que hace.

En todos los casos, es decir, en general y en todas las dimensiones del engagement, las diferencias de las puntuaciones fueron evidentes según la edad, siendo los de más mayores quienes evidencian mayores reactivos asociados a este comportamiento organizacional, comparados con los que tiene menos de 40 años de edad ($p < .05$). Estos resultados pueden estar mostrando un escenario producto del proceso de adaptación de la persona, ya que no todo puede deberse a la habilidad de los más jóvenes para desarrollar un determinado trabajo sino también se requiere de la experiencia que por lo general lo poseen los trabajadores que tiene más edad (Martínez et al., 2011; Ribeiro et al., 2011; Talavera, 2017). Además, puede ser explicado por el conformismo, ya que, al tener más de 40 años de edad y tener un trabajo en el que se desarrolla con experticia, la persona, tiende a aferrarse a este ya que puede desempeñarse muy bien mecánicamente, y cambiar de trabajo, representaría nuevos retos que no sería un afrontamiento tan igual que cuando eran más jóvenes (Orce, 2020).

Del mismo modo, los resultados comparativos muestran que las puntuaciones de engagement, en general y en las dimensiones vigor y dedicación, muestran evidentes diferencias según el tiempo que los trabajadores llevan laborando en la organización ($p < .05$); de modo que, los trabajadores que llevan más de diez años desempeñando funciones en la organización, tienden a mostrar mayor engagement comparados con los que tienen menos tiempo laborando; de manera específica, este grupo de trabajadores tienden a evidenciar más energía para llevar a cabo las funciones técnicas de su trabajo, asimismo, destinan más dedicación al cumplimiento de las mismas.

Cabe mencionar que, el engagement, en general y todas las dimensiones se da de manera indistinta al sexo y al nivel de estudios que tenga el trabajador ($p > .05$); además, sólo la dimensión absorción muestra esta tendencia con respecto al tiempo que el evaluado lleva trabajando en la entidad ($p > .05$).

Llegado a este punto, es preciso recalcar que la dimensión vigor, es la vitalidad del trabajador, que incluye componentes de Conductual – energético; esta se refiere a la alta energía y alto afrontamiento del estrés debido al deseo de trabajar de manera continua para completar la tarea y trascender las dificultades que puedan surgir en el trabajo. Por otro lado, la dimensión dedicación, es la profesionalidad del trabajador y está relacionada con el componente emocional, que se manifiesta en un alto grado de participación laboral, así como en el reconocimiento de los desafíos, significado, inspiración y orgullo que trae el trabajo. Finalmente, la absorción se identifica como un componente cognitivo y está relacionado con el grado de concentración alcanzado por las personas en el entorno laboral, de esta forma los trabajadores pueden olvidar el tiempo y provocar la dificultad de estar fuera de contacto con la tarea debido a la satisfacción del trabajo y la sensación de concentración.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Los colaboradores que se encuentran más motivados, donde el ímpetu está sustentado, primero con el logro de objetivos en su trabajo y segundo orientado a pertenecer al grupo que labora en la organización y trabajar en equipo; tienden a mostrarse más comprometidos con las funciones que demanda su puesto.

6.2. Los colaboradores que presentan mayor motivación, en especial orientada al logro de objetivos laborales, tienden a mostrarse más comprometidos con las actividades de su trabajo que corresponden a sus funciones, sobre todo por la vitalidad y energía que evidencia al momento de efectuarlas.

6.3. Los trabajadores cuya motivación laboral está basada principalmente en el logro de objetivos de las tareas asignadas a su puesto, tienden a estar vinculados afectivamente con las actividades propias de su puesto y, por ende, brindan la adecuada dedicación para poder cumplirlas.

6.4. Los colaboradores cuya motivación laboral se basa sobre todo en cumplir adecuadamente los objetivos de sus tareas funcionales, además de los que tienen la necesidad de sentirse parte del grupo para trabajar en equipo; tienden a dedicar mayor concentración al momento de efectuar una determinada tarea correspondiente a su puesto.

6.5. Los colaboradores que tienen menos de 30 años, tienden a estar más motivados en su trabajo, sobre todo, este grupo con las expectativas de desarrollarse profesionalmente e ir ascendiendo; además, la motivación de este grupo tiende a basarse en la necesidad de sentirse parte de un grupo de trabajo equipo; la intensidad de esta motivación va en decremento en los que tienen más edad. No hay diferencias evidentes de motivación, según el sexo, el tiempo que lleva laborando en la empresa y según los estudios.

6.6. El compromiso que tienen los colaboradores con las actividades propias de sus funciones de su puesto (engagement), tiende a ser mayor en los que tienen de 40 a más años, comparados con los de menos edad; asimismo con el tiempo que el trabajador lleva en la organización, es mayor en los que tienen de 10 a más años comparados con los que tienen menos tiempo laborando, es preciso mencionar que este último no muestra diferencias notables según la edad en lo que implica concentración para realizar sus tareas laborales.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Debido a que las variaciones de la motivación de logro explican el 30% de los cambios que puedan darse sobre el engagement, se recomienda a la empresa fortalecer sus estrategias de recompensa no necesariamente económica sino como oportunidades de crecimiento o capacitaciones para reforzar los logros de los trabajadores.

7.2. Dado el beneficio que representa para la empresa mostrarse como un lugar en el que el trabajador pueda crecer y desarrollarse, es importante que la empresa fortalezca sus estrategias de capacitación u oportunidades de crecimiento, y de ese modo, desarrollar correlativamente un grado de compromiso por parte de los trabajadores con las actividades propias de su puesto.

7.3. Del mismo modo, debido a que la motivación de los trabajadores por pertenecer a la entidad, a los grupos o al trabajo en equipo, puede ser aprovechada fortaleciendo las estrategias de recreación personal y que se haga extensivo por los familiares cercanos el colaborador.

7.4. A futuros investigadores, desarrollar investigaciones de réplica en otras entidades con características similares a la empresa que figura en el presente estudio, a fin de contrastar hallazgos e incrementar datos tangibles que den un soporte general del comportamiento de las variables.

VIII. REFERENCIAS

- Bakker, A., y Demerouti, E. (2007). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 309-328. <https://doi.org/doi: 10.1108/02683940710733115>.
- Carrasco, A., De la Corte, C., y León, J. (2014). Engagement: Un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. *Revista Digital de Prevención*, 28(1), 1-15.
- Cohen, J., y Arato, A. (2001). *Soceidad civil y teoría política*. Fondo de Cultura Económica.
https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/31199054/SOCIEDAD_CIVIL_Y_TEORIA_POLITICA.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1559163792&Signature=kOFN7%2FWyRzP9EHxZA7k0mymUsro%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DSociedad_civil_y_teor%C3%ADa_pol%C3%ADtica.pdf
- García, M., Llorens, S., Cifre, E., y Salanova, M. (2006). Antecedentes afectivos de la auto-eficacia docente: Un modelo de relaciones estructurales. *Revista de Educación*, 339(9), 387-400.
- Grifol, D. (2016). *Clayton Aderfer y su teoría ERG*. <http://danielgrifol.es/clayton-alderfer-y-su-teoria-erg/>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. McGrawHill.
<https://documentcloud.adobe.com/link/review?uri=urn:aaid:scds:US:e3fc8849-3a4a-4999-9aa0-3ba089f080b1>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). Mc Graw Hill.

Herzberg, F. (1962). Nuevos enfoques en la gestión de la organización y el diseño del trabajo. *Journal of Industrial Medicine*, 1(1), 256.

Info Capital Humano. (2016). *El Engagement brinda importantes ventajas competitivas a las organizaciones* [Recursos Humanos].
<http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/entrevistas/el-engagement-brinda-importantes-ventajas-competitivas-a-las-organizaciones/>

Isuani, F. (1999). *Regulación y autonomía en las organizaciones: Un marco para el análisis de fenómenos organizacionales* (1.^a ed., Vol. 1). Saludcolectiva sitio web.
<http://www.saludcolectiva-unr.com.ar/docs/SC-191.pdf>

Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management*, 33(4), 692-724.

Martínez, A., Vela, M., y Pérez, M. (2011). Innovación y flexibilidad de recursos humanos: El efecto moderador del dinamismo del entorno. *Revista europea de dirección y economía de la empresa*, 20(1), 41-68.

Maslach, C. y Leiter, M. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology* Copyright 2008 by the American Psychological Association, 93(3), 498-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Diaz de Santos.
<https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=8wPdJ2Jzqg0C&oi=fnd&pg=PR13&dq=Abraham+Maslow+teora+humanista&ots=F->

f5VtShhh&sig=modh7M9hCb77MXeARxLe1O7JMs4#v=onepage&q=Abraham
%20Maslow%20teora%20humanista&f=false

McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana* (1era ed.). Narcca.

McClelland, D. (1995). Achievement motivation in relation to achievement-related recall, performance, and urine flow, a marker associated with release of vasopressin. *Motivation and Emotion*, 19(1), 59-76. <https://doi.org/10.1007/BF02260672>

Mendoza, R., y Vásquez, R. (2009). *Modelos Motivacionales*. Especialización en Gerencia Mención Redes y Telecomunicaciones. <http://www.oocities.org/reinamendoza/Gerencia/Foro/Foro.htm#motivos>

Negrón, E., y Pérez, N. (2012). *Motivación laboral y clima organizacional en docentes y administrativos del Instituto Tecnológico Público Gilda Liliana Ballivian Rosado del distrito de San Juan de Miraflores*. [Tesis de maestría no publicada]. Universidad Cesar Vallejo.

Nunnally, J. y Bernstein, H. (1984). Teoría psicométrica. *PSYCHOMETRIKA*, 60(2), 313-315.

Orce, C. V. (2020). *Subjetividad docente: Arte, cultura y ciudadanía. Tensiones entre conformismo y transformación*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Buenos Aires]. Repositorio institucional de la Universidad de Buenos Aires <http://repositorio.filo.uba.ar/handle/filodigital/11646>

Paschoal, T., Torres, C. y Porto, J. (2010). Felicidade no trabalho: Relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1054-1072. <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552010000700005>.

- Redacción Gestión. (21 de Noviembre de 2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *Gestión*. <https://archivo.gestion.pe/empleo-management/87-empresas-considera-que-falta-compromiso-laboral-su-principal-problema>
- Reyes, F., Reyes, A. y Diaz, V. (2019). Acerca de los sistemas de clasificación de diseños de investigación en psicología: Importancia y alcance. *Interciencia*, 44(5), 303-309. <https://doi.org/0378-1844/14/07/495-07>
- Ribeiro, M., Ferrarez, R., y José, E. (2011). O papel dos estados afetivos sobre os processos cognitivos de assimilação e acomodação. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 21(50), 309-315. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2011000300003>
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos del comportamiento organizacional* (Primera). PRENTICE-HALL HISPANOAMERICANA, SA.
- Salanova, M., y Schaufeli, W. (2009). *El engagemet en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial S.A. http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf
- Salazar, H., y Panca, G. (2018). *El engagement laboral como un aliado estratégico en la gestión de recursos humanos en los colaboradores de Femaco S.R.L. Arequipa 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7581/RIacrhw.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, F. (2019). *Diccionario de marketing online* [Consultoría]. Human Level. <https://www.humanlevel.com/diccionario-marketing-online/engagement>

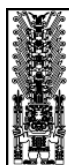
- Sánchez, J. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Pensamiento y Gestión*, 32, 54-82.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64623932004>
- Steers, R. y Braunstein, D. (1976). Una medida basada en el comportamiento de las necesidades manifiestas en entornos de trabajo. *Journal of Vocational behavior*, 2(1), 11-21.
- Talavera, N. (2017). *En busca de un entorno virtual de formación flexible y capaz de adaptarse a distintos contextos organizacionales* [Tesis de doctorado, Universidad Politécnica de Catalunya]. Repositorio institucional de la Universidad Politécnica de Catalunya <https://upcommons.upc.edu/handle/2117/107940>
- Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155-165.
- Vázquez, C., Crespo, M. y Ring, M. (2017). Estrategias de afrontamiento. En A. Bulbena, G. Berrios y P. Fernández (Eds.), *Estrés Organizacional*. (pp, 425-435). C.T.M.

IX. ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

Título	Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Material y métodos	Instrumento
MOTIVACIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE PRENSA ESCRITA, CERCAO DE LIMA - 2020	General	General	General	Engagement	Tipo	Variable 1
	¿Cómo se relaciona la motivación laboral y el engagement en los colaboradores de una empresa de prensa escrita, Cercado de Lima - 2020?	Determinar la relación entre la motivación laboral y el engagement en los colaboradores de una empresa de prensa escrita, Cercado de Lima -2020	La motivación laboral y el engagement se relaciona de manera directa y significativa, en los colaboradores de una empresa de prensa escrita, Cercado de Lima -2020	<i>Dimensiones</i> <i>Vigor</i> : altos valores de energía mientras se trabajan, unidos a la persistencia y un fuerte deseo por esforzarse. <i>Dedicación</i> : inspiración y el orgullo respecto al trabajo; incluye la implicación o la identificación. <i>Absorción</i> : concentrado y feliz, realizando el trabajo, costándole abandonarlo.	Enfoque cuantitativo. tipo descriptivo – comparativo	Utrecht Work Engagement Scale (UWES) de Schaufeli y Bakker (2003)
	Específicos	Específicos		Motivación Laboral	Diseño	Variable 2
	¿Cómo se relaciona la motivación laboral y la dimensión vigor de engagement?	Determinar la relación, a modo de correlación, entre la motivación laboral y la dimensión vigor de engagement	La motivación laboral y la dimensión vigor de engagement, se relacionan de manera directa y significativa.	<i>Dimensiones</i> <i>Motivación de Logro</i> , es el deseo de tener un buen resultado en cada una de las actividades. <i>Motivación de Poder</i> , en tener impacto o influenciar en otros, buscando el reconocimiento social. <i>Motivación de afiliación</i> , se busca establecer, mantener o restaurar una relación afectiva positiva con otra persona o personal	Diseño no experimental de corte transversal	Escala de Motivación Laboral de Steers y Braunstein (1976)
	¿Cómo se relaciona la motivación laboral y la dimensión dedicación de engagement?	Determinar la relación, a modo de correlación, entre la motivación laboral y la dimensión dedicación de engagement	La motivación laboral y la dimensión dedicación de engagement, se relacionan de manera directa y significativa		Población	
	¿Cómo se relaciona la motivación laboral y la dimensión absorción de engagement?	Determinar la relación, a modo de correlación, entre la motivación laboral y la dimensión absorción de engagement	La motivación laboral y la dimensión absorción de engagement, se relacionan de manera directa y significativa		Está conformada por 1826 colaboradores entre miembros de prensa, corporativos y servicio de planta de una empresa de prensa escrita.	
	¿Cómo se diferencian la motivación laboral según sexo, edad, nivel de estudio y tiempo en el puesto, de los colaboradores?	Comparar la motivación laboral según sexo, edad, nivel de estudio y tiempo en el puesto, de los colaboradores		Muestra		
	¿Cómo se diferencia el engagement según sexo, edad, nivel de estudio y tiempo en el puesto, de los colaboradores?	Comparar el engagement según sexo, edad, nivel de estudio y tiempo en el puesto, de los colaboradores		Se determinó la cantidad de 317 colaboradores seleccionados mediante el muestreo probabilístico aleatorio estratificado.		

Anexo B: Instrumentos



Universidad Nacional
Federico Villarreal

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **BALDASSARI APAZA, Griselda**; egresada de la carrera de psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **la motivación y el engagement que presentan los colaboradores de una empresa de prensa escrita, Cercado de Lima - 2020**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración cediéndonos el permiso para evaluarlos. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológica: **Escala de Utrech de Engagement en el trabajo y Escala de motivación laboral de Steers y Braunstein**. De aceptar participar en la investigación usted estaría afirmando que ha sido informado de todos los procedimientos de la investigación y que, en caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se le explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Yo con número de DNI: acepto participar en la investigación denominada **Motivación laboral y engagement en los colaboradores de una empresa de prensa escrita, Cercado de Lima - 2020**; de la Sra. BALDASSARI APAZA, Griselda

Día: ____ de _____ de 2020

Bach. BALDASSARI APAZA,
Griselda

Apellidos y Nombres:

DNI:



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUCCIONES

A continuación, se le presentará dos cuestionarios. En el primero, hay 17 afirmaciones acerca de los sentimientos respecto a su trabajo; para atender a este cuestionario, lea detenidamente cada afirmación y responda según corresponda a que si se ha sentido de esa forma. El segundo cuestionario que consta de 15 afirmaciones relacionadas a la motivación organizacional. Se le recuerda que su participación es anónima, por tanto, conteste con absoluta veracidad.

Para dar respuesta en ambos cuestionarios, debe usar un lapicero negro o un lápiz 2b, para que sombreé el círculo que corresponde a su respuesta.

DATOS SOCIO LABORALES

Edad: [] años
 Sexo: [] Varón [] Mujer
 Tiempo en el puesto: [] años y [] meses
 Tiempo en la empresa: [] años y [] meses
 Nivel de estudios: [] Básico [] Técnico [] Superior

Luego de haber brindado sus datos socio laborales, de vuelta a la página y de inicio a la cumplimentación de los cuestionarios.

Motivación Laboral						
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Algunas veces	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Me gusta trabajar en competición y ganar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no forman parte del trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACION!