

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**Engagement y motivación laboral en docentes universitarios de la ciudad de
Chiclayo 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

Noelia Fiorella Giorffino Paipay

ASESOR

Guillermo Juan Masias Cabanillas Holguin

<https://orcid.org/0000-0003-4234-8390>

Chiclayo, 2025

Engagement y motivación laboral en docentes universitarios de la ciudad de Chiclayo 2023

PRESENTADA POR

Noelia Fiorella Giorffino Paipay

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR

Valeria Llontop Hernández
PRESIDENTE

Martha Portaro Inchaústegui

SECRETARIO

Guillermo Juan Masias Cabanillas Holguin

VOCAL

Dedicatoria

Esta tesis la dedico, a toda mi familia, especialmente a mi amado hijo Stefano Giordano, quienes han sido fuente de motivación; a mis estimados profesores, quienes han sido fuente esencial de inspiración para el desarrollo de mi tema.

Agradecimientos

Agradezco a todos y cada uno de los docentes que de manera desinteresada apoyaron a mi investigación, brindándome lo más valioso, su tiempo y conocimiento.

Engagement y motivación laboral en docentes universitarios de la ciudad de Chiclayo 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.scielo.cl Fuente de Internet	1%
6	www.revistas.una.ac.cr Fuente de Internet	1%
7	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to King's College Trabajo del estudiante	<1%

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción	8
Revisión de literatura	10
Materiales y métodos.....	14
Resultados y discusión.....	15
Conclusiones	25
Recomendaciones	26
Referencias	27
Anexos.....	33

Resumen

La importancia de profundizar en el compromiso emocional sobre los trabajadores dentro de la organización es hoy un indicador clave en el desempeño y la motivación, por ello el objetivo general de este estudio fue determinar la relación entre engagement y motivación laboral en docentes universitarios en la ciudad de Chiclayo.

Se tomó un enfoque cuantitativo de nivel correlacional, fue de diseño no experimental y de corte transversal. Se tomaron 384 encuestas a docentes universitarios de forma aleatoria a quienes se les aplicó un cuestionario mediante la escala de Likert. Los resultados confirmaron que se rechaza la hipótesis negativa, por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna que existe relación significativa entre engagement y motivación laboral en docentes universitarios; he encontrado relaciones moderadas producto del compromiso que ejerce el profesional dentro de las aulas y si se valora de forma especial las condiciones físicas donde desarrollan las actividades.

Concluyendo que el logro de los objetivos organizacionales deriva del compromiso como elemento primordial del trabajo del docente universitario, y que la relación con el estudiante fortalece elementos motivacionales importantes.

Palabras clave: engagement, motivación laboral, docentes universitarios JEL:

M, M1, M12

Abstract

The importance of delving into the emotional commitment of workers within the organization is today a key indicator in performance and motivation, therefore the general objective of this study was to determine the relationship between engagement and work motivation in university teachers in the city. from Chiclayo.

A quantitative approach at a correlational level was taken, it was non-experimental and cross-sectional in design. 384 surveys were taken from university teachers at random to whom a questionnaire was applied using the Likert scale. The results confirmed that the negative hypothesis is rejected, therefore, the alternative hypothesis that there is a significant relationship between engagement and work motivation in university teachers is accepted; Moderate relationships were found as a result of the commitment that the professional exercises within the classrooms and if the physical conditions where the activities are carried out are especially valued.

Concluding that the achievement of organizational objectives derives from commitment as a primary element of the university teacher's work, and that the relationship with the student strengthens important motivational elements.

Keywords: engagement, work motivation, university teachers

Introducción

Las organizaciones competitivas son indudablemente las que muestran una marcada preocupación por las personas, debido a que son el impulso de los objetivos y, por consiguiente, el desarrollo organizacional; la empresa debe preocuparse por el factor motivacional como un conductor para el engagement de manera que se estimulen de forma óptima y busquen el bienestar del personal (Wang y Hall, 2019). Es así, en los últimos años, el engagement y la motivación son el resultado de la influencia de los recursos y competencias, (Lavy, 2020). Entonces, los aspectos que involucran el engagement como un estado donde las personas están en sus labores y se sienten energizados, dedicados e involucrados ha ido en aumento, por las propias necesidades de la organización y por los propios cambios del entorno que se han generado; el panorama de la motivación laboral toma una fuerza psicológica de pensamiento y comportamiento dirigido a los objetivos (Kanfer et al., 2018).

En Perú, es sabido que como país el engagement en el sector educación es muy pobre, evidencia de ello es que se posiciona en los últimos puestos de estar menos comprometidos con su organización, según el State of the world workplace el 62% no se encuentran relacionados con su empleador y el 89.6% presentan un desempeño medio, hay ausencia de engagement y de motivación que finalmente impactan en el desempeño del talento humano (State of the World Workplace, 2021). Esta situación ha traído consigo que el engagement genere autoeficacia en los docentes, para ello es importante que se conozcan factores que tienen que ver con las capacidades dentro del campo educativo, así como las interacciones que tienen con el entorno, es decir, los estudiantes y otros que intervienen en ella (Paloş et al., 2019).

Por tanto, el docente es considerado como un experto abnegado con sus actividades y que se fundamenta en la pedagogía y humanística. Para ello, los responsables de evaluar deberán ir más allá de lo técnico y operativo, deben entender que la motivación genera un comportamiento propio y tiene un impacto en la forma en la que las personas consiguen sus objetivos y persiguen sus intereses; esta realidad ha hecho que muchas casas de estudio en el Perú se preocupen más por resultados académicos que personales (Geraldo et al., 2021).

La provincia de Chiclayo alberga a más de diez universidades entre privadas y estatales (solo una), con un crecimiento poblacional importante en los últimos años, se ha establecido como una de las provincias con mayor desarrollo en la educación superior en la región, teniendo un perfil variado. Este mix de perfiles, trae características de los docentes universitarios, que laboran en una casa y otra de estudios, imparten de forma remota y presencial (SINEACE, 2020). Las universidades al igual que otro tipo de organizaciones se ha visto envuelta en procesos continuos de cambio, los docentes han vivido transformaciones producto de

acreditaciones y mejoras en la educación superior, las actividades se han diversificado, la multitarea, la investigación, la gestión educativa y la transferencia de conocimiento requiere mayor uso de herramientas, inversión personal y desarrollo de habilidades duras.

Los docentes que experimentan el engagement se sienten motivados, llenos de energía y buscan recompensas constantemente gracias a la identificación que tienen con la institución, hay una percepción de beneficio mutuo que se genera; ante esto, el engagement se ve influenciado por la vocación que emana el docente, el compromiso profesional con su trabajo, la responsabilidad, el comportamiento, entusiasta e involucrada para una mejor enseñanza. Esto sumado a la motivación laboral, crea una vocación profesional que más allá de sus obligaciones, genera una inversión de su tiempo libre en desarrollarse por la necesidad de ser mejor y le permite continuar con las tareas cotidianas de enseñar, muchas veces, no esperando nada a cambio. Pero, el problema identificado se da por la imagen del docente con pocas horas dedicadas a la actividad de la enseñanza, pues su principal ocupación es el ejercicio de su verdadera profesión, actividades liberales, que en los últimos años a diferencia de antes, pareciera que la situación se ha invertido, las prácticas académicas complementan y legitiman carreras profesionales desarrolladas en el propio mercado; es así, que la docencia universitaria constituye una categoría residual formada con una serie de acciones, dentro de ellas, el compromiso a las actividades y la motivación para realizarlas, que se han ido reduciendo por el volumen de docentes con dedicación exclusiva a la enseñanza. Se suman problemas como falta de oportunidades laborales estables, dificultades con el empleador, carencia de relaciones humanas por el sistema virtual, aumento del nivel de ansiedad por procesar la carga emocional para cumplir con su trabajo, entre otras, eleva los niveles de desmotivación y falta de compromiso con sus labores.

Ante esta situación, nace la interrogante: ¿Cuál es la relación entre engagement y motivación laboral en docentes universitarios en la ciudad de Chiclayo 2023? Así mismo, se plantea el objetivo general del estudio: determinar la relación entre engagement y motivación laboral en docentes universitarios en la ciudad de Chiclayo; y los objetivos específicos planteados son: Identificar el nivel de engagement, el nivel de motivación laboral y medir la relación de la dimensión de la variable dependiente con la variable independiente.

Esta investigación justifica su análisis al pretender identificar el comportamiento que tiene el docente universitario basado en el engagement de las actividades que realiza, así como la motivación laboral que lo empuja hacia la posibilidad de educarse permanentemente para convertirse en un mejor profesional, pueda promocionarse y obtenga mejores réditos por su labor, sin perder el interés económico claro está por el trabajo realizado. Por tanto, se buscó dar

una explicación sobre los elementos que conducen a esta relación estrecha entre el engagement con la motivación laboral como aporte importante estratégico en primer lugar para las organizaciones educativas y segundo necesario para poner en práctica en los docentes universitarios, ya que se tiene una muestra importante de la región. Es así que, desde una mirada práctica, esta tesis se fundamenta en la contribución a la comunidad universitaria, dado que con los datos obtenidos se podrán tomar como un punto de referencia para el conocimiento de la realidad que atraviesan los docentes universitarios, de esta forma, la propia organización educativa se beneficia con la información, puede hacer que sea un mediador entre el alumno y el entorno que involucra las labores del docente.

Revisión de literatura

Según la posición de Navarro et al. (2022), estudian el corto y medio plazo del engagement y la motivación laboral, encontraron que hay una influencia de los comportamientos repetidos en los trabajadores, la motivación conduce al engagement y el comportamiento intrapersona alcanzó valores máximos nunca antes percibidas dentro del personal, esto ha mostrado que cada elemento motivacional es importante y se evidencian comportamientos similares en las acciones de la persona. Por su parte, Godinho et al. (2019), considera que la influencia del engagement en la motivación y compromiso de los trabajadores se basan según la generación de edad, la motivación intrínseca está directamente asociada a la percepción del apoyo organizacional y que está moderada de forma significativa por el apoyo de la plana gerencial, demostrando así, que esta acción es sumamente importante para la motivación del personal.

Para Álvarez (2019), las condiciones laborales y el engagement en docentes universitarios se relacionan con aspectos sociales, económicos y tecnológicos dentro de sus labores, existen factores positivos como la motivación alta, recursos disponibles para su trabajo y disponibilidad horaria; mientras que los elementos negativos encontraron un engagement bajo debido a que laboran en varios centros educativos y sólo cumplen con su función docente, demostrando así que hay una preocupación en sus actividades, por ello necesitan compenetrarse más con su trabajo más allá de sus clases y requieren de un monitoreo más constante.

Adicionalmente, Ortega y Patlán (2019), refieren que los docentes universitarios presentan relación de factores de vigor y dedicación con la satisfacción laboral, la absorción presenta solo un efecto significativo, es por eso que se necesita desarrollar el engagement para obtener altos niveles de desempeño y motivación laboral. Lo visto hasta aquí demuestra que ambas variables de estudio tienen una relación bastante cercana, López e Ibarra (2019) encontraron un resultado concreto y aceptado sobre la propuesta del instrumento de medición, apoyados por los estudios

posteriores de Coz y Matto (2021), tanto el engagement como la motivación presentan correlación positiva y significativa, esto porque las exigencias del personal se apoyan en la motivación para sus labores, aunque la falta de fomento de prácticas y políticas sobre esto no contribuyen al engagement. Por ese motivo, Cobo et al. (2022) consideran que el engagement y la motivación en el campo universitario son predictores de ajuste de comportamiento académico que influye en la promoción del rendimiento, además que es parte de los procesos de integración y adaptación del personal docente dentro del contexto universitario.

Respecto a la variable independiente Engagement; hablar sobre este concepto traducido al español es complicado, no significa exactamente lo mismo que otras definiciones que si tienen un equivalente en la lengua inglesa, el acercamiento que más tiene sentido es aquel que se refiere al trabajo (work involvement) o al compromiso en la organización (organizational commitment), también aquella que refiere dedicación laboral (work dedication) o apego al trabajo (work attachment), hasta finalmente, la adicción al trabajo (workaholism); por tanto, está relacionado de forma que parte su desarrollo sea visto relacionado con las acciones actuales en el campo del recurso humano (Schaufeli et al., 2002).

Este término surge y tiene su desarrollo de forma independiente, y se interpreta como una vinculación psicológica al trabajo de acuerdo a (Salanova y Llorens, 2008) porque crea una visión del compromiso del colaborador para con su organización, y que se manifiesta mediante acciones que resultan óptimas para la empresa consolidando las relaciones humanas. Muchos de los estudios han adoptado enfoques que involucran a las personas, mostrando las diferencias que existen sobre el compromiso laboral de las personas en función de las condiciones de trabajo, características y estrategias de comportamiento (Bakker y Demerouti, 2014).

El Engagement en docentes universitarios, es considerada como una serie de procesos que dan forma al potencial humano, aceptando los aportes de la sociedad y transformándolos en recompensas, así mismo, es tomada como un agente de cambio que aporta en la sociedad, es para ella y por ella (Sainz, 1999). Por tanto, el docente tiene un gran rol dentro de las instituciones de educación superior, pues ellos se encargan de enseñar, e inculcar valores; no hay duda que el trabajo docente es una práctica profesional que requiere una vinculación de muchos factores psicosociales que muchas veces conllevan a que el docente se encuentre a veces inmerso en problemas (Gil et al., 2005).

Un factor fundamental que puede influir en que el maestro tenga elevados o bajos niveles de engagement, es la vocación, debido a que con ella el maestro tiene ideas más claras y un más grande compromiso profesional en el trabajo como docentes, un instructor con vocación se implica, se entusiasma, y se implica mejor en la educación. Entre los recursos con que cuentan

y que favorece a un alto nivel de engagement están el apoyo social de sus superiores o jefes inmediatos, llámese a estos decanos, directores o jefes de departamentos y compañeros (Kirkpatrick, 2007). Como lo expresa Juárez y Camacho (2011), es fundamental señalar que los individuos que poseen vocación por una profesión invierten parte de su tiempo en su desarrollo profesional, ya que sienten pasión por lo que realizan; en la situación de los docentes es, les posibilita seguir con la labor diaria de enseñar con pasión, sin aguardar nada a cambio.

Respecto al modelo teórico de engagement, Schaufeli et al. (2002) propone un modelo que consta de 3 dimensiones las cuales son: la dedicación, el vigor y la absorción. Entorno a la primera dimensión, el vigor es una dimensión conductual, y que implica altos niveles de energía, ya que es una activación de la mente para las labores, se invierte esfuerzo en las prácticas realizadas, y que por las dificultades que podrían presentarse, sacan lo mejor de sí para su cumplimiento. Para Zhou et al. (2015) el vigor es la forma de comportarse de la persona basado en su energía que tiene para el desarrollo de sus labores y que permite mejorar el desarrollo del trabajador en su campo de acción. Así mismo, Van Hooff (2015) considera que el modelo de vigor permite una mayor dedicación a las labores de las personas dentro de una organización.

El segundo componente, es la dedicación, que pertenece a una dimensión afectiva, toma el sentimiento entusiasta y el orgullo que tiene el personal para llevarlo a cabo, aportando compromisos continuos de cumplimiento para que los objetivos y metas organizacionales sean desarrollados de una manera voluntaria y no presionadas, ni tampoco se vean subyugadas a intereses particulares. Sonnentag et al. (2017) establece que la dedicación es la parte afectiva laboral de la persona que tiene sobre su compromiso en las labores que desempeña basado en objetivos y metas que son presentados y elaborados por cada trabajador. Por su parte, Venz et al. (2018) indica que la dedicación es la forma en la que los trabajadores responden a las exigencias de forma voluntaria.

Finalmente, está el componente de absorción, que es una dimensión cognitiva, este conlleva a que se esté completamente concentrado dentro de la labor y que puede o no afectar al individuo dependiendo del sentimiento de goce que tenga hacia las funciones que pretende desarrollar (Álvarez, 2019). Este proceso también toma aspectos laborales que se refiere a la absorción del tiempo, así como poco espacio dentro del trabajo para desarrollar las actividades, sentidas como presión laboral (McGrath et al., 2017). Además, para Reis et al. (2017) la forma de trabajo implica mucho para que las personas sientan que tienen oportunidades dentro de la empresa y que no sean absorbidas por las labores diarias.

El análisis de la motivación docente y su compromiso laboral dentro del campo universitario se ha centrado en los principios del modelo propuesto por Purtoosi y Ghanizadeh (2020) quienes

han desarrollado su estudio basado en el sector universitario, tomando una serie de bases conceptuales, han diseñado y validado dimensiones para el estudio, este ha traído consigo el desarrollo de indicadores de medición y que han sido sometidos a un profundo análisis estadístico para validar la información a considerar.

Respecto a la variable motivación, Robbins y Judge (2009) definen motivación como los procesos que inciden en la magnitud, dirección y persistencia del esfuerzo que hace una persona para conseguir un objetivo, esta acepción científica de motivación tiene relación con una la fuerza de un organismo que lo hace actuar y perseguir ciertos objetivos. Cuando se habla sobre un fenómeno que expresa el potencial de una persona, es hablar de la motivación, posee un sustento biológico que resulta de la elección libre del sujeto, dando espacio a un elemento sentimental (Deci y Ryan, 2000).

Existen diversos postulados, comenzando por la jerarquía de necesidades de Maslow, que hace referencia a una pirámide con niveles, que define la necesidad de satisfacerlas, lo que permite a la persona proteger cada etapa y continuar en secuencia hasta alcanzar la. ronda de repeticiones. Koontz (1997) afirmó la otra parte de la satisfacción es saber que genera insatisfacción a una persona.

La mayoría de estos teóricos ven el motivo humano como la forma que empieza, energiza, mantiene, guía y termina la conducta, y el conjunto complejo de impulsos, deseos, necesidades y fuerzas relacionadas que constituyen la motivación humana (Chaurasia y Shukla, 2014). Y sobre la motivación dentro de las labores, es el conjunto de acciones externas e internas donde los colaboradores buscan recompensas o beneficios que emanan de la acción (Erol, 2021).

Todas las personas tienen niveles distintos de motivación, lo que resulta en un comportamiento laboral que representa una interacción compleja entre las necesidades iniciales y la experiencia organizacional, y el trabajo es más complejo. un proceso muy complicado en sí mismo (Goodman y Svyantek, 1999). Por ello, el modelo teórico empleado para el análisis toma escalas motivacionales docentes, que fue propuesta por Purtousi y Ghanizadeh (2020), quienes triangularon diversos métodos cualitativos y cuantitativos para establecer su modelo; teniendo como dimensiones el entorno inmediato y los factores laborales.

En primer lugar, la dimensión entorno inmediato, toman acciones al momento de desarrollar el servicio, se requieren de dos elementos importantes para que se desencadene este proceso; por un lado, las instalaciones con todo lo que involucra, esto se refiere a aspectos como el acceso audiovisual para el trabajo, materiales, instalaciones pertinentes, así como el propio uso del espacio físico.

Así mismo, el entorno físico, que toma los elementos que apoyan el desarrollo del trabajo como el mobiliario completo y las instalaciones efectivas donde se dan las clases (Purtousi y Ghanizadeh, 2020). Es así, que el bienestar del personal refleja el desempeño efectivo de la persona y que se relaciona con el aspecto cognitivo mediante los valores individuales, llevándolo al bienestar (Schnitker et al., 2020). Este desempeño dentro del entorno inmediato del docente y la pedagogía que es visible y se manifiesta cuando la persona muestra su lado competitivo y aprendizaje esperado, situación que lo lleva a la motivación dentro de sus acciones laborales (Gálvez y Milla, 2018).

Por otro lado, la dimensión factores laborales, se refiere a los aspectos que determinan el propio trabajo y las condiciones de la misma; este está dividido por cinco sub dimensiones que son las siguientes: factor ser humano, referido a la propia persona y su comportamiento orientado como persona a la docencia; el factor docente, como el comportamiento profesional de la persona en todos los aspectos; el factor administrativo, que es el comportamiento sobre las evaluaciones y supervisión que da la institución al docente; el factor estudiante, que es el comportamiento de los mencionados en el aula de clase; y, el factor no humano, que se refiere a los aspectos remunerativos y los beneficio que revive (Purtousi y Ghanizadeh, 2020).

Desde el contexto docente, los factores laborales tienen como finalidad que se retroalimente y se capacite en la mejora de calidad de la enseñanza que de acuerdo a Gómez y Valdés (2019) el comportamiento de los sujetos se debe a una serie de elementos del entorno. Por otro lado, los docentes consideran que los factores que existen son cuatro que determinan el factor laboral como el lugar de trabajo, el contexto, el docente y el mismo elemento motivacional que tiene la persona (Martínez et al., 2016).

Materiales y métodos

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo porque midió las variables de estudio mediante los instrumentos requeridos para ello, esto debido a que este enfoque permite conocer los fenómenos mediante la recolección de información. Así mismo, el nivel de investigación fue correlacional porque se buscó medir la asociación de la motivación laboral y engagement en docentes universitarios, de diseño no experimental y de corte transversal porque no se condicionaron las respuestas ni las acciones de los docentes participantes, se hizo un análisis de la relación estadística para determinar la correlación. Fue de tipo básico por la profundidad del estudio.

Sobre la población de estudio, se trabajó con un universo infinito al no tener el dato de cuántos docentes existen en la ciudad de Chiclayo, la muestra fue de 384 docentes

universitarios. Se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple debido a que se ha podido identificar al grupo muestral de los docentes, encontrándose también aspectos homogéneos que permiten que la elección sea al azar; este tipo de muestreo permite acercarse de forma exacta a la población requerida.

Se empleó la técnica de la encuesta con el cuestionario, la escala tuvo valores de: 1 (Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (Algunas veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre). El instrumento fue sometido al Alpha de Cronbach para su fiabilidad respectiva, encontrado un valor de 0,877 para la variable engagement y 0,886 para motivación laboral; por tanto, ambas están dentro de los valores muy aceptables, con ese se puede ya ejecutar la encuesta.

Para el procedimiento de las encuestas, se buscó apoyo en las coordinadoras académicas de las diferentes casas de estudio superior, y se empleó de forma virtual mediante un cuestionario desarrollado en el programa Google Forms, se envió mediante redes sociales y con contactos previos que la investigadora ha logrado obtener gracias a contactos personales; se mostró el objetivo del estudio y la batería de preguntas resultantes de los indicadores. En el procesamiento se ejecutó la prueba de normalidad mediante el análisis de Kolmogorov Smirnov, luego de ello se aplicó el análisis de correlación de Spearman por cada uno de los objetivos inferenciales planteados. En el caso de los descriptivos se ejecutó mediante la baremación estadística. El procesamiento se elaboró una matriz de datos pasado al Excel 2010, se analizó mediante el método estadístico inferencial en el programa SPSS V.26.

Resultados y discusión

OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre engagement y motivación laboral en docentes universitarios en la ciudad de Chiclayo 2023

Tabla 1
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V_ENGAGEMENT	,085	384	,000	,949	384	,000
V_MOTLAB	,074	384	,000	,970	384	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Giorffino (2023)

La prueba de normalidad ha tomado las 384 personas de la muestra, por ello, se ejecuta la prueba de Kolgomorov-Smirnov al ser el valor mayor de 50 unidades. Se ha encontrado que el sigma en ambas variables muestra que el $p < 0,05$ por tanto, los datos no tienen una distribución normal, por eso se emplea el estadístico no paramétrico como Rho de Spearman. Por otro lado, el sigma evidencia que se rechaza la hipótesis negativa, por ende, se acepta la hipótesis alterna que es H: Existe relación significativa del engagement y motivación laboral en docentes universitarios en la ciudad de Chiclayo 2023.

Tabla 2
Correlación entre el engagement y la motivación laboral

		V_ENGAGEMENT	V_MOTLAB
Rho de Spearman V_ENGAGEMENT	Coeficiente de correlación	1,000	,653**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	384	384
V_MOTLAB	Coeficiente de correlación	,653**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	384	384

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Nota: Giorffino (2023)

El resultado encontrado para el objetivo general, muestra que existe una correlación de valor $r=0,653$ esto significa que hay una correlación moderada alta entre la variable Engagement y la Motivación laboral. Así mismo, el valor del sigma muestra que el p valor es $< 0,05$, por tanto, si hay correlación. Esto demuestra que las acciones que realice el docente está asociado a los niveles de motivación que se puedan presentar para el desarrollo de sus labores, las relaciones con otros colegas, con la institución y con los estudiantes; entonces, cuando se ejecutan decisiones pueden impactar en comportamientos positivos o negativos que sumen o perjudiquen a sus labores docentes; esto refleja que el compromiso es parte integral del éxito, se asocia con la visión compartida que contribuye con la organización educativa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar el nivel de engagement en docentes universitarios en la ciudad de Chiclayo 2023

Tabla 3

Resultado del nivel de engagement en docentes universitarios

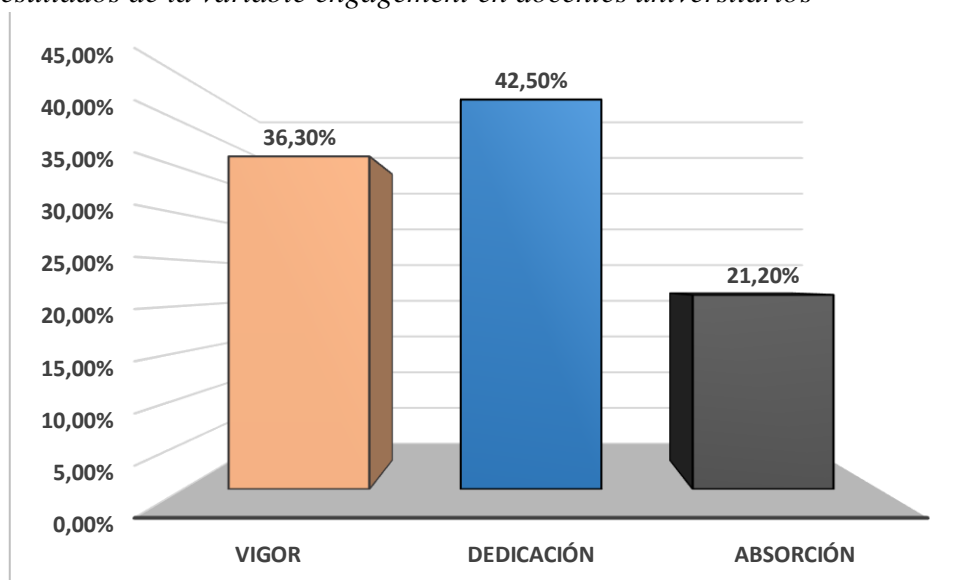
	Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje	Porcentaje
				válido		acumulado
Válido	Bajo	117	30,5	30,5	30,5	40,9
					Medio	157
						40,9
						71,4
	Alto	110	28,6	28,6		100,0
	Total	384	100,0	100,0		

Nota: Resultados obtenidos de la baremación de las encuestas - Giorffino (2023)

Los hallazgos muestran que el nivel del engagement dentro de los docentes universitarios se encuentra en un nivel medio con un 40.9% frente a un nivel bajo del 30.59% y un nivel alto del 28.6%. Esto indica que el docente no se encuentra muy comprometido, o en su defecto, es muy bajo el involucramiento que tienen con la institución o instituciones donde laboran. Esto demuestra que existe una actitud por parte de los docentes que podría verse afectado al cumplimiento de sus funciones, en muchos de los casos, al no tener involucramiento; ante esto, se presume que el responsable es la baja dedicación horaria en la enseñanza, pues muchos de ellos tienen un contrato laboral solo por las horas que ocupan en sus profesión liberal, que no garantiza su desempeño completo y sobre todo su involucramiento pues sólo se dedica a desarrollar su trabajo en las horas de la jornada estipulada.

Figura 1

Resultados de la variable engagement en docentes universitarios



Nota: Resultados obtenidos del análisis descriptivo - Giorffino (2023)

Los resultados comparados respecto a las dimensiones que pertenecen a la variable engagement, muestran que la dimensión de dedicación obtuvo un 42.5% del total de las respuestas, esto indica que los docentes universitarios consideran que su labor se sustenta por el trabajo que dedican a sus estudiantes, que es la razón del trabajo que desarrollan. Mas allá de los problemas que se puedan presentar en la labor docente, la dedicación no se ve alterada por ello, la actitud, entusiasmo y empatía con los estudiantes son considerados relevante, y el vínculo que se genera desarrolla experiencias reales que los docentes no están dispuestos a desestimar de acuerdo a lo hallado. Por otro lado, el vigor se encuentra como segunda razón con un 36.3%, porque para las labores es importante los docentes tengan energía en sus actividades, sea bajo la modalidad virtual o presencial; la importancia de ejecutar labores académicas requiere de personas preparadas y fuertes mental y físicamente, como se demuestra en este estudio. Finalmente, la absorción como parte del trabajo que se lleva a cabo en cada una de las actividades que se presentan en las labores impartidas obtuvo un 21,2%. A pesar de ello, es inherente que la fatiga forme parte también de las actividades, a pesar inclusive de tener una dedicación virtual, los impactos sobre la absorción de energía son tan parecido o igual a la actividad presencial, que se diferencia porque implica desplazamiento.

Identificar el nivel de motivación laboral en docentes universitarios en la ciudad de Chiclayo 2023

Tabla 4

Resultado del nivel de motivación laboral en docentes universitarios

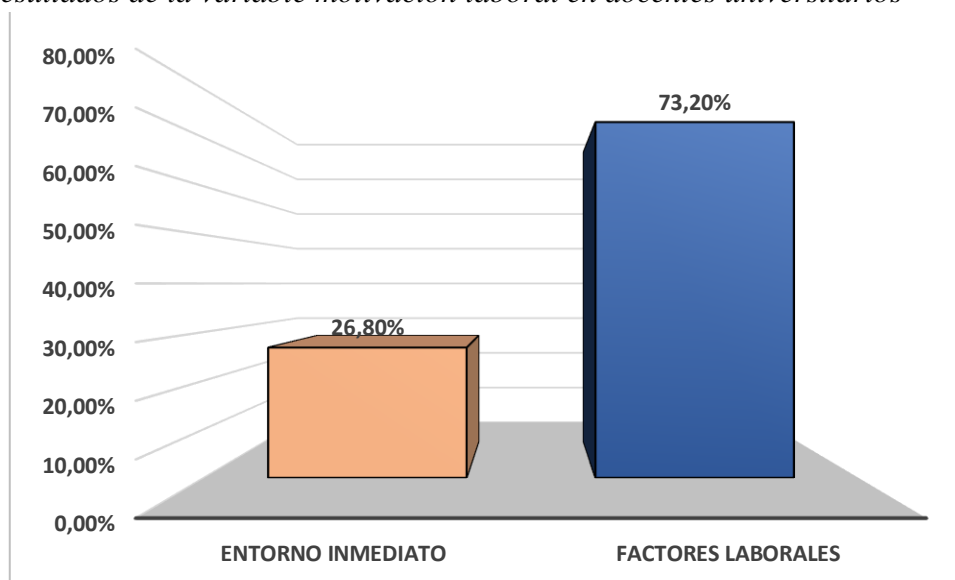
		Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válido		Porcentaje acumulado	
Válido	Bajo	119	31,0	31,1	31,1	Medio	150	39,1	39,2
	Alto		114		29,7		29,8		70,2
	Total		384		99,7		100,0		100,0

Nota: Resultados obtenidos de la baremación de las encuestas - Giorffino (2023)

Los hallazgos muestran que el nivel de motivación laboral dentro de los docentes universitarios se encuentra en un nivel medio con un 39.1% frente a un nivel bajo del 31% y un nivel alto que ha comparación del resultado anterior ha incrementado el porcentaje en un 29.7%. Esto indica que los docentes se sienten mejor motivados con institución actual, y que podría mejorar según las condiciones que se presenten en un futuro. Si se busca lograr la participación activa, lo hallado demuestra que el comportamiento del docente es que tiene un cumplimiento parcial, requiere de elementos motivacionales que le logren su productividad y tenga un compromiso más eficiente; por ahora se ha demostrado que su desempeño se ha visto afectado por las múltiples labores que tiene y obligaciones en otras casas de estudio, además de necesidades de diversa índole que pueden favorecer o no favores al clima y ambiente de la casa universitaria; así también, estas acciones permitirán un menor absentismo y un mayor compromiso.

Figura 2

Resultados de la variable motivación laboral en docentes universitarios



Nota: Resultados obtenidos del análisis descriptivo - Giorffino (2023)

Los resultados descriptivos comparados de las dimensiones que pertenecen a la variable motivación laboral, encontraron que la dimensión de factores laborales obtuvo un 73.2% del total de respuestas, siendo trascendente el trabajo que se entrega en las labores que se realizan de forma diaria, porque las relaciones con los estudiantes, la entrega de las sesiones de clase, así como las otras actividades inherentes a su labor, es lo más importante en lo que desarrollan. Por su parte, el entorno inmediato obtuvo un 26.8% debido a que influye, pero en menor impacto, si bien es importante, en comparación con la labor docente, se nota que hay una gran diferencia, dando a entender que se prioriza al estudiante.

Con lo expuesto, se concibe que hay una gran diferencia motivacional del docente universitario porque pesa más el hecho de su orientación a la docencia, su comportamiento profesional en la sociedad educativa, así como la relación con los estudiantes y aspectos remunerativos que también son trascendentes. Entonces, se deduce que la motivación mejora las formas de cumplir con los estudiantes quienes valoran a ellos por la vinculación de la teoría y práctica que reciben de forma interactiva y dinámica mediante experiencias reales.

Medir la relación de la dimensión de la variable dependiente con la variable independiente

Tabla 5

Resultado de la relación de la dimensión de la variable dependiente con la variable independiente

	D_Entorno inmediato	D_Vigor
Rho de Spearman	1.000	,550**
	,550**	1.000
	D_Entorno inmediato	D_Dedicación
Rho de Spearman	1.000	,629**
	,629**	1.000
	D_Entorno inmediato	D_Absorción
Rho de Spearman	1.000	,658**
	,658**	1.000
	D_Factores laborales	D_Vigor
Rho de Spearman	1.000	,507**
	,507**	1.000
	D_Factores laborales	D_Dedicación
Rho de Spearman	1.000	,483**
	,483**	1.000
	D_Factores laborales	D_Absorción
Rho de Spearman	1.000	,624**
	,624**	1.000

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta en el programa SPSS - Giorffino (2023)

Los resultados entre las correlaciones de la variable dependiente (motivación laboral) frente a las dimensiones de la variable independiente (engagement) ha encontrado el valor más alto de relación entre el entorno inmediato con la absorción ($r=0,658$), una relación moderada que da a entender que las instalaciones y el entorno físico tienen un nexo importante y que demuestra que el lugar de trabajo, así como el mobiliario empleado para el desarrollo de las actividades genera un trabajo efectivo pero que si no es el adecuado va generar un desgaste físico en los docentes universitario. Es así, que, si se consideran instalaciones efectivas dentro de las universidades, el trabajo no sentirá una inmersión ni un cansancio en las labores realizadas.

Por otro lado, el valor de correlación más bajo hallado en el resultado, ha mostrado que la relación entre los factores laborales con la dedicación obtuvo un valor de $r=0,483$, siendo una relación baja entre ambas. Esto demuestra que si bien existen elementos que caracterizan al docente como el aspecto humano, la labor administrativa, los propios estudiantes y el aspecto no humano como las remuneraciones y beneficios, no van de la mano con dedicación que tiene el docente y el significado que tiene su propósito, inspirado y dedicado con sus estudiantes y que siente orgullo de la labor que realiza más allá de lo que la propia labor demanda.

Discusión de resultados

Respecto al análisis en general, los resultados hallados en la tabla 2, dan cuenta de la relación que existe entre las variables de estudio analizadas, por un lado el engagement de los docentes universitarios que se traduce en un compromiso que tienen más allá de los estímulos naturales que puedan recibir por el entorno donde laboran o los factores personales que ciertamente definen el comportamiento que tienen en sus actividades; así mismo, la motivación con sus distintos factores que definen la manera de cumplir con sus objetivos y metas organizacionales para los cuales fueron contratados. Entonces, esta relación entre engagement y motivación laboral de los docentes universitarios está asociada a las políticas de la organización donde trabajan, según perciban las condiciones de trabajo, ejercen más o menos interés en cumplir sus actividades, pero sin descuidar el centro principal de todo que es el estudiante.

Resultados que al ser comparado con Godinho et al. (2019) en su estudio sobre la Influencia del apoyo organizacional en la motivación laboral de la Generación Y, existe una dependencia de comportamiento según la percepción que los docentes tienen sobre su institución, requieren de apoyo organizacional y que las acciones que realizan tengan un significado más allá de las condiciones económicas, que son importantes, pero en algunos casos no trascendentes. Por otro lado, se encontró que las relaciones personales son fundamentales para la consolidación del engagement como elemento primordial del trabajo del docente universitario, la relación que se mantenga con los estudiantes y las condiciones físicas para el desarrollo dan a conocer que la visión de todos los participantes debe ser compartida.

Esto coincide con la posición de Navarro et al. (2022) en su análisis denominado Estudio de los cambios intrapersonales en la motivación laboral a corto y mediano plazo: ¡probablemente necesitará más puntos de medición de los que cree!, afirman que existen influencias en los comportamientos repetitivos inter e intra personal, esto conduce a una motivación completa del trabajador y que se demuestra en el cumplimiento de objetivos. Lo plasmado en este resultado también responde a los planteamientos teóricos propuestos por Salanova y Llorens (2008) en su

teoría de la Vinculación Psicológica, interpretan estas acciones como una asociación del trabajador al encontrar condiciones favorables para su desarrollo, logrando no solo la consolidación individual, sino que se manifiesta mediante acciones óptimas apoyado en las relaciones humanas. Cabe recalcar la importancia que tiene esta posición teórica pues profundiza el comportamiento de las personas y la forma en que se relacionan con las variables de estudio. A pesar que las personas tienen diferencias sobre su forma de compromiso laboral, esto no implica que el comportamiento a cumplir los objetivos educativos sea diferente entre uno u otro docente, tal y como lo habían postulado Bakker y Demereouti (2014) y hallado también en otras investigaciones.

Dentro del estudio de la primera variable, el nivel de engagement en docentes, mostrado en la tabla 3, evidenció que a pesar de las labores que se realizan, el engagement en los docentes universitarios en el estudio ha mostrado niveles medio de compromiso con su institución educativa universitaria, principalmente en el involucramiento de actividades fuera de las aulas y horario de clases. Esto se explica porque gran parte de los encuestados tiene dedicación horaria parcial o medio tiempo, estas horas de permanencia son solo empleadas para el desarrollo de las sesiones de clase y no garantizan una completa inclusión. Motivo que demuestra en el estudio que hay una relación directa entre tipo de contrato frente al engagement que puede generar en el docente, ya que establece un mayor tiempo de permanencia, por ende, de involucramiento. Esta misma situación fue estudiada por Álvarez (2019) en su análisis sobre el Engagement en Docentes Universitarios, indicó que uno de los aspectos más relevantes para el engagement es los recursos con el que se disponga para el trabajo, principalmente la disponibilidad horaria, mientras menos horas de dedicación fuera de aulas tenga el docente universitario, el compromiso se reduce de forma natural, necesitan compenetrarse más con su trabajo de muchas maneras y requieren de un monitoreo más constante al no formar parte completa del equipo de trabajo. Entonces, parte del engagement es conseguir la satisfacción del docente universitario, por lo expuesto según Coz y Matto (2021) en su estudio sobre la relación entre satisfacción laboral y engagement en colaboradores administrativos de empresas en Lima Metropolitana, hallan resultados similares donde se postula que quienes mantienen la misma posición, afirman que se debe tomar muy en cuenta las exigencias del personal docente respecto a sus labores desempeñadas y se deben fomentar prácticas que contribuyan al engagement. Si se compara todo lo encontrado hasta aquí, se puede tomar la posición teórica de Park (2005) sobre el Compromiso educativo, quien manifiesta que los determinantes del compromiso docente requieren de tres factores importantes: los conductuales, los actitudinales y los físicos; cabe recalcar la trascendencia de esta teoría y el renombre en el análisis porque enfoca a los

profesionales encargados de la educación y el engagement que tienen con los estudiantes. Esta misma posición fue reafirmada por Purtousi et al. (2018) en su enfoque teórico sobre la motivación docente y su compromiso laboral dentro del campo universitario, que catalogan al engagement como la consecuencia de la motivación de los docentes.

De acuerdo a la segunda variable estudiada, el nivel de motivación laboral en docentes expuesta en la tabla 4, mostró que hubo un nivel medio, aunque el nivel bajo obtuvo un gran porcentaje también; esto debido que falta aún una participación activa dentro de las instituciones, esto se relaciona con el hecho también de que el personal tiene en su gran mayoría condiciones horarias parciales, por otro lado, un elemento que se evidencia en este resultado es que no solo trabaja en una casa de estudios, sino que comparte horas en muchas otras universidades, haciendo que solo se centre en su principal actividad, la enseñanza. Esta realidad se ha incrementado es una práctica normal que ha ido en incremento en los últimos años, donde el docente divide sus labores de profesión y comparte con la enseñanza; además, son requeridos porque llevan la parte práctica al salón de clase, motivando no solo al estudiante, sino al mismo docente. Tomando la posición de López e Ibarra (2019) que en su estudio sobre el Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE, la motivación en el centro de trabajo requiere de una atención completa y perenne, no es posible en muchos casos exigir mayor compromiso y las estrategias motivacionales no cumplen su rol de forma total en este tipo de trabajadores, coincidente con lo propuesto por los autores. Si esto se relaciona con el engagement, se toma la posición de Ortega y Patlán (2019) que analizaron el Efecto del engagement en el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de profesores universitarios, que refieren que a pesar de que exista una dedicación o vigor, las condiciones pueden ser absorbentes y que la satisfacción de las labores pueda ser afectado, por ende, la motivación se ve amenazada en un futuro. Entonces, desde los postulados teóricos, la motivación es considerada como la otra cara del agotamiento como es referido por (Schaufeli y Bakker, 2004) en su Escala de compromiso laboral de Uwes Utrecht (instrumento desarrollado para evaluar al engagement y trascendente para esta investigación por el estado afectivo emocional) este hallazgo es plausible dado que los docentes que están altamente motivados se esfuerzan más en su trabajo y tienen un alto sentimiento de dedicación hacia sus alumnos y la organización. Esto genera vínculos emocionales y conductuales que muestran un estado positivo satisfactorio y relacionado con el trabajo que desempeñan, ya que ven a la motivación como un elemento influyente y constructivo en la mejora de su funcionamiento profesional. Visto desde la perspectiva teórica de Facetas Motivacional y Emocional de Royaei y Ghanizadeh (2016), se puede concluir que los profesores que están menos motivados sienten

agotamiento después de un tiempo, trayendo como consecuencia la desconexión laboral. Finalmente, el análisis de la relación entre las dimensiones de ambas variables de estudio, encontró en la tabla 5, que hay correlaciones también moderadas entre las dimensiones de ambas variables, que corroboran lo hallado en los otros objetivos, donde se evidencia que las acciones del engagement recaen directamente sobre la motivación laboral del personal docente, afirmando que la capacidad de mantener a los docentes es implica un rendimiento esperado o más de lo ofrecido, por ese motivo se ha vuelto clave para el estudio, que lo encontrado va definir la productividad organizacional por las diferentes actividades que se realizan. Ante esto, se entiende que los docentes mejoran su aporte al cumplimiento de los objetivos pues experimentan motivaciones y compromisos positivos con lo que hacen, la calidad de la docencia se relaciona con la cantidad de horas de clase asignada y el tiempo que dispongan para cumplir sus labores, motivo por el cual, lo hallado permite corroborar lo planteado, de que efectivamente una variable de la mano con la otra, y que forma parte importante de su desempeño. Ello coincide con lo expresado por Cobo et al. (2022) en su análisis sobre el Engagement, motivación académica y ajuste de estudiantado universitario, afirman que existen comportamientos predictores en las personas que muestran que el engagement influye en el rendimiento de la persona, pero se integra con la motivación laboral dentro de un contexto universitario. En este caso, es prescindible que el docente pueda estar motivado en las actividades que realiza, lo encontrado no hace más que confirmar que ayuda a mejorar el trabajo. Entonces, la contribución de los factores motivacionales en la formación del compromiso en la organización se apoya en el compromiso laboral que necesitan los docentes, expresado en la teoría de Purtoysi et al. (2018) en su enfoque teórico sobre la motivación docente y su compromiso laboral dentro del campo universitario, es por eso que se debe entender que la motivación en los docentes no es un concepto unitario, sino que tiene diferentes dimensiones y aspectos.

Conclusiones

Dentro del análisis de las variables engagement y motivación laboral en docentes universitarios en la ciudad de Chiclayo, se encontraron relaciones moderadas, esto como producto del compromiso que ejerce el profesional dentro de las aulas para el desarrollo de sus labores y responsabilidades, valora las condiciones físicas del entorno debido a que las actividades se ven relacionadas con la motivación que influye en comportamientos positivos. Más allá de las situaciones internas o del entorno, los docentes universitarios contribuyen con su trabajo al logro de los objetivos organizacionales, situación que deriva del compromiso como elemento primordial del trabajo del docente universitario, buscando que se mantenga la relación con los estudiantes.

Sobre el engagement en los docentes universitarios, lo hallado indicó que no se encuentran muy involucrados con su institución actual, presumiblemente por la baja dedicación horaria en la enseñanza en caso de docentes contratados por la modalidad parcial, muchos de ellos tienen un contrato laboral solo por las horas que ocupan en su profesión, no garantizando el desempeño completo y solo las horas de la jornada estipulada, situación que podría condicionar el compromiso con ella; pero algo sí ha quedado muy claro, y es que el engagement está fuertemente asociado a las labores que desempeñan más que a la organización propiamente.

Así mismo, la motivación laboral tiene como principal centro a los estudiantes, si bien puede ser afectado por otras obligaciones y carga laboral externa, su desempeño está asociado al cumplimiento de las tareas y la responsabilidad sobre la educación superior. Por tanto, los hallazgos subrayaron la contribución de factores motivacionales en la formación del compromiso organizacional y laboral, esto demostrado por la relación positiva entre ambos; esto significa, que, si ambos influyen entre sí, pueden generar mejores resultados en los docentes.

Finalmente, la motivación frente al engagement ha encontrado que, de todas las asociaciones, el entorno inmediato y la absorción son las que se relacionan de manera consistente frente a las demás, dando a entender que las instalaciones y el entorno físico del lugar de trabajo es importante y que afecta el desarrollo normal de las labores; así mismo, genera un sentimiento negativo que abruma al docente en su lugar de trabajo. Visto desde una perspectiva invertida, los profesores que están menos motivados pueden sentirse agotados después de un tiempo debido a la falta de motivación experimentando una desconexión con su compromiso.

Recomendaciones

Fortalecer el engagement y la motivación requiere de explorar con mayor precisión todo aquello que condiciona al docente, influye en el vigor, la dedicación y la absorción, por tanto, se necesitan estandarizar procesos laborales para identificar las falencias de las actividades. Un aspecto importante es evitar situaciones negativas que impacten el normal desempeño de los docentes, se requiere de la implementación de políticas del desarrollo donde las acciones de mejora se centren en identificar las brechas que pueden estar afectando el compromiso y la motivación laboral.

Es importante para el fortalecimiento del engagement, se identifiquen a los profesores que han tenido alguna situación que haya conllevado a problemas académicos, la idea principal es desarrollar políticas claras que aseguren el vínculo con el docente y la institución en primer

orden, ampliar las horas de trabajo puede ser una buena medida de incrementar la participación en actividades más allá del trabajo en aula.

En relación a la motivación laboral, es recomendable tener un perfil de cada docente muy bien elaborado, medir la antigüedad, experiencia docente, tipo de contrato y las horas, así como el número de alumnos que suele tener el profesional permitirán conocer mejor aspectos comunes como el manejo del grupo, cansancio o agotamiento, aspiraciones y motivos personales, entre otros, con el fin de reducir la desmotivación y se pueda fortalecer las labores dentro de la organización.

Además, luego de la identificación de las condiciones motivacionales y de engagement, es importante analizar aspectos internos que suelen ser también causantes de problemas que afectan a las variables estudiadas, como por ejemplo el estrés en el lugar de trabajo, aspectos salariales o de beneficios, las relaciones humanas con otros profesionales, las condiciones del contrato, entre otros. Para ello, se debe contar con un plan de trabajo muy puntual para el ciclo académico, tener métricas para analizar el comportamiento del docente en clases y fuera de ella, no con la intención de presionar, sino de aligerar las labores y se pueda fortalecer el vínculo con la institución.

Referencias

- Álvarez, D. (2019). Engagement en Docentes Universitarios. Congreso Universitario, 1(1), 1-10. <https://www.aacademica.org/dina.alvarez/2>
- Álvarez, D. (2019). Engagement en Docentes Universitarios. Congreso Universitario UNAM, 1(1), 1-10. <https://www.aacademica.org/dina.alvarez/2>
- Bakioğlu, A., & Güner, H. (2016). Motivasyon ve çatışma. Türk eğitim sistemi ve okul, 1(1), 123-140.
- Bakker, A., & Demereouti, E. (2014). Job demands-resources theory. Wellbeing: A Complete Reference Guide, 3(1), 37-64.
- Bakker, A., Albrecht, S., & Leiter, M. (2011). Key questions regarding work engagement. European Journal of Work and Organizational Psychology, 1(1), 4-28.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales (Tercera ed.). México D.F.: Pearson Education.
- Blumen, S. (2008). Motivación, sobredotación y talento: un desafío para el éxito . Revista de Psicología, 26(1), 147-184. <https://doi.org/http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rp/v26n1/v26n1a08.pdf>

- Chaurasia, S., & Shukla, A. (2014). Psychological capital, LMX, employee engagement & work role performance. *Indian Journal of Industrial Relations*, 1(1), 342-356.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). McGraw-Hill.
- Cobo, R., López, Y., Sáez, F. y Mella, J. (2022). Engagement, motivación académica y ajuste de estudiantado universitario. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal)*. 1409-4258 Vol. 26(3) pp.1-19. DOI: <https://doi.org/10.15359/ree.26-3.15>
- Coz, M., & Matto, G. (2021). Relación entre satisfacción laboral y engagement en colaboradores administrativos de empresas en Lima Metropolitana. Universidad de Lima, Lima.
[https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/14352/Relaci% c3% b3 n% 20entre% 20satisfacci% c3% b3 n% 20laboral% 20y% 20engagement.pdf?sequence=1 &isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/14352/Relaci%c3%b3n%20entre%20satisfacci%c3%b3n%20laboral%20y%20engagement.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). The " what " and " why " of goal pursuits: Human needs and the self determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Erol, A. (2021). Development and Validation of the School Administrators' Work Motivation Scale (SAWMS). *International Online Journal of Educational Sciences*, 13(5), 1310-1324. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.15345/iojes.2021.05.002](https://doi.org/10.15345/iojes.2021.05.002)
- Franco, J., López, H., & Vélez, M. (2015). La influencia de la motivación docente en el proceso de aprendizaje. *El Análisis Organizacional En México y América Latina. Retos y Perspectivas a 20 Años de Estudios. Educación y transformación social*, 1(1), 22012240. https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/283721987_La_influencia_de_la_motivacion_docente_en_el_proceso_de_aprendizaje
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Geraldo , L., Soria, J., Rosello, M., & Buendia, K. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima – Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157-179. <https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>
- Gil, P., Carretero, N., Roldán, M., & Núñez, E. (2005). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en monitores de taller para personas con discapacidad. *Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 21(1), 107-123.
- Godinho, R., Pauli, J., & Costenaro, A. (2019). Influence of the organizational support on

- Generation Y's work motivation. *Estudios Gerenciales*, 35(153), 388-398.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.153.3266>
- Gómez, L. F., & Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-497.
<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- Goodman, S., & Svyantek, D. (1999). Person organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1682>
- Hernández, S., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F.: McGraw Hill.
- Juárez, A., & Camacho, A. (2011). Factores psicosociales de la salud en el trabajo: análisis de su concepción y base teórica. Reflexión teórico- conceptuales de lo psicosocial. *Revista de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos*, 1(1), 23-36.
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. (2018). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(1), 338-355.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/apl0000133>
- Kirkpatrick, D. (2007). *Como transferir el aprendizaje a la conducta*. Madrid: Ediciones Gestión 2000.
- Koontz, H. (1997). *La Administración en el mundo de hoy*. México D.F.: Prentice Hall.
- Lavy, S. (2020). A review of character strengths interventions in twenty-first-century schools: Their importance and how they can be fostered. *Applied Research in Quality of Life*, 15(1), 573-596.
- López, O., & Ibarra, M. (2019). Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE. *Vinculatégica*, 1(1), 1238-1251.
http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.39%20Dise%C3%B1o%20de%20un%20instrumento%20SIDUE.pdf
- Martínez-Chairez, G. I., Guevara-Araiza, A., & Valles-Ornelas, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134.
<https://doi.org/10.35197/rx.12.01.e3.2016.06.gm>
- Navarro, J., Rueff, R., & Laurenceauc, J.-P. (2022). Studying Within-Person Changes in Work Motivation in the Short and Medium-Term: You Will Likely Need More Measurement Points than You Think! *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(1), 1-17.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5093/jwop2022a1>

- McGrath, E., Cooper-Thomas, H. D., Garrosa, E., Sanz-Vergel, A. I., & Cheung, G. W. (2017). Rested, friendly, and engaged: The role of daily positive collegial interactions at work. *Journal of Organizational Behavior*, 38(8), 1213-1226. <https://doi.org/10.1002/job.2197>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la Investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis (Vol. 5). Educación. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuantiy-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Ortega, A., & Patlán, J. (2019). Efecto del engagement en el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de profesores universitarios. *Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*, 1(1), 1-25.
- Paloş, R., Maricuţoiu, L. P. y Costea, I. (2019). Relations between academic performance, student engagement and student burnout: A cross-lagged analysis of a two-wave study. *Studies in Educational Evaluation*, 60, 199-204. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2019.01.005>
- Park, I. (2005). Teacher commitment and its effects on student achievement in American high schools. *Educational Research and Evaluation*, 11(5), 461-485. <https://doi.org/10.1080/13803610500146269>.
- Purtousi, Z., & Ghanizadeh, A. (2020). Teachers' Motivation and Its Association with Job Commitment and Work Engagement. *Psychol Stud*, 1(1), 1-15. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s12646-020-00571-x>
- Reis, D., Hoppe, A., Arndt, C. & Lischetzke, T. (2017). Time pressure with state vigour and state absorption: Are they non-linearly related? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 94- 106. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1224232>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Décimo Tercero ed.). Pearson Educación. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Royaei, N., & Ghanizadeh, A. (2016). The interface between motivational and emotional facets of organizational commitment among instructors at higher education. *International and Multidisciplinary Journal of Social Sciences*, 5(3), 228-252. <https://doi.org/10.17583/rimcis.2016.2139>.
- Sainz, M. (1999). La Universidad como sistema social. *Revista Ciencia y Cultura*, 1(2), 1-15.

- Salanova, M., Llorens, S., Torrente, P., & Acosta, H. (2013). *Intervenciones positivas para promover organizaciones saludables y resilientes*. Madrid: Sanz y Torres.
- Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. *Estudios Financieros*, 303(1), 179-214. <https://doi.org/https://bit.ly/2Mkn7ai>
- Salanova, M., & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 59-67. <https://doi.org/https://bit.ly/38TRc8u>
- Sánchez, Á., & Paniagua, E. (2010). *La psicología positiva en las organizaciones*. Madrid: UNED.
- Sánchez, J. (2014). Influencia de la cultura académica de origen en el desempeño docente de profesores universitarios noveles. *Historia y Comunicación Social*, 19(1), 523-533. https://doi.org/https://doi.org/10.5209/rev_HICS.2014.v19.45046
- Schaufeli, W., Salanova, M., González, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Uwes utrecht work engagement scale preliminary manual*. http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/TestManuals/Test_manual_UWES_English.pdf.
- Schnitker, S. A., Gilbertson, M. K., Houlberg, B., Hardy, S. A., & Fernandez, N. (2020). Transcendent motivations and virtue development in adolescent marathon runners. *Journal of Personality*, 88(2), 237–248. <https://doi.org/10.1111/jopy.12481>
- Silva, M. (2010). *Assessing Leadership Skills Leaders in Performance Intermediate/Organisational Effectiveness Case Study of a Multinational Pharmaceutical Branch (Vol. 1)*. Coimbra: University of Coimbra Press.
- SINEACE. (2020). Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. Boletín Informativo Regional N° 10: Lambayeque, Lima. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1079177/191231_BR_Lambayeque20200730-107894-7r3b8.pdf
- Sonnentag, S., Reinecke, L., Mata, J., & Vorderer, P. (2017). Feeling interrupted—being responsive: How online messages relate to affect at work. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 369-383. <https://doi.org/10.1002/job.2239>
- State of the World Workplace. (2021). Compromiso de los trabajadores en Perú. *Gallup - State of the World Workplace*, 5(1), 1-10.

- <https://doi.org/https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/en-peru-solo-el-16-de-trabajadores-esta-comprometido-con-su-empresa/>
- Suddart, W. (1988). The Personal investment theory of motivation profile of Illinois elementary principals. *Southern Illinois University*, 1(1), 56-87.
- Van Hooff, M. L. M., & Geurts, S. A. E. (2015). Need satisfaction and employees' recovery state at work: A daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(3), 377-387. <https://doi.org/10.1037/a0038761>
- Venz, L., Pundt, A., & Sonnentag, S. (2018). What matters for work engagement? A diary study on resources and the benefits of selective optimization with compensation for state work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 39(1), 26-38. <https://doi.org/10.1002/job.2207>
- Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia y Trabajo*, 6(14), 197 - 201.
- Wang, H., & Hall, N. (2019). When "I care" is not enough: An interactional analysis of teacher values, value congruence, and well-being. *Teaching and Teacher*, 86(1), 102-110.
- Zhou, Z. E., Yan, Y., Che, X. X., & Meier, L. L. (2015). Effect of workplace incivility on end-of-work negative affect: Examining individual and organizational moderators in a daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 117-130. <https://doi.org/10.1037/a0038167>

Anexos

Anexo 1:

Tabla 6
Operacionalización de variable Engagement

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Engagement	Estado mental positivo y que se asocia con el trabajo, tiene tres elementos que la componen: el vigor, la dedicación y la absorción. Busca beneficios bajo la vocación y cumplimiento de actividades organizacionales (Purtousi y Ghanizadeh, 2020)	Se aplica el cuestionario basado en una escala de Likert para medir cada una de las dimensiones e indicadores del estudio	Vigor	En mi trabajo me siento lleno de energía	Ordinal / Likert 1 (Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (Algunas veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)
				Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	
				Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar	
				Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	
				Soy muy persistente en mi trabajo	
			Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando		
			Dedicación	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	
				Estoy entusiasmado con mi trabajo	
				Mi trabajo me inspira	
				Mi trabajo es dedicado día a día	
Estoy orgulloso del trabajo que hago					
Absorción	Mi trabajo es retador				
	El tiempo vuela cuando estoy trabajando				
	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi				
	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo				

Nota: Giorffino (2023)

Tabla 7

Operacionalización de variable Motivación Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala		
Motivación laboral	Se define como el Ordinal / Likert 1 Se aplica el cuestionario comportamiento que tiene la (Nunca) 2 (Casi basado en una escala de persona basada en factores de nunca) 3 (Algunas Likert para medir cada una su entorno para beneficio de las veces) 4 (Casi de las dimensiones e organización (Purtousi y siempre) 5 indicadores del estudio Ghanizadeh, 2020) (Siempre)		Entorno inmediato	Acceso audiovisual	completo		
				Materiales complementarios			
			Entorno físico	Instalaciones	Instalaciones pertinentes	Instalaciones efectivas	
				Uso de instalaciones			
			Factores laborales	Factor Ser Humano	Comportamiento como persona orientada a la docencia (Ítem 7 - 17)		
				Factor Docente	Comportamiento profesional (Ítem 18 - 24)		
				Factor Administrativo	Comportamiento sobre el control y evaluaciones por parte de la institución (Ítem 25 - 28)		
				Factor Estudiantes	Comportamiento con los estudiantes (Ítem 29 - 34)		
				Factor No Humano	Comportamiento sobre aspectos remunerativos y beneficios (Ítem 35 - 38)		

Nota: Giorffino (2023)

Tabla 8
Matriz de consistencia

Problema de investigación	Objetivo general	Hipótesis de investigación	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Qué relación hay entre el engagement y motivación laboral en docentes universitarios en la ciudad de Chiclayo?	Determinar la relación entre el engagement y motivación laboral en docentes universitarios en la ciudad de Chiclayo	H: Existe relación significativa del engagement y motivación laboral en docentes universitarios en la ciudad de Chiclayo 2023	Engagement	Vigor	En mi trabajo me siento lleno de energía	Tipo: básico
					Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	Enfoque: cuantitativo
					Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar	Diseño: No experimental
					Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	Nivel: correlacional
					Soy muy persistente en mi trabajo	Técnica: encuesta
					Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	Instrumento: cuestionario
	Objetivos específicos					
	Identificar el nivel de engagement en docentes universitarios en la ciudad de Chiclayo 2023	Ho: No existe relación significativa del engagement y motivación laboral en docentes universitarios en la ciudad de Chiclayo 2023		Dedicación	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	Población: Infinita
					Estoy entusiasmado con mi trabajo	Muestra: 384 docentes universitarios
					Mi trabajo me inspira	Muestreo: Probabilístico / aleatorio

Entorno inmediato	Instalaciones	Acceso audiovisual Materiales complementarios Instalaciones pertinentes Uso de instalaciones
	Entorno físico	Mobiliario completo Instalaciones efectivas
Factores laborales	Factor Ser Humano	Comportamiento como persona orientada a la docencia (Item 7 - 17)
	Factor Docente	Comportamiento profesional (Item 18 - 24)
	Factor Administrativo	Comportamiento sobre el control y evaluaciones por parte de la institución (Item 25 - 28)
	Factor Estudiantes	Comportamiento con los estudiantes (Item 29 - 34)
	Factor No Humano	Comportamiento sobre aspectos remunerativos y beneficios (Item 35 - 38)

Nota: Giorffino (2023)

Anexo 2: Cuestionario para la variable Engagement

CUESTIONARIO ENGAGEMENT

Estimado docente, me presento a usted como estudiante de la carrera profesional de Administración de Empresas con la intención de recoger información para un trabajo académico de tesis, para ello requiero de su colaboración y experiencia respondiendo este cuestionario con el objetivo de conocer su nivel de Engagement como docentes universitarios. La escala es Likert de cinco niveles y se responde de la siguiente manera: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

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

Gracias por su participación.

Anexo 3: Cuestionario para la variable Motivación Laboral

CUESTIONARIO MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado docente, me presento a usted como estudiante de la carrera profesional de Administración de Empresas con la intención de recoger información para un trabajo académico de tesis, para ello requiero de su colaboración y experiencia respondiendo este cuestionario con el objetivo de conocer su nivel de Motivación laboral como docentes universitarios.

La escala es Likert de cinco niveles y se responde de la siguiente manera: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

N°	Ítem	1	2	3	4	5
1	Tengo suficiente acceso a audiovisual estudiantes en términos de su nivel de competencia					
2	Los materiales complementarios (cualquier libro, fotocopias, fotos, tarjetas, etc.) están fácilmente					
3	Las instalaciones pertinentes (biblioteca, gimnasio, cine laboratorio, etc.) están disponibles para					
4	Existen reglas estrictas sobre el uso de las instalaciones en mis clases					
5	La clase tiene características físicas apropiadas los cuales puedo manipular y cambiar de acuerdo					
6	El espacio físico me permite espacio y desplazamiento para tener una clase efectiva					
7	Los estudiantes están bien motivados en el contexto de salón de clases mientras estoy enseñando					
8	El comportamiento de los estudiantes es apropiado y decente en el aula					
9	Los estudiantes se respetan unos a otros, así como a sus profesores en el aula					
10	Los estudiantes tienen suficiente cooperación y ánimos entre sí					
11	Los estudiantes disruptivos o desafiantes pueden arruinar toda la lección					
12	Enseño en una clase heterogénea a estudiantes en términos de su nivel de competencia					
13	No me pagan lo suficiente y la cantidad de el pago no coincide con mis expectativas					
14	Siento que los estudiantes me culpan por su aprendizaje dificultades					
15	Trabajar con estudiantes todo el día es una tensión para mí					
16	Es importante ser un maestro exitoso para por favor director de la escuela o supervisor del					
17	Puedo controlar el comportamiento disruptivo en mi clase					
18	Creo que pertenezco a la profesión correcta					

19	Mis colegas discuten francamente sus negativas y experiencias positivas después de la instrucción					
20	Otros profesores se juzgan unos a otros en el derecho forma de construir un entorno eficaz de					
21	Los maestros trabajan juntos y tratan de construir ambiente positivo					
22	Me gusta mi profesión porque puedo mejor preparar a mis alumnos para la vida					
23	Es importante ser un maestro exitoso para satisfacerme profesionalmente					
24	Estoy orgulloso de trabajar como maestro					
25	El supervisor tiene expectativas realistas					
26	La carga de sesiones de observación por parte del supervisor no supera mis expectativas					
27	El supervisor tiene un trato amable y solidario					
28	El administrador espera más de mi capacidad					
29	Las diferencias culturales de mis alumnos son bajo y puedo minimizarlos tanto como sea posible					
30	Los estudiantes están bien motivados en el contexto de salón de clases mientras estoy enseñando					
31	El comportamiento de los estudiantes es apropiado y decente en el aula					
32	Los estudiantes tienen suficiente cooperación y objetivos específicos para mí andamos entre sí					
33	Los padres tienen altos y poco realistas fuertemente expectativas de mi					
34	Imparto las clases con alumnos con nivel de competencia homogéneo					
35	Recibo el pago apropiado que está en línea con lo que hago					
36	Recibo bonificación por cualquier saldo pendiente actuación					
37	Mientras preparo las clases, no establezco objetivos específicos para mí					
38	Me siento eufórico después de trabajar de cerca con mis estudiantes					