



**MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**MOTIVACIÓN POR LA ENSEÑANZA Y WORK ENGAGEMENT EN DOCENTES  
DE PRE GRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD EN UNA  
UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA DURANTE EL PERIODO 2020-I**

**PRESENTADO POR:**

**Wendie Cecilia Seminario Zevallos**

**Jeymer Alberto Iriarte Obregón**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DOCENCIA  
UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**ASESOR: Julio César Solis Castillo**

**LIMA - PERÚ**

**2020**

**Wendie Seminario**

A Dios por acompañarme siempre, a mi madre Dániza y a mis tíos Juan y Emilio por cuidar de mi más grande tesoro mientras estudiaba, y a mi hijo Alessandro por su paciencia de esperarme a que llegue a casa.

**Jeymer Iriarte**

A mi esposa Antonella y a mi engreído Fabiani, por entender que había que sacrificar horas en familia para conseguir este objetivo. A mis padres y familia por su apoyo permanente. A mi pequeño ángel que está en cielo y hoy puede sentirse orgulloso del esfuerzo de su padre.

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias al docente y asesor Julio César Solís Castillo por su dedicación y compromiso hacia la presente investigación.

Asimismo, a la Escuela de Postgrado de la Universidad Tecnológica del Perú y su plana docente por las enseñanzas brindadas a lo largo de estos años.

De igual manera, a la universidad privada de Lima que nos brindó el acceso y las facilidades para la ejecución del presente trabajo de investigación.

## RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la Motivación por la enseñanza y el Work engagement en docentes de pre grado de la Facultad de Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I.

Los participantes fueron 99 docentes, los cuales laboran en una universidad privada de Lima. La metodología empleada desarrolla el enfoque cuantitativo, alcance descriptivo correlacional, diseño no experimental transeccional.

Los resultados mostraron que existe una relación directa y estadísticamente significativa entre la variable Motivación por la enseñanza y la variable Work engagement al obtener un valor de 0,532 (correlación positiva moderada-fuerte).

Se concluye que las motivaciones intrínsecas y extrínsecas de los docentes tienen una relación directa con el vigor, dedicación y absorción hacia su labor.

Palabras clave: Motivación, Enseñanza, Work Engagement, Compromiso.

## ABSTRACT

The present study aims to determine the relationship between Motivation for teaching and Work engagement in undergraduate teachers of the Faculty of Health Sciences at a private university in Lima during the 2020-I period.

The participants were 99 teachers, who work in a private university in Lima. The methodology used develops the quantitative approach, descriptive correlational level, non-experimental transectional design.

The results showed that there is a direct and statistically significant relationship between the Motivation for teaching variable and the Work engagement variable, obtaining a value of 0.532 (moderate-strong positive correlation).

It is concluded that the intrinsic and extrinsic motivations of teachers have a direct relationship with vigor, dedication and absorption towards their work.

**Keywords:** Motivation, Teaching, Work engagement, Commitment.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	I
DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
RESUMEN .....	IV
ABSTRACT.....	V
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	VI
ÍNDICE DE TABLAS .....	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS .....	IX
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	10
1.1. Situación Problemática .....	10
1.2. Preguntas de Investigación .....	13
1.2.1. Pregunta general .....	13
1.2.2. Preguntas específicas .....	13
1.3. Objetivos de la Investigación.....	15
1.3.1. Objetivo general .....	15
1.3.2. Objetivos específicos .....	15
1.4. Justificación.....	16
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. Antecedentes de la investigación.....	18
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	18
2.1.2 Antecedentes nacionales .....	23
2.2 Bases Teóricas.....	28
2.2.1 Motivación por la enseñanza .....	28
2.2.1.1. Definición:.....	29
2.2.1.2. Categorías de la motivación.....	31
2.2.1.2.1 Motivación intrínseca: .....	31
2.2.1.2.1 Motivación extrínseca.....	37
2.2.2. Work engagement:.....	40

2.2.2.1. Definición .....	41
2.2.2.2. Categorías del Work engagement .....	42
2.2.2.2.1. Vigor.....	42
2.2.2.2.2. Dedicación .....	43
2.2.2.2.3. Absorción: .....	44
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA .....	45
3.1. Enfoque, alcance y diseño .....	45
3.2. Matrices de alineamiento.....	45
3.2.1. Matriz de consistencia .....	46
3.2.2. Matriz de operacionalización de variables .....	48
3.3 Población y muestra .....	49
3.4 Técnicas e instrumentos .....	50
3.5 Aplicación de instrumentos .....	50
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y ANÁLISIS .....	55
4.1. Confiabilidad de los instrumentos aplicados .....	55
4.3. Resultado y análisis de la Motivación por la enseñanza .....	61
4.4. Resultado y análisis del Work engagement .....	71
4.5. Análisis de la relación entre Motivación por la enseñanza y Work engagement .....	76
CAPÍTULO V. PROPUESTA DE SOLUCIÓN .....	89
5.1. Propósito .....	89
5.2. Procesos .....	89
5.3 Cronograma de ejecución: .....	99
5.4 Análisis costo beneficio.....	100
CONCLUSIONES .....	103
RECOMENDACIONES .....	106
BIBLIOGRAFÍA.....	108
ANEXOS .....	111

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de consistencia - Motivación por la enseñanza y Work engagement.....	46
Tabla 2: Matriz de operacionalización de variables: Motivación por la enseñanza y Work engagement .....	48
Tabla 3 Fiabilidad de Cuestionario de Motivación por la enseñanza.....	55
Tabla 4 Fiabilidad del Cuestionario de Work Engagement .....	56
Tabla 5 Validez de Cuestionario de Motivación por la enseñanza .....	57
Tabla 6 Validez de indicadores de Motivación por la enseñanza. ....	58
Tabla 7 Validez del Cuestionario de Work engagement.....	59
Tabla 8 Validez de indicadores de Work engagement.....	60
Tabla 9 Frecuencia Motivación intrínseca - Satisfacción Personal.....	61
Tabla 10 Frecuencia Motivación intrínseca - Autorrealización profesional .....	62
Tabla 11 Frecuencia Motivación intrínseca - Sentido de trascendencia.....	63
Tabla 12 Frecuencia Motivación extrínseca – Resultado de la encuesta de satisfacción del estudiante. ....	65
Tabla 13 Frecuencia Motivación extrínseca – Continuidad laboral .....	67
Tabla 14 Frecuencia Motivación extrínseca – Ascensos .....	68
Tabla 15 Frecuencia Motivación extrínseca – Reconocimiento.....	70
Tabla 16 Frecuencia Work engagement – Vigor - Voluntad y persistencia.....	71
Tabla 17 Frecuencia Work engagement – Dedicación – Entusiasmo e inspiración. ....	73
Tabla 18 Frecuencia Work engagement - Absorción – Concentración en el trabajo. ....	74
Tabla 19 Correlación entre la Motivación por la enseñanza y el Work Engagement.....	77
Tabla 20 Correlación de Motivación intrínseca por la enseñanza y Work engagement.....	78
Tabla 21 Correlación de Motivación extrínseca por la enseñanza y Work engagement .....	79
Tabla 22 Correlación de dimensión Motivación intrínseca por la enseñanza y dimensión Vigor del Work engagement .....	81
Tabla 23 Correlación de dimensión Motivación intrínseca por la enseñanza y dimensión Dedicación del Work engagement.....	82
Tabla 24 Correlación de dimensión Motivación intrínseca por la enseñanza y dimensión absorción del Work engagement.....	83
Tabla 25 Correlación de dimensión Motivación extrínseca por la enseñanza y dimensión Vigor del Work engagement .....	85
Tabla 26 Correlación de dimensión Motivación extrínseca por la enseñanza y dimensión Dedicación del Work engagement.....	86
Tabla 27 Correlación de dimensión Motivación extrínseca por la enseñanza y dimensión Absorción del Work engagement.....	87
Tabla 28 Cronograma de actividades .....	99
Tabla 29 Análisis de costo beneficio .....	100



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Porcentaje Motivación intrínseca – Cuestionario Motivación por la enseñanza – Indicador Satisfacción personal.....	61
Figura 2 Porcentaje Motivación intrínseca – Cuestionario Motivación por la enseñanza – Indicador Autorrealización profesional. ....	62
Figura 3 Porcentaje Motivación intrínseca – Cuestionario Motivación por la enseñanza – Indicador Sentido de trascendencia. ....	64
Figura 4 Porcentaje Motivación extrínseca – Cuestionario Motivación por la enseñanza – Indicador Resultado de la encuesta de satisfacción del estudiante.....	66
Figura 5 Porcentaje Motivación extrínseca – Cuestionario Motivación por la enseñanza – Indicador Continuidad laboral.....	67
Figura 6 Porcentaje Motivación extrínseca – Cuestionario Motivación por la enseñanza – Indicador Ascensos.. ....	69
Figura 7 Porcentaje Motivación extrínseca – Cuestionario Motivación por la enseñanza – Indicador Reconocimiento.....	70
Figura 8 Porcentaje Work engagement - Vigor – Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Engagement Survey) – Indicador Voluntad y persistencia .....	72
Figura 9 Porcentaje Work engagement - Dedicación - Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Engagement Survey) - Entusiasmo e inspiración.....	73
Figura 10 Porcentaje Work engagement - Absorción – Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Engagement Survey) – Concentración en el trabajo. ....	75

## CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1.Situación Problemática

El momento socio histórico hace mucho que ya no es el mismo. Las sociedades a nivel internacional están asumiendo grandes cambios y retos gracias a la globalización, la accesibilidad al conocimiento, los avances en ciencia y la tecnología. Estos cambios impactan al sistema educativo universitario mundial, estableciendo una nueva concepción en los docentes, donde el protagonismo ya no está acceder a la información, sino en cómo se trasmite a los estudiantes. Sumado a ello, la pandemia ocasionada por el Covid-19 genera mucha incertidumbre respecto a la continuidad de las carreras en la modalidad presencial y reta a los docentes a desarrollar competencias que le permitan afrontar la enseñanza remota sin perder de vista la misión de impactar, transformar y trascender en la preparación profesional de sus estudiantes.

Desde el contexto latinoamericano, la docencia devela una crisis epistémica, que conlleva a cuestionar y reflexionar lo que significa hacer docencia universitaria. Según la encuesta realizada por estudio Delphi de la Serie GUNI (2016), frente a la pregunta ¿Qué desafíos relacionados con el desarrollo humano y social deberían ser una prioridad absoluta para la educación superior en su región? Las respuestas manifestadas por los docentes latinoamericanos indican que el pensamiento crítico y los valores éticos son el principal desafío para el desarrollo humano y social; y deben ser de máxima importancia para los sistemas de educación superior (69 %). Sin embargo, el docente necesita de una energía y un compromiso particular que lo dirija a diseñar

actividades que retan a los estudiantes a analizar de forma crítica los problemas de su entorno y los enfrenta a los diferentes dilemas éticos que la profesión trae consigo; por lo tanto, es preciso mencionar la importancia de tener docentes motivados y comprometidos con su labor. Este empeño es necesario no solo para transmitir contenidos, sino también lograr objetivos de competencias y crear sociedades basadas en el conocimiento, los valores y la ética. Es por ello que las universidades deben gestionar la motivación y el engagement de los docentes, más aún en tiempos de pandemia y distanciamiento social, con el fin de percibirla no sólo como una fuente de ingresos adicionales, sino como una labor de trascendencia hacia el futuro.

En el Perú los docentes universitarios han ingresado a una etapa importante de calificación y valoración académica por las exigencias del Artículo 82 de la Ley Universitaria, donde se plantean requisitos mínimos indispensables como la obligatoriedad del grado de maestro o doctor para el ejercicio de la docencia en pregrado o post grado (Ley Universitaria N° 30220, 2014). Todo ello genera una importancia significativa dentro del aspecto motivación y engagement universitario, ya que es necesario involucrarse no sólo con preparación en la especialidad profesional, sino también en metodología y pedagogía universitaria.

Sin duda, la educación cambia y la institución universitaria es invitada a ser promotora de dicho cambio, haciendo los esfuerzos necesarios para alcanzar una calidad educativa en plena crisis sanitaria sin perder de vista el clima laboral de la institución y el enfoque de desarrollo del talento para su cuerpo docente. Es en este contexto crítico es importante evaluar el papel del docente universitario y su desempeño profesional en base a sus motivaciones y al compromiso que demuestra ciclo a ciclo.

Es importante tener en cuenta que en el proceso de cambios favorables para la educación superior se encontrarán sistemas de evaluación de desempeño docente insuficientes, las cuales se enfocan en la percepción de los estudiantes y en el cumplimiento de labores administrativas. Sin embargo, aún no se mide el real aporte del docente al aprendizaje de sus estudiantes. Además, está pendiente analizar el valor agregado de calidad que los docentes necesitan manifestar para hacer eficiente su labor y que sólo pueden lograr con preparación, compromiso (engagement) y motivación. Lamentablemente es el estudiante es quien se perjudica al tener docentes que sólo cumplen con su labor de dictar cátedra sin asegurar el aprendizaje ni evaluar el desarrollo de las competencias mencionadas en los sílabos y en los planes estratégicos de las universidades. La concepción de la profesión docente como una actividad intelectual transformadora, crítica y multifacética, ha originado la necesidad de explorar y evidenciar las formas en que los docentes perciben su trabajo, así como sus motivaciones y compromiso ante ello.

Los docentes universitarios tienen un nuevo reto, poner en práctica las políticas orientadas a mejorar la educación y llevarla a los más altos estándares de calidad; debiendo adjudicar la postura ética necesaria para lograr los objetivos y un compromiso institucional permanente que consolide los cambios. Sin embargo ¿qué pasa cuando los docentes no le dan el valor necesario a trabajo, no se identifican con él y ven la docencia como una actividad de exclusiva conveniencia personal? He ahí uno de los retos dentro de la evaluación y gestión del desempeño docente.

Lo cierto es que la comunidad educativa superior se ha preocupado por establecer estándares mínimos de calidad en favor de los estudiantes; sin embargo, aún no existen

políticas relacionadas a fomentar ambientes motivadores para los docentes, y menos, para consolidar el entusiasmo con su labor y compromiso con la institución.

Finalmente, es necesario que las universidades reflexionen sobre los motivos por los cuales un profesional se acerca a la docencia universitaria y la forma cómo se involucra con sus tareas y objetivos.

## **1.2. Preguntas de Investigación**

### **1.2.1. Pregunta general**

¿Cuál es la relación entre la Motivación por la enseñanza y Work engagement en docentes de pre grado de la facultad de Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I?

### **1.2.2. Preguntas específicas**

¿Cuál es la relación entre la Motivación intrínseca por la enseñanza y el Work engagement en docentes de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I?

¿Cuál es la relación entre la Motivación extrínseca por la enseñanza y el Work engagement en docentes de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I?

¿Cuál es la relación entre la Motivación intrínseca por la enseñanza y la dimensión Vigor del Work engagement en docentes de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I?

¿Cuál es la relación entre la Motivación intrínseca por la enseñanza y la dimensión Dedicación del Work engagement en docentes de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I?

¿Cuál es la relación entre la Motivación intrínseca por la enseñanza y la Absorción del Work engagement en docentes de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I?

¿Cuál es la relación entre la Motivación extrínseca por la enseñanza y la dimensión Vigor del Work engagement en docentes de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I?

¿Cuál es la relación entre la Motivación extrínseca por la enseñanza y la dimensión Dedicación del Work engagement en docentes de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I?

¿Cuál es la relación entre la Motivación extrínseca por la enseñanza y la dimensión Absorción del Work engagement en docentes de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I?

### **1.3. Objetivos de la Investigación.**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la Motivación por la enseñanza y el Work engagement en docentes de pre grado de la Facultad de Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación entre la Motivación intrínseca por la enseñanza y el Work engagement en docentes de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I.

Determinar la relación entre la Motivación extrínseca por la enseñanza y el Work engagement en docentes de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I.

Determinar la relación entre la Motivación intrínseca por la enseñanza y la dimensión Vigor del Work engagement en docentes de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I.

Determinar la relación entre la Motivación intrínseca por la enseñanza y la dimensión Dedicación del Work engagement en docentes de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I.

Determinar la relación entre la Motivación intrínseca por la enseñanza y la dimensión Absorción del Work engagement en docentes de pregrado de la

Facultad de Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I.

Determinar la relación entre la Motivación extrínseca por la enseñanza y la dimensión Vigor del Work engagement en docentes de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I.

Determinar la relación entre la Motivación extrínseca por la enseñanza y la dimensión Dedicación del Work engagement en docentes de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I.

Determinar la relación entre la Motivación extrínseca por la enseñanza y la dimensión Absorción del Work engagement en docentes de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I.

#### **1.4. Justificación**

A nivel teórico, el presente trabajo permite analizar la relación entre las variables motivación por la enseñanza y Work engagement, obteniendo resultados que permitirán reconocer los principales motivadores de los profesionales para ejercer la docencia universitaria y la forma como se evidencia su entusiasmo por su labor.

A nivel práctico, esta investigación se justifica por contribuir a las universidades con recomendaciones para optimizar los procesos de selección docente y gestionar



planes de identificación y compromiso organizacional que favorezcan la formación de futuros profesionales.

A nivel social, permitirá que las universidades sean reconocidas como promotoras de profesionales íntegros, como una comunidad de administrativos y docentes comprometidos con su visión organizacional y como un agente de cambio social en la comunidad.

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

En esta sección se consolidan investigaciones a nivel nacional e internacional que sirvan como base y se relacionan con las variables Motivación por la enseñanza y Work engagement. Por un lado, la variable Motivación congrega un gran número de investigaciones relacionadas al desempeño académico de los estudiantes; sin embargo, en esta sección se abordará la motivación desde la perspectiva del docente y su relación con la labor universitaria. Por otro lado, la variable Work engagement ha tenido alta relevancia en la comunidad organizacional ya que se considera el polo opuesto al Burnout (agotamiento laboral), síndrome con síntomas críticos que perjudica poderosamente el desempeño laboral.

#### 2.1.1 Antecedentes internacionales

Camargo-Mayorga, D. (2016) publicó un estudio de enfoque mixto, alcance explicativo y diseño de triangulación en Bogotá el 2016 denominada *Motivación de la labor docente: un estudio de caso de dos programas de contaduría pública en Bogotá*, que tuvo como finalidad identificar las motivaciones que movilizan a los catedráticos de 2 programas de contabilidad en base a la teoría motivacional de Frederick Herzberg, Bernard Mausner y Barbara Bloch Snyderman. Se triangularon datos de la entrevista semiestructurada a los 2 directores de los programas de contaduría pública, la

encuesta en escala de Likert aplicada a 24 docentes de ambas universidades y una revisión de documentos.

Los resultados se dividen de acuerdo a cada universidad investigada. En el caso de la Universidad 1, los docentes manifiestan insatisfacción frente a las condiciones ambientales de su trabajo, reconocimiento de sus jefes y su remuneración comparada con otras casas de estudio; lo que representa a los factores higiénicos de la motivación. Sin embargo, a pesar de estar insatisfechos con varias categorías de la encuesta, no termina perjudicando su motivación hacia su rol docente. Respecto a la Universidad 2, los docentes muestran un elevado nivel de satisfacción con la entidad educativa; valorando el reconocimiento de parte de sus jefes por su trabajo y la remuneración mayor al promedio del mercado.

El estudio de Camargo contribuye a la investigación reforzando la relación que tienen las motivaciones con la satisfacción de los docentes respecto a su universidad. Resalta el efecto impulsor que tiene una remuneración competitiva, la cercanía de los jefes y las óptimas condiciones ambientales en la percepción del trabajo docente.

Martínez-Luque, C., Hervás-Gómez, C., y Román-Graván, P. (2017) presentaron un estudio titulado *Experiencia en el ámbito universitario: autoeficacia y motivación docente* en España. Dicha investigación tuvo como objetivo identificar en qué grado los docentes se consideraban auto eficaces

para mejorar su propia enseñanza, involucrar a los alumnos en el paso a paso de su aprendizaje y administrar el aula. Respecto a la motivación, buscaban conocer el grado de motivación por razones intrínsecas, razones relacionadas a su reputación como catedrático y razones usuales que los desmotivan. La metodología aplicada fue de diseño descriptivo y tuvo como participantes a 52 profesores de la Facultad de Educación pertenecientes a la Universidad de Sevilla. Se evaluó la auto eficacia con la Teacher's Sense of Efficacy Scale de Tschannen-Moran y Woolfolk. Asimismo, se midió la motivación de los docentes con el Cuestionario de Rodríguez, Núñez, Valle, Blas y Rosario.

Los resultados respecto a la auto eficacia evidencian que la mayoría de los evaluados afirman ser auto eficaces para relacionar a los estudiantes con su aprendizaje, mejorar su propia capacidad de enseñanza, gestionar eficientemente su aula. Los resultados de la variable Motivación docente evidencian una destacada inclinación hacia la motivación intrínseca en la realización de sus labores. Sin embargo, la dimensión *Imagen como profesor* frente a la comunidad universitaria permite entender las fuerzas que impulsan a los docentes a cumplir sus obligaciones para el cuidado de su reputación profesional.

Las principales conclusiones del estudio español en relación a la presente investigación están en la percepción del diseño de proceso de enseñanza como

una obligación por parte del docente. Asimismo, se sienten motivados por lo que sus estudiantes pueden pensar de ellos, no tanto así respecto a lo que sus colegas docentes puedan pensar de su labor. Finalmente, la muestra no evidencia factores relevantes que logren desmotivarlos ni impulsarlos a dejar la docencia en la mencionada universidad.

Ríos, M., Pérez, L., Sánchez-Fernández, M. y Ferrer, J. (2017) publicaron un artículo titulado *Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior en México* cuyo objetivo fue analizar el impacto que tienen los diferentes tipos de compensación sobre el Compromiso Organizacional en profesores de la mencionada institución. Es un estudio descriptivo y diseño observacional realizado a una muestra de 209 docentes. El instrumento utilizado para recolectar datos sobre el Compromiso Organizacional fue el de Meyer y Allen (1997).

Los resultados concluyen que el compromiso afectivo de los docentes aumenta cuando tienen una compensación a través de salario con prestaciones sociales, en contraste con la estrategia de compensación por honorarios (sin prestaciones sociales). Los catedráticos con salario y prestaciones sociales tienen un mayor apego y compromiso hacia sus labores y una menor sensación de permanecer en la universidad únicamente por la necesidad de un empleo. Por

lo tanto, permite entender el compromiso del docente como una variable sujeta no sólo a factores motivacionales internos, sino también a factores motivacionales externos relacionados con las condiciones de trabajo ofrecidas por la casa de estudios.

Ojeda, M., Talavera, R. y Berrelleza, M. (2016) en su estudio denominado *Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios* tomaron una muestra de 265 profesores de las Facultades de Contaduría y Administración de la UABC. A través de un estudio descriptivo correlacional, transversal y de diseño no experimental utilizaron cuestionarios para recoger información de ambas variables.

Los resultados de la hipótesis 4 es la que más se relaciona con el presente trabajo de investigación, ya que confirma una relación positiva y significativa entre ambas variables. Por ello, se concluye que el apoyo de la universidad contribuye a la identificación, entusiasmo, compromiso y satisfacción de los docentes. Esta conclusión aporta a nuestra investigación ya que demuestra que el compromiso laboral no sólo depende de variables internas del maestro, sino también de la percepción que tenga con respecto al apoyo, reconocimiento e interés de la universidad por su labor.

Nieto, E. (2017) presenta una investigación en Ecuador llamada *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del instituto tecnológico superior central técnico, en el año 2017*, donde aplican el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y Peiró y la Escala de Compromiso de Meyer y Allen a 126 trabajadores, entre administrativos y docentes. La meta fue identificar la correlación existente entre las variables. El estudio de alcance correlacional y diseño transeccional tuvo como resultado una correlación moderada entre las variables; sin embargo, se rescató una conclusión interesante que plantea que las correlaciones de satisfacción laboral y compromiso organizacional son más significativas en los empleados mayores a 45 años de edad y 15 años de antigüedad en la institución.

El estudio de Nieto fortalece la presente investigación, ya que consolida la relación que existe entre el nivel de satisfacción y el compromiso con su trabajo en el personal administrativo y docente; siendo ambas variables oportunas de considerar por la gestión del talento docente en las universidades y abriendo la oportunidad de estudiar a los empleados por grupos generacionales, tiempo de antigüedad u otros datos relevantes.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

Con respecto a la variable Motivación en docentes de educación superior, son aún escasas las investigaciones. La mayoría de ellas se centran en docentes de educación básica regular, seguro a raíz del interés social por

entender la problemática educativa del país y los factores que influyen en ella. Sin embargo, el surgimiento de maestrías en docencia universitaria está iniciando un camino de indagación hacia el trabajo del docente en educación superior y los factores que repercuten en su desempeño.

Canchari, Y. (2016) optó al grado de Magíster con la investigación titulada *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016*. El estudio es descriptivo correlacional de diseño no experimental y tipo transeccional. El propósito fue identificar la relación existente entre las variables en los catedráticos de la Facultad de Enfermería de la mencionada casa de estudios.

Los resultados generan coincidencias porcentuales entre las variables. Por ejemplo, el 33,3% de los profesores evaluados poseen un alto nivel de motivación laboral y desempeño laboral. Por otro lado, 22,2% de los docentes tienen una muy buena motivación laboral y buen desempeño laboral; y el 5,6% calificó con buen nivel de motivación laboral y regular desempeño. Por lo tanto, el estudio de Canchari se suma como aporte al presente trabajo de investigación determinando que la calidad del trabajo de un docente mejora cuando se sienten motivados por su labor y por su institución.

Díaz, R. (2018) optó al grado de magíster en Lima con la tesis llamada *La motivación del docente para ejercer su labor y formarse continuamente*.



Dicho estudio se propuso como finalidad revelar los principales factores motivacionales de los profesores que los llevan a ejercer la actividad docente y ser parte de capacitaciones que optimizan su labor profesional. La metodología fue cualitativa fenomenológica y recogió información de 9 docentes a través de entrevistas semiestructuradas, comparando las respuestas de los que finalizaron su capacitación de perfeccionamiento docente con las respuestas de los que no la finalizaron. Los resultados concluyeron que los docentes que finalizaron su capacitación se iniciaron en la docencia por motivación intrínseca, tienen grandes deseos de mejorar sus competencias y reflexionan permanentemente sobre su desempeño con el objetivo de enriquecer su práctica. Por otro lado, los que no culminaron su capacitación, se vieron motivados a dedicarse a la enseñanza universitaria por motivos instrumentales para obtener un beneficio a partir del ejercicio. Además, perciben como poco necesaria una capacitación sobre docencia y priorizan la preparación relacionada a su carrera profesional de origen.

La tesis de Díaz se relaciona directamente con esta investigación ya que pone en evidencia el fuerte impacto de la motivación intrínseca y extrínseca en las iniciativas de los docentes por mejorar su desempeño, capacitarse y reflexionar sobre su trabajo.

Lozano-Paz, C. y Reyes-Bossio, M. (2017) presentaron un estudio denominado *Docentes universitarios: Una mirada desde la Autoeficacia*

*general y engagement laboral*, cuyo objetivo fue entender la auto eficacia y el engagement organizacional en profesores de Psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana. Se trató de un enfoque cualitativo de diseño fenomenológico en una muestra de 7 docentes de tiempo parcial. Utilizaron la técnica de la entrevista para recolectar información compuesta de 20 preguntas semiestructuradas.

Las conclusiones evidencian que los participantes demuestran ser auto eficaces, ya que son capaces de evaluar sus capacidades y su accionar con respecto a sus objetivos. Asimismo, los docentes refieren sentirse engaged con sus funciones y no tanto así con la institución. Por otro lado, existe correlación positiva entre las variables en dimensiones como Persistencia del docente y el Vigor; así como en la dimensión Pasión por su trabajo con la Absorción del Engagement laboral respectivamente. La investigación de Lozano-Paz y Reyes suma al presente trabajo de investigación ya que analiza lo efectivo que puede ser un docente cuando está engaged y apasionado con su trabajo.

Rosales, J. (2019) postulo al grado de Maestro en Educación con la tesis llamada *Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña*. El fin principal de la investigación fue definir la relación existente entre ambas variables en los catedráticos de la menciona institución

educativa. El enfoque utilizado fue el cuantitativo, diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional. La población fue de 106 docentes y los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Engagement Survey) y el Cuestionario de Desempeño Profesional Docente del Ministerio de Educación.

Los resultados evidencian una correlación alta y significativa entre el Compromiso y Desempeño, evidenciada en esfuerzo y dedicación por la enseñanza, así como el interés por la evolución profesional y la identificación con su rol de educador.

La indagación de Rosales se relaciona con la investigación ya que realza la influencia positiva del compromiso en el involucramiento docente con su labor, en el entendimiento de sus estudiantes, en el mejoramiento de su metodología y en su capacidad para reflexionar sobre su profesionalismo.

Valdivia, L. (2018) presentó una tesis titulada *La satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios*, cuyo objetivo fue definir la relación entre las en 54 profesores de la mencionada casa de estudios. La investigación fue no experimental, de diseño descriptivo, correlación y transversal. La medición se realizó a través de la Escala de

Satisfacción Laboral (SL-SPC) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional.

La investigación de Valdivia confirma una relación significativa entre ambas variables. Asimismo, aporta significativamente al presente trabajo de investigación ya que determina el impacto del clima laboral de las universidades en el nivel de involucramiento y entusiasmo de los docentes. También se demuestra que existen factores externos como las condiciones físicas, sociales y emocionales de los ambientes de educación superior que pueden potenciar o disminuir el Work engagement del profesional con su labor.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Motivación por la enseñanza**

La motivación está compuesta por factores suficientes para estimular, conservar y orientar el comportamiento hacia una acción o meta. El docente universitario no solo trasmite conocimientos, cuenta experiencias o entrena habilidades; sino también refleja actitudes durante el desarrollo del ciclo académico. Por lo tanto, el entusiasmo, la predisposición y el disfrute de la interacción con sus estudiantes es el reflejo del nivel de motivación que lleva consigo.

La motivación docente se relaciona con el interés genuino del maestro de ser partícipe del proceso pedagógico de los universitarios, además de compartir sus conocimientos (Iliya & Lfeoma, 2015).

Pedro Sáenz-López Buñuel, profesor de Educación de la Universidad de Huelva, reflexiona sobre el sentido de la motivación en la educación. Se responde afirmando que el docente que sonríe y se muestra apasionado por lo que hace contagia buen ánimo, alegría y pasión a sus alumnos. Por el contrario, un docente que muestra aburrimiento o no disfruta de su trabajo, va a ser muy difícil que genere alguna emoción favorable en sus estudiantes (Saenz-López, 2017).

En base a ello es importante definir qué significa la motivación desde la perspectiva de la docencia universitaria y cuáles son los principales motivos por los cuales se dedican a dicha actividad.

#### **2.2.1.1. Definición:**

Según el diccionario de la Real Academia Española (RAE, 2014). La motivación es: “El conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona”. La motivación se convierte en la fuerza que impulsa a las personas a realizar diferentes acciones, ya sea por un propio deseo personal o por alguna consecuencia favorable (Real Academia Española, 2014).

La motivación es un principio psicológico importante en el comportamiento de toda organización educativa que permite canalizar la

voluntad, la energía y la conducta del docente, promoviendo mayores deseos de trabajar fuertemente para la consecución de objetivos (Mañuico, 2014).

En varios estudios la motivación se considera una corriente continua de comportamientos, es decir, es la fuerza dirigida a actuar de determinada manera; esta fuerza puede estar dirigida por diferentes causas presentes en las diferentes situaciones de la vida (Petri & Govern, 2006) y (Iliya & Lfeoma, 2015).

Goleman, en su obra *Inteligencia Emocional* se refiere a la motivación como una emoción que tiene una tendencia a impulsar a las personas hacia acciones. Existe una relación cercana entre la emoción y la motivación. Por ello, para sentirnos autorrealizados e innovadores es primordial dirigir las emociones y las motivaciones hacia la consecución de metas fundamentales. Por ello, la motivación favorable en un docente incitará a crear una clase dinámica, llena de experiencias y emociones para los estudiantes mediante las cuales lograrán un aprendizaje óptimo y perdurable (Goleman, 2013).

No hay una definición de Motivación referente a la docencia universitaria ya que es un constructo poco estudiado. Sin embargo, es importante oportuno ahondar en este concepto ya que está directamente relacionado con la motivación de cada universitario y la idoneidad de la labor docente (Gunersel, Kaplan, Etienne, & Ponnock, 2016).

Un profesor que demuestra pasión por la enseñanza diseñará estrategias metodológicas orientadas hacia el logro de aprendizajes. Por otro lado, un profesor que ejerce la docencia sin motivación, podría caer en el reflejo de experiencias básicas, desenfocadas del objetivo y poco motivadoras para los estudiantes.

### **2.2.1.2. Categorías de la motivación**

Para efectos de la clasificación, se toma como referencia la Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg planteada en 1959, pero que aún tiene vigencia en las investigaciones de motivación laboral. Como resultado de investigaciones, Herzberg planteó que la motivación de las personas está originada por factores intrínsecos y extrínsecos que determinan su nivel de satisfacción frente a diferentes situaciones laborales.

#### **2.2.1.2.1 Motivación intrínseca:**

En términos generales, la motivación intrínseca es aquella que se activa voluntariamente en el individuo; es decir, nace en el individuo al realizar una determinada acción por su propia cuenta, en el momento que lo desea. Desde esta perspectiva, una de las características de la motivación intrínseca es la autonomía. Esto se entiende como la capacidad de elegir y decidir. Además, la motivación

intrínseca tiene algunos componentes, tales como el logro. Se entiende el logro como el éxito al concluir una acción o tarea, y el autorreconocimiento. Es la satisfacción que siente el individuo ante las acciones realizadas, sin ninguna intervención externa (Bello y Bustamante, 2019).

La Teoría de Causación Personal de los años 70 (De Charms) y la Teoría de la Autodeterminación en la década de los 80 (Deci y Ryan) se basan en la situación hipotética de que existen necesidades inherentes al ser humano, pero también existen intereses propios. Sin embargo, estos últimos pueden diferir en las personas de acuerdo a la existencia de factores que incentiven a la motivación intrínseca a desarrollarse siempre que haya condiciones ambientales que deriven hacia ella (Deci & Ryan, 1985, citado en Stover, Bruno, Uriel & Liporace, 2017, p. 109).

Adaptando las bases teóricas clásicas a la variable de motivación intrínseca por la enseñanza universitaria, se construye el concepto como la fuerza que impulsa a los docentes a realizar eficientemente sus actividades por el nivel de satisfacción que les produce y la sensación de autorrealización y trascendencia que les genera.

Kenneth W. Thomas es conocido por cocrear una herramienta que mide la reacción de las personas antes



situaciones conflictivas; pero también llevo 16 años

investigando y trabajando sobre la motivación intrínseca.

Thomas (2005) como se citó en Villarreal (2016) afirma que:

La motivación intrínseca es un factor elemental en el lugar de trabajo. Diversas investigaciones demuestran que este tipo de motivación es la clave del desempeño, de la capacidad de innovación, de la sensación de autorrealización en los empleados, de la permanencia en la empresa y del control del estrés laboral. El modelo de la motivación intrínseca de Thomas tiene cuatro componentes básicos: Sentido en el trabajo, sensación de libertad de elección, sensación de competencia y sensación de progreso. El sentido en el trabajo hace referencia a la idea de estar detrás de un objetivo importante. Se tiene la impresión de que el camino recorrido vale la pena y merece dedicarle tiempo y esfuerzo. La sensación de libertad de elección se refiere al hacer uso del criterio propio en las tareas para que nos lleven a obtener resultados con sentido para el que la realiza. Cuando un individuo se siente con libertad de elección, percibe que toma el control de la situación y que sus ideas tienen importancia, de manera que contribuye al trabajo a través de sus pensamientos y opiniones. La sensación de competencia está referida a lo orgulloso que se puede sentir una persona por

realizar trabajos de buena calidad y desempeñarse eficientemente. Sensación de progreso es la percepción de que se están logrando resultados favorables, de que se está por buen camino y de visualizar cada vez más cerca la consecución de metas importantes. (pp.25-26).

Por lo antes mencionado, se presentan los principales motivadores intrínsecos en la labor docente:

- **La satisfacción personal:** Sensación de bienestar por complacer una necesidad en particular. Hace referencia al sentirse complacido por la labor y los esfuerzos realizados durante una actividad. Cada persona tiene un grado de satisfacción diferente y adaptada a su realidad, debido a que cada uno tiene diversos motivos para realizar acciones.

Relacionado con el componente de Thomas (2005) de Libertad de elección, en donde la persona siente responsable de las tareas y los resultados de sus decisiones” (p. 36); A la vez, también comenta que “Denota mayor proactividad e innovación para experimentar y buscar mejores formas de hacer las cosas” (p.37) (Thomas, 2005, como se citó en Villarreal, 2016).

Para sentirse satisfecho con uno mismo es imprescindible buscar la motivación en nuestra vida, identificar aquello que queremos y disfrutamos. En caso no se logre tener un objetivo claro, no se encuentre la dirección correcta o no se sienta motivación por lo que hacemos; será inevitable llegar a la insatisfacción personal. (Sánchez, 2017, p.24).

En efecto, la satisfacción de docentes “emprendedores” radica en ser agentes del cambio, buscando que los estudiantes logren los objetivos y trasciendan en la vida. “Motivación no es tener ánimo, motivación es tener motivos” (Alcántara, 2014,p.15). esta frase presenta mucha relación, con la satisfacción personal debido a que los motivos los pone cada persona.

- **Autorrealización profesional:**

La autorrealización tiene que ver con la percepción de haber llegado a un momento de vida en la cual las personas se sienten exitosas y plenas. Es una sensación de estar inmerso en actividades que muestran la mejor versión de uno mismo. El docente se siente autorrealizado cuando se conecta con sus anhelos, con su forma de ver el mundo y con los retos que son significativas para él o ella.

Relacionado con el componente de Thomas de sentido de trabajo y sentido de progreso, la persona visualiza que sus esfuerzos están dando frutos, invierte energía en sus labores con total ilusión y entusiasmo. Si los propósitos significan mucho para las personas, también estará feliz de conseguir algo valioso y concluirá "¡Sí, me está saliendo bien!" (Thomas, 2005, citado en Villarreal, 2016).

Según Maslow, la necesidad de autoactualización o autorrealización, reta a los individuos a evaluar el propósito de la vida y descubrir la forma como la búsqueda de la realización personal y el bienestar común son parte de una visión personal (Galván, 2008).

- **Sentido de trascendencia:** Es la sensación de que las propias decisiones y acciones tendrán un impacto favorable en los profesionales del futuro.

Thomas (2005) se refiere a este concepto como el saber que se está actuando correctamente ante los hechos que se presentan. El saberse experto de las actividades que se desempeñan y sentirse seguro de dominarlas en el futuro" (p.39). (Thomas, 2005, como se citó en Villarreal, 2016).

La docencia es una labor que también busca resultados a largo plazo; por lo tanto, los docentes pueden sentir que su rol trasciende en el tiempo y se transforma en una contribución para el futuro de sus estudiantes, de su especialidad y de su comunidad.

#### **2.2.1.2.1 Motivación extrínseca**

Surge del enfoque conductista relacionada con la idea que las conductas que son reforzadas tienen mayor probabilidad de incrementarse. Una de las teorías clásicas es la del Condicionamiento Operante del psicólogo norteamericano B.F Skinner, quien manifiesta que la motivación para actuar de determinada manera en una persona está definida por las consecuencias que traerían. Por lo tanto, la consecuencia obtenida posterior a la realización de la acción será clave para evaluar si se repite o se extingue en el futuro. Si existen consecuencias negativas en el actuar de las personas, es muy probable que las acciones que llevan a ellas no se repitan.

La motivación extrínseca es aquella que se activa en el individuo a través de factores externos (otros individuos o ambiente), tales como las recompensas o castigos. Vale decir, que existe un elemento externo, que impulsa al individuo a

realizar determinada acción por el hecho de recibir algo a cambio (Bello y Bustamante, 2019).

Se define la motivación extrínseca como la fuerza que impulsa a los docentes a realizar eficientemente sus actividades con el objetivo de obtener recompensas externas o evitar consecuencias negativas que perjudiquen su permanencia en el puesto.

Por lo antes mencionado, se presenta los siguientes ejemplos de motivadores extrínsecos en la labor docentes:

- **Resultado de la Encuesta de Satisfacción del Estudiante:** Es un cuestionario donde los estudiantes valoran y ponderan la percepción que tienen del desempeño de su docente. Incluye factores relacionados a su metodología, diseño de clase, comunicación, clima del aula, entre otros. Esta medición sirve de base para reconocer fortalezas y oportunidades de mejora en los docentes, desde la perspectiva de los estudiantes. Usualmente el resultado de la encuesta tiene un peso considerable en la evaluación de desempeño docente; por ello, representa un motivador poderoso para posicionarse como un docente destacado en la universidad.

- **Continuidad laboral:** Hace referencia a la permanencia del docente en la universidad; es decir, a la confianza depositada en su labor y en sus resultados. Se evidencia a través de la renovación del contrato y la continua asignación de cursos en los semestres académicos.
- **Ascensos:** Se refiere al acto de promover a un profesional a un cargo de mayor jerarquía y responsabilidad. Se refiere al anhelo de los docentes por conseguir un puesto percibido como superior, dotado de mejores condiciones salariales y laborales. En el caso de los docentes de tiempo completo, representaría ser considerados en alguna coordinación académica u otros puestos administrativos. En el caso de los docentes a tiempo parcial, generalmente se considera una mejora al hecho de ser contratado a tiempo completo.
- **Reconocimiento:** Se refiere al hecho de distinguir a una persona por haber alcanzado un logro en su labor. Más allá de lo fundamental que es el reconocimiento para optimizar el desempeño, hay una razón principal para enfatizar: las personas necesitan ser reconocidas.

Los reconocimientos ayudan a afrontar situaciones de enorme complejidad por su impacto en la autoestima, la resiliencia y la capacidad para identificar fortalezas

personales. Las investigaciones sostienen que los empleados expresan claramente su interés por ser reconocidos por su trabajo. Por ello, los reconocimientos son tan importantes en el actual contexto organizacional (Aguado, 2013).

Pueden existir dos formas de reconocimiento: económicos y emocionales. Los incentivos económicos hacen referencia a los bonos, incentivos, vales de descuento y cualquier otro premio que tenga valor equitativo al dinero. Por otro lado, el reconocimiento emocional está relacionado con la felicitación personal o grupal, la ovación de los compañeros y autoridades, un diploma de reconocimiento a la labor, entre otros.

Los docentes universitarios pueden encontrar en el reconocimiento un motivador bastante fuerte que los impulse a dar lo mejor de sí en su día a día y elevar su desempeño a niveles favorables para el proceso de enseñanza aprendizaje.

### **2.2.2. Work engagement:**

La educación está cambiando y las universidades son promotoras de dichos cambios que buscan alcanzar una calidad educativa relevante dentro de Perú.



La concepción de la profesión docente como una actividad intelectual transformadora, crítica y multifacética; ha originado la necesidad de explorar y evidenciar las formas en que los docentes perciben su trabajo, así como sus motivaciones y compromiso.

### **2.2.2.1. Definición**

William A. Kahn fue uno de los pioneros en estudiar el concepto “engagement” en el año 1990. Realizó una serie de investigaciones en las organizaciones descubriendo que los trabajadores con engagement eran los que se sentían identificados con su trabajo en la organización y sentían un gran vínculo con su rol (Frías Herrera, 2016).

Muchos investigadores nacionales o internacionales han relacionado el término Work engagement con el compromiso organizacional. La palabra *compromiso* proviene del latín *compomissum* y hace referencia a contraer una obligación. El compromiso es considerado un valor y una virtud ya que viene a ser el cumplimiento autónomo de una obligación o acuerdo contraído, en este caso la actividad docente.

Algunos autores también utilizan la palabra anglosajona *engagement* para asemejarla al concepto *entusiasmo por el trabajo* del castellano (Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet, 2015).

Sin embargo, en la presente investigación, se relacionará con el constructo entusiasmo y compromiso por el trabajo. El compromiso es fundamental en

los educadores universitarios, ya que tienen a su cargo estudiantes que fácilmente identifican la vitalidad del docente y se alinean con el nivel de energía que este proyecte en el aula.

Work engagement, definido como un estado psicológico positivo relacionado con el trabajo caracterizado por el vigor, dedicación y absorción (Schaufeli, Trabajo y bienestar: hacia una psicología positiva de la salud laboral, 2004).

#### **2.2.2.2. Categorías del Work engagement**

El Work engagement se considera un constructo compuesto por 3 dimensiones relacionadas con el trabajo (Schaufeli & Bakker, Trabajo y bienestar: hacia una psicología positiva de la salud ocupacional, 2010) .

##### **2.2.2.2.1. Vigor**

Se refiere al deseo voluntario de dedicarle esfuerzo a las actividades laborales y persistencia frente a las situaciones difíciles. Lo contrario a ello vendría a ser el agotamiento emocional, el cual es un elemento nuclear del burnout.

El vigor se mide a través de 6 ítems referentes a elevados niveles de energía, voluntad para esforzarse y no fatigarse fácilmente, y persistencia frente a las dificultades.

Los evaluados que presentan elevados niveles en vigor muestran resistencia, entusiasmo y energía cuando trabajan. Por otro lado, el resultado con puntajes bajos significa que poseen menos resistencia, entusiasmo y energía en sus actividades laborales.

#### **2.2.2.2.2. Dedicación**

Hace referencia a un fuerte involucramiento en el trabajo que genera una sensación de inspiración, significado, entusiasmo, orgullo y reto. Lo contrario a ello vendría a ser la despersonalización o baja identificación con las labores.

La dedicación se mide a través de 5 ítems referentes al darle significado al trabajo, sensación de entusiasmo y orgullo, y sentir que el trabajo es inspirador y retador.

Las personas con puntajes altos en dedicación suelen identificarse fuertemente con su trabajo ya que consideran la experiencia como valiosa, inspiradora y retadora. Las personas que presentan bajos niveles en dedicación no sienten identificación con su trabajo, ya que no encuentran significado, inspiración o desafío en la experiencia. No se experimenta entusiasmo ni orgullo al realizar la labor.

### **2.2.2.2.3. Absorción:**

Hace referencia al alto nivel de concentración y feliz inmersión en el trabajo que genera la sensación de disgusto por dejar o interrumpir las labores, así como la percepción de que el tiempo pasa más rápido mientras se trabaja.

La absorción se mide a través de 6 ítems referentes a la felicidad de estar inmerso en la labor y la dificultad para desconectarse de él, de manera que el tiempo parece pasar velozmente, haciendo que la persona olvide todo lo que sucede a su alrededor.

Las personas con elevados niveles en absorción, experimentan felicidad al estar involucrados e inmersos en su trabajo y se les hace difícil dejarlo. Además, suelen olvidar todo a su alrededor y el tiempo parece pasar rápidamente. Las personas con bajos niveles en absorción, no tienen la sensación de estar inmersos en las labores, pueden dejarlo sin problemas y mantienen conexión con lo que sucede en su entorno y con el tiempo que pasa.

## **CAPÍTULO III. METODOLOGÍA**

### **3.1. Enfoque, alcance y diseño**

El trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que pretende medir un fenómeno y generalizar los resultados en una población determinada. Asimismo, presenta un alcance descriptivo correlacional, ya que pretende entender el Work engagement de los docentes y su relación con los tipos de motivación intrínseca y extrínseca. Lo que se busca es explicar los motivos por los que se surge un fenómeno y en qué condiciones se presentan, o las razones por la que dos o más variables se relacionan. Al no manipularse las variables, el diseño es no experimental. Finalmente, el diseño es transeccional o transversal, ya que los datos se han recogido en un solo momento (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2019).

### **3.2. Matrices de alineamiento**

### 3.2.1. Matriz de consistencia

Tabla 1: Matriz de consistencia - Motivación por la enseñanza y Work engagement

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre la Motivación por la enseñanza y Work engagement en docentes de pre grado de la facultad en Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la Motivación por la enseñanza y el Work engagement en docentes de pre grado de la facultad en Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I.</p>	Motivación por la enseñanza	Extrínseca Intrínseca	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Alcance:</b> Descriptivo Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental Transeccional</p> <p><b>Población:</b> 103 docentes</p> <p><b>Muestra:</b> 99 docentes</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p>
<p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre la Motivación intrínseca por la enseñanza y el Work engagement en docentes de pregrado de la facultad de Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación entre la Motivación intrínseca por la enseñanza y el Work engagement en docentes de pregrado de la facultad de Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I.</p>	Work Engagement	Vigor Dedicación Absorción	
<p>¿Cuál es la relación entre la Motivación extrínseca por la enseñanza y el Work engagement en docentes de pregrado de la facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I?</p>	<p>Determinar la relación entre la Motivación extrínseca por la enseñanza y el Work engagement en docentes de pregrado de la facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I.</p>			
<p>¿Cuál es la relación entre la Motivación intrínseca por la enseñanza y la dimensión Vigor del Work engagement en docentes de pregrado de la especialidad en Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I?</p>	<p>Determinar la relación entre la Motivación intrínseca por la enseñanza y la dimensión Vigor del Work engagement en docentes de pregrado de la especialidad en Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I.</p>			
<p>¿Cuál es la relación entre la Motivación intrínseca por la enseñanza y la dimensión Dedicación del Work engagement en docentes de pregrado de la especialidad en Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I?</p>	<p>Determinar la relación entre la Motivación intrínseca por la enseñanza y la dimensión Dedicación del Work engagement en docentes de pregrado de la especialidad en Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I.</p>			

¿Cuál es la relación entre la Motivación intrínseca por la enseñanza y la dimensión Absorción del Work engagement en docentes de pregrado de la especialidad en Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I?

¿Cuál es la relación entre la Motivación extrínseca por la enseñanza y la dimensión Vigor del Work engagement en docentes de pregrado de la especialidad en Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I?

¿Cuál es la relación entre la Motivación extrínseca por la enseñanza y la dimensión Dedicación del Work engagement en docentes de pregrado de la especialidad en Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I?

¿Cuál es la relación entre la Motivación extrínseca por la enseñanza y la dimensión Absorción de Work engagement en docentes de pregrado de la especialidad en Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I?

Determinar la relación entre la Motivación intrínseca por la enseñanza y la dimensión Absorción del Work engagement en docentes de pregrado de la especialidad en Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I.

Determinar la relación entre la Motivación extrínseca por la enseñanza y la dimensión Vigor del Work engagement en docentes de pregrado de la especialidad en Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I.

Determinar la relación entre la Motivación extrínseca por la enseñanza y la dimensión Dedicación del Work engagement en docentes de pregrado de la especialidad en Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I.

Determinar la relación entre la Motivación extrínseca por la enseñanza y la dimensión Absorción del Work engagement en docentes de pregrado de la especialidad en Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I.

---

### 3.2.2. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 2: Matriz de operacionalización de variables: Motivación por la enseñanza y Work engagement

Variable	Def. conceptual	Def. operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Motivación por la enseñanza	La motivación docente está relacionada directamente con el <b>deseo del educador</b> de formar parte en el proceso pedagógico del estudiante, así como su interés en compartir y adquirir conocimientos (Iliya y Grace, 2015).	Fuerza que impulsa a los docentes a realizar eficientemente sus actividades obedeciendo a factores intrínsecos y extrínsecos, medidos por un cuestionario de escala valorativa.	Intrínseca	Fuerza que impulsa a los docentes a realizar eficientemente sus actividades por el nivel de satisfacción, la sensación de autorrealización y la percepción de trascendencia que les genera.	<ul style="list-style-type: none"> <li>La actividad docente genera satisfacción de necesidades personales.</li> <li>Los docentes se sienten autorrealizados y exitosos gracias a su labor.</li> <li>Los docentes perciben que su labor trasciende hacia la formación de un futuro mejor.</li> </ul>
			Extrínseca	Fuerza que impulsa a los docentes a realizar eficientemente sus actividades con el objetivo de obtener recompensas externas o evitar consecuencias negativas que perjudiquen su permanencia en el puesto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los esfuerzos de los docentes tienen que ver con obtener buenos resultados en la encuesta de los estudiantes.</li> <li>La continuidad laboral representa un objetivo primordial para los docentes y su empleabilidad.</li> <li>Los ascensos son un anhelo y determinan una mejora en productividad docente.</li> <li>Los reconocimientos económicos o emocionales son un impulso que optimiza el desempeño.</li> </ul>
Work engagement	Estado psicológico positivo relacionado con el trabajo caracterizado por el vigor, dedicación y absorción.  (Schaufeli, Trabajo y bienestar: hacia una psicología positiva de la salud laboral, 2004)	Compromiso que conduce a realizar las labores con vigor, dedicación y absorción; medidos por un cuestionario de escala valorativa.	Vigor	Se refiere al deseo voluntario de dedicarle esfuerzo a las actividades laborales y persistencia frente a las situaciones difíciles.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sentirse lleno de energía.</li> <li>Deseos de trabajar.</li> <li>Continuar trabajando a pesar de las dificultades.</li> <li>Trabajar largos periodos de tiempo.</li> <li>Ser persistente en el trabajo.</li> <li>Ser fuerte y vigoroso en el trabajo.</li> </ul>
			Dedicación	Hace referencia a un fuerte involucramiento en el trabajo que genera una sensación de inspiración, significado, entusiasmo, orgullo y reto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensación de tener un trabajo retador.</li> <li>El trabajo es inspirador.</li> <li>El trabajo genera entusiasmo.</li> <li>Sensación de orgullo por el tipo de trabajo.</li> <li>El trabajo tiene un sentido y un propósito claro.</li> </ul>
			Absorción	Hace referencia al alto nivel de concentración y feliz inmersión en el trabajo que genera la sensación de disgusto por dejar o interrumpir las labores, así como la percepción de que el tiempo pasa más rápido mientras se trabaja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>El trabajo hace que todo lo demás se olvide.</li> <li>El tiempo pasa rápidamente en el trabajo.</li> <li>Sensación de dejarse llevar por el trabajo.</li> <li>Dificultad para desconectarse del trabajo.</li> <li>Percepción de estar inmerso en el trabajo.</li> <li>Sentimiento de felicidad como resultado del trabajo.</li> </ul>



### 3.3 Población y muestra

La población se define como un grupo finito de individuos que tienen características comunes. En este caso está conformada por 103 docentes universitarios de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima que dictaron clases durante el ciclo académico 2020-I. El tipo de muestreo es no probabilístico por conveniencia, ya que se aprovecharon las facilidades de acceso de los investigadores al grupo de docentes en tiempos de pandemia y aislamiento social. Sin embargo, con la intención de identificar el tamaño para una muestra representativa, se aplicó la siguiente fórmula de

$$n = \frac{z^2 pqN}{NE^2 + z^2 pq}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra;

N = 103 (tamaño de la población);

z = 1,96 (desvío estándar que corresponde a un nivel  $\alpha = 0,05$ );

E = 0,05 (error tolerable);

p = 0.5 (proporción de estudiantes con la característica, obtenida de una muestra piloto).

q = 0.5 (proporción de estudiantes con la característica, obtenida de una muestra piloto).

poblaciones finitas:

Reemplazando los valores de la fórmula, se identifica que la muestra es representativa cuando es igual o mayor a 82 docentes. En la presente investigación se logró una muestra de 99 docentes, lo que la hace representativa y permite generalizar los resultados al total de la población.

Los criterios utilizados para definir la muestra fueron pertenecer a la planilla de docentes de nivel pre grado en la Facultad de Ciencias de la Salud de la universidad privada de Lima y contar con maestría en curso o completa como mínimo.

### **3.4 Técnicas e instrumentos**

Se eligió la encuesta como técnica para la presente investigación, ya que recoge información relevante de la muestra y de cada una de las variables en cuestión. Los instrumentos aplicados son el Cuestionario de Motivación por la enseñanza de elaboración propia y el Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work engagement Survey) Encuesta de Bienestar y Trabajo.

### **3.5 Aplicación de instrumentos**

La obtención de información fue a través de las siguientes actividades:

- Los instrumentos fueron validados por los expertos en las especialidades correspondientes a las dos variables.
- Se solicitaron los permisos correspondientes a las autoridades de la facultad.
- Se solicitó a los docentes de la muestra su participación voluntaria en el presente estudio.
- Se administraron los instrumentos virtuales del 4 al 8 de mayo del 2020 a través de la herramienta Google forms.

- Se indicó a los evaluados que las respuestas no eran calificadas como correctas o incorrectas, sino se requerían respuestas honestas.
- Se informó que los cuestionarios eran anónimos y los datos generados tienen como objetivo relacionar las variables Motivación por la enseñanza y Work engagement.
- Luego de la recolección de datos, se agradeció a las autoridades y docentes de la facultad por su participación y apoyo.

### **3.5.1. Cambios generados en el cuestionario Motivación por la enseñanza:**

Se realizó algunas modificaciones al instrumento de acuerdo a las recomendaciones obtenidas del juicio de expertos. La palabra ORIGINAL hace referencia a la numeración en el cuestionario enviado a los jueces; y la palabra ACTUAL representa la numeración del cuestionario corregido.

- El ítem N°2 fue eliminado por ser redundante con el ítem N°1, ya que la palabra satisfacción hace referencia a un bienestar; siendo suficiente sólo el ítem N°1.

ORIGINAL - Ítem N°2 Pienso que enseñar provoca bienestar en mí.

ACTUAL – Ítem N°1 Considero que la docencia me genera satisfacción personal.

- El ítem N°3 fue eliminado ya que era inherente al N°5. Las palabras “pleno” y “auto realizado” se pueden ver representadas por la sensación de ser “un profesional completo y exitoso”.

ORIGINAL – Ítem N°3 Considero que la docencia me hace sentir pleno y auto realizado.

ACTUAL – Ítem N°3 Percibo que la docencia me hace sentir un profesional completo y exitoso.

- Los ítems N°9 y N°10 se fusionaron y se convirtieron en un solo ítem, ya que ambos involucran a la importancia de la encuesta de satisfacción de los estudiantes. En el cuestionario final representa el ítem N°6.

ORIGINALES – Ítem N°9 Pienso que la encuesta de satisfacción de los estudiantes es muy importante para mí.

Ítem N°10 Suelo trabajar para tener un resultado favorable en la encuesta de satisfacción de los estudiantes.

ACTUAL – Ítem N°6 Los resultados de las encuestas de satisfacción de los estudiantes son importantes para mí.

- Se eliminó el ítem N°11 ya que la intención es inherente a lo expresado en el ítem N°12. Finalmente, el resultado se evidencia en el nuevo cuestionario a través del ítem N°7.

ORIGINALES – Ítem N°11 Creo que hago lo necesario para que me renueven el contrato.

ACTUAL – Ítem N°7 Mi intención es que me asignen mayor cantidad de horas y cursos en cada semestre.

- Se eliminó el ítem N°14 por estar implícita en el ítem N°13 del cuestionario original, ya que ambos indican la aspiración por obtener un cargo mayor. El ítem se convirtió en el N°8 en el cuestionario final.

ORIGINALES – Ítem N°14 Creo que uno de mis principales objetivos en la docencia es obtener un cargo mayor.

ACTUAL – Ítem N°8 Percibo la universidad como un medio para hacer una línea de carrera docente o administrativa.

### **3.5.2. Cambios generados en el cuestionario de la variable Work engagement:**

Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work engagement Survey) Encuesta de Bienestar y Trabajo. El cuestionario original constaba de 17 ítems en los cuales se hicieron algunas modificaciones por las recomendaciones del juicio de expertos.

Se realizó algunas modificaciones al instrumento, de acuerdo a las recomendaciones obtenidas del juicio de expertos. La palabra ORIGINAL hace referencia a la numeración en el cuestionario enviado a los jueces; y la palabra ACTUAL representa la numeración del cuestionario corregido.

- Se eliminó el ítem N°2 por generar ambigüedad en su entendimiento según sugerencia de expertos.

ORIGINALES – Ítem N°2 Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.

- En el ítem 13 se cambió el término “el tiempo vuela” por “el tiempo pasa rápido” debido a la sugerencia de los jueces y a la formalidad del cuestionario.

ORIGINALES – Ítem N°13 El tiempo vuela cuando estoy trabajando.

ACTUALES – Ítem N°11 El tiempo pasa rápido cuando estoy trabajando.

- En el ítem 14 se cambió la frase “me dejo llevar” por la palabra “disfruto” debido a la formalidad de la investigación.

ORIGINALES – Ítem N°14 Me “dejo llevar” por mi trabajo.

ACTUALES – Ítem N°12 Disfruto cuando estoy trabajando.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y ANÁLISIS

### 4.1. Confiabilidad de los instrumentos aplicados

Los instrumentos deben presentar elevados niveles de validez y confiabilidad.

La validez es la efectividad con la que el instrumento mide el constructo que pretende cuantificar. Por otro lado, la confiabilidad mide la capacidad que tiene la prueba para arrojar resultados similares, libres de error, en repetidas mediciones.

Tabla 3

*Fiabilidad de Cuestionario de Motivación por la enseñanza*

	N	%
Casos		
Válido	99	100.0
Excluido	0	0
Total	99	100.0

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	.767
N de elementos	10

**Fuente:** Datos obtenidos de SPSS vr.25

Para obtener la fiabilidad del cuestionario se utilizó el programa SPSS v.25 aplicando al Alfa de Cronbach, que es una forma de identificar consistencia interna promediando las correlaciones entre los ítems.

Se ingresó los 10 ítem de la variable Motivación por la enseñanza obteniendo 0.767 lo que equivale a 76.7% de confiabilidad, es decir, el cuestionario es aceptable.

Tabla 4

*Fiabilidad del Cuestionario de Work engagement*

Estadística de fiabilidad			
Alfa de Cronbach		.880	
N de elementos		15	
<hr/>			
		N	%
Casos	Válido	99	100.0
	Excluido	0	0
	Total	99	100.0

**Fuente:** Datos obtenidos de SPSS vr.25

Para acceder a la fiabilidad del cuestionario se utilizó el programa SPSS v.25 aplicando al Alfa de Cronbach.

Se ingresó los 15 ítems de la variable Work engagement, obteniendo 0.880 lo que equivale a 88% de confiabilidad, es decir el cuestionario es bueno.



Tabla 5

*Validez de Cuestionario de Motivación por la enseñanza*

<b>Motivación por la enseñanza</b>					
<b>ITEMS</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Promedio</b>
i1	0.50	0.58	0.67	0.58	0.58
i2	0.75	0.67	0.75	0.75	0.73
i3	0.75	0.67	0.75	0.75	0.73
i4	0.67	0.75	0.75	0.67	0.71
i5	0.67	0.75	0.75	0.67	0.71
i6	0.50	0.58	0.67	0.58	0.58
i7	0.67	0.75	0.75	0.67	0.71
i8	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75
i9	0.71	0.63	0.75	0.67	0.69
i10	0.71	0.63	0.75	0.67	0.69
<b>V AIKEN</b>	<b>0.67</b>	<b>0.68</b>	<b>0.73</b>	<b>0.68</b>	<b>0.69</b>

Fuente: Datos obtenidos mediante el programa Microsoft Excel

Para acceder a la validez del cuestionario se utilizó el programa Microsoft Excel aplicando V Aiken que es una prueba de validez interna o coeficiente, basado en el índice de validez, índice de repetibilidad, e índice de homogeneidad. Entre las ventajas de esta prueba se encuentra la posibilidad de verificar en qué medida los ítems del cuestionario son una muestra representativa del constructo.

De los 10 ítem de la variable Motivación por la enseñanza se obtuvo el siguiente resultado: En los criterios suficiencia (0.67), claridad (0.68), coherencia (0.63), relevancia (0.68) es decir, según la evaluación de los jueces y el promedio de la V de Aiken sostiene que los ítems son adecuados.

Tabla 6

Validez de indicadores de Motivación por la enseñanza.

<b>Indicadores</b>	<b>Motivación por la enseñanza</b>				<b>V AIKEN</b>
<b>Satisfacción personal</b>	0.5	0.58	0.67	0.58	0.58
<b>Autorrealización personal</b>	0.75	0.67	0.75	0.75	0.73
<b>Sentido de trascendencia</b>	0.67	0.75	0.75	0.67	0.71
<b>Resultados de la E.S.A</b>	0.5	0.58	0.67	0.58	0.58
<b>Continuidad laboral</b>	0.67	0.67	0.67	0.67	0.67
<b>Ascensos</b>	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75
<b>Reconocimiento</b>	0.71	0.63	0.75	0.67	0.69

Fuente: Datos obtenidos mediante el programa Microsoft Excel.

De los 7 indicadores de la variable Motivación por la enseñanza se obtuvo el siguiente resultado: En el indicador Satisfacción personal (0.58), autorrealización personal (0.73), sentido de trascendencia (0.71), resultado de la encuesta de satisfacción de los estudiantes (0.58), continuidad laboral (0.67), ascensos (0.75), reconocimiento (0.69) es decir, según la evaluación de los jueces y el promedio de la V de Aiken sostiene que los indicadores son adecuados.

Tabla 7

## Validez del Cuestionario de Work engagement

<b>Work Engagement</b>					
<b>ITEMS</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Promedio</b>
i1	0.68	0.73	0.70	0.70	0.70
i2	0.68	0.73	0.70	0.70	0.70
i3	0.68	0.73	0.70	0.70	0.70
i4	0.68	0.73	0.70	0.70	0.70
i5	0.68	0.73	0.70	0.70	0.70
i6	0.75	0.73	0.75	0.75	0.74
i7	0.75	0.73	0.75	0.75	0.74
i8	0.75	0.73	0.75	0.75	0.74
i9	0.75	0.73	0.75	0.75	0.74
i10	0.69	0.68	0.72	0.68	0.69
i11	0.69	0.68	0.72	0.68	0.69
i12	0.69	0.68	0.72	0.68	0.69
i13	0.69	0.68	0.72	0.68	0.69
i14	0.69	0.68	0.72	0.68	0.69
i15	0.69	0.68	0.72	0.68	0.69
<b>V AIKEN</b>	<b>0.71</b>	<b>0.71</b>	<b>0.72</b>	<b>0.71</b>	<b>0.71</b>

Fuente: Datos obtenidos mediante el programa Microsoft Excel.

De los 15 ítem de la variable Work engagement se obtuvo el siguiente resultado: En los criterios suficiencia (0.71), claridad (0.71), coherencia (0.72), relevancia (0.71) es decir, según la evaluación de los jueces y el promedio de la V de Aiken sostiene que los ítems son bastante adecuados.

Tabla 8

*Validez de indicadores de Work engagement*

<b>Indicadores</b>	<b>Work Engagement</b>				<b>V AIKEN</b>
<b>Vigor</b>	0.68	0.73	0.7	0.7	0.70
<b>Dedicación</b>	0.75	0.73	0.73	0.75	0.74
<b>Absorción</b>	0.69	0.68	0.72	0.68	0.69

Fuente: Datos obtenidos mediante el programa Microsoft Excel

De las 3 dimensiones de la variable Work engagement se obtuvo el siguiente resultado: En la dimensión vigor (0.78), dedicación (0.74), absorción (0.69), es decir, según la evaluación de los jueces y el promedio de la V de Aiken sostiene que los indicadores son adecuados.

### 4.3. Resultado y análisis de la Motivación por la enseñanza

En esta sección se verán los resultados de la encuesta por cada una de las dimensiones de Motivación por la enseñanza:

Motivación intrínseca: Cuenta con tres indicadores denominados Satisfacción personal, Auto realización profesional y Sentido de trascendencia.

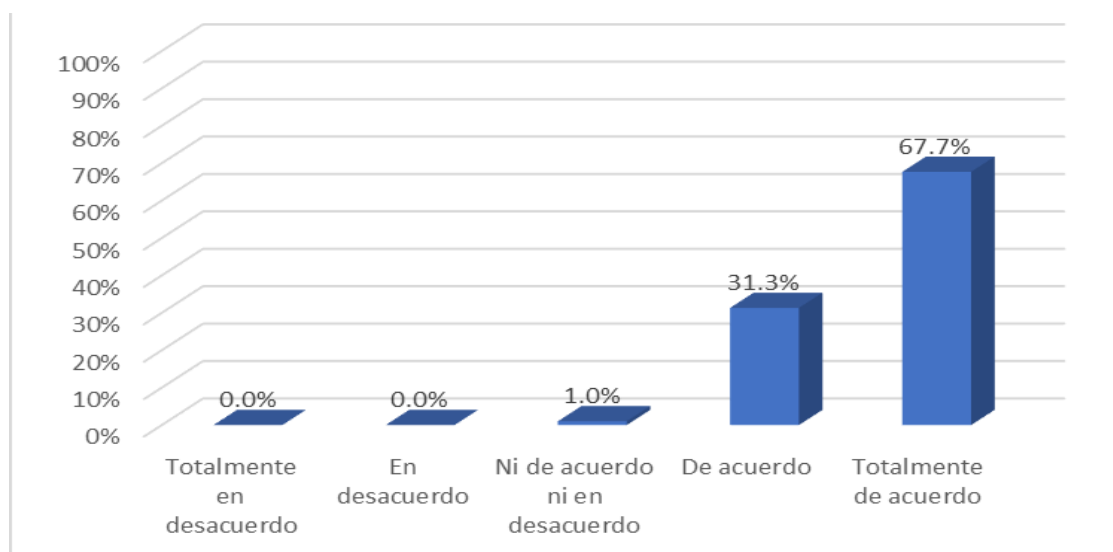
Tabla 9

*Frecuencia Motivación intrínseca - Satisfacción Personal*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1%
En acuerdo	31	31.3%
Totalmente de acuerdo	67	67.7%
Total	99	100%

Figura 1

*Porcentaje Motivación intrínseca – Cuestionario Motivación por la enseñanza – Indicador Satisfacción personal.*



Como se puede observar, los mayores puntajes se dan en las categorías Totalmente de acuerdo con 67.7% y De acuerdo con 31.1%; mientras que la categoría Ni de acuerdo ni en desacuerdo sólo representa el 1% de la muestra. Los resultados indican que una amplia mayoría de docentes tiene sensación de bienestar personal y reconoce la actividad docente como un medio de satisfacción.

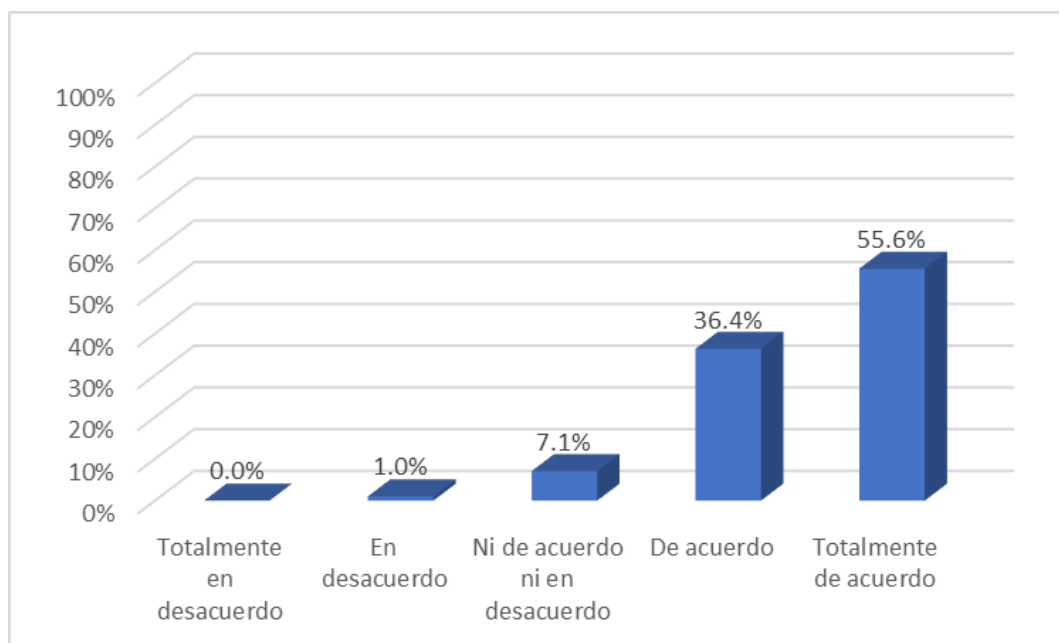
Tabla 10

*Frecuencia Motivación intrínseca - Autorrealización profesional*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	7.1%
En acuerdo	36	36.4%
Totalmente de acuerdo	55	55.6%
Total	99	100%

Figura 2

*Porcentaje motivación intrínseca – cuestionario Motivación por la enseñanza – indicador Autorrealización profesional.*



Como se puede apreciar, los mayores puntajes se dan en las categorías Totalmente de acuerdo con 55.6% y De acuerdo con 36.4%; mientras que la categoría Ni de acuerdo ni en desacuerdo representa el 7.1% y la categoría En desacuerdo sólo el 1% de la muestra.

Los resultados permiten entender que existe una predominancia en los participantes a percibir la docencia como una fuente de éxito personal y profesional. Consideran que se trata de una actividad que saca la mejor versión de ellos mismos, los hace sentir profesionales completos y representa una de las principales misiones de sus vidas.

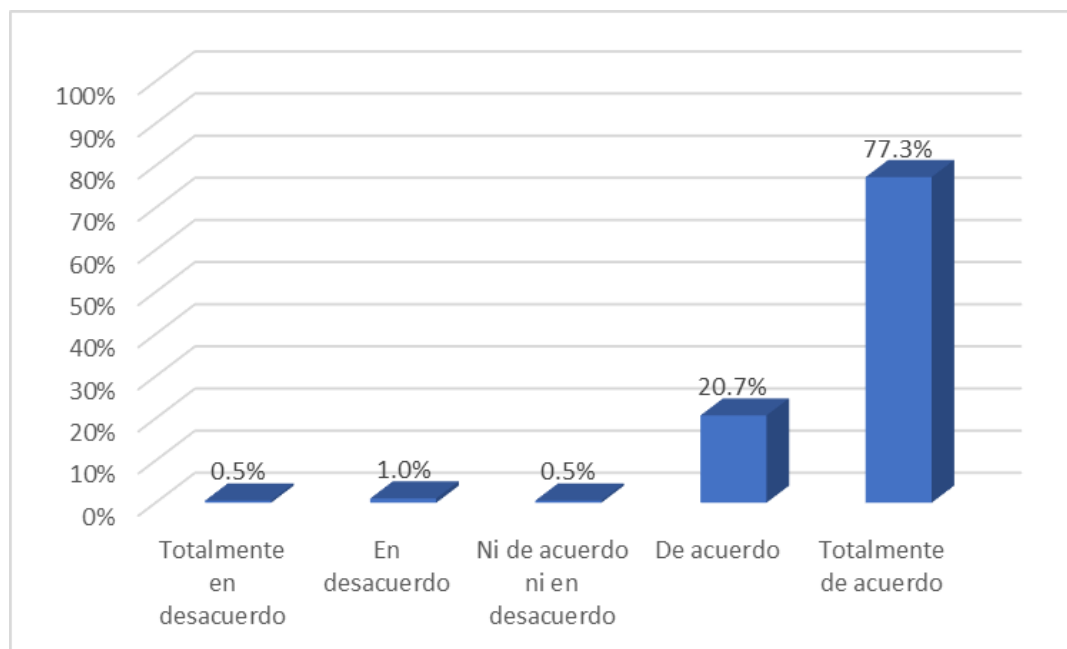
Tabla 11

*Frecuencia Motivación intrínseca - Sentido de trascendencia*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	7.1%
En acuerdo	36	36.4%
Totalmente de acuerdo	55	55.6%
Total	99	100%

Figura 3

*Porcentaje Motivación intrínseca – Cuestionario Motivación por la enseñanza – Indicador Sentido de trascendencia.*



Se observa que la categoría Totalmente de acuerdo destaca con un resultado de 77.3%. Luego, la categoría De acuerdo representa el 20.7% de la muestra. Finalmente, también existen resultados bajos en las categorías Ni de acuerdo ni en desacuerdo con 0.5%, En desacuerdo con 1% y Totalmente en desacuerdo con 0.5%.

Siendo el indicador de la dimensión Motivación intrínseca con mayor porcentaje en la categoría Totalmente de acuerdo, se puede determinar que los docentes encuestados perciben a la docencia como una actividad que les permite contribuir con el desarrollo profesional de sus respectivas carreras. Tienen la sensación de estar dejando huella en sus especialidades a través de la preparación de futuros profesionales. Además, creen que su labor en la universidad es una forma concreta de aportar a largo plazo a la



solución de problemas sociales a través de la preparación de profesionales íntegros en el rubro de la salud.

Motivación Extrínseca: Para la motivación extrínseca se cuenta con tres indicadores denominados Satisfacción personal, Auto realización profesional y Sentido de trascendencia.

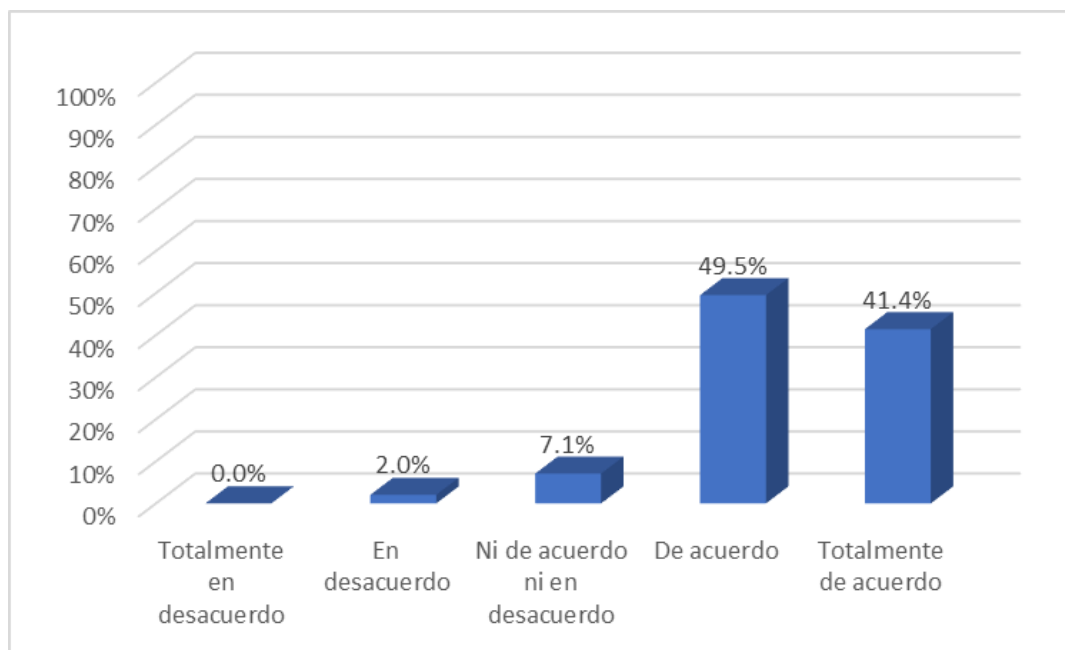
Tabla 12

*Frecuencia Motivación extrínseca –Resultado de la encuesta de satisfacción del estudiante.*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	2	2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	7.1%
En acuerdo	49	49.5%
Totalmente de acuerdo	41	41.4%
Total	99	100%

Figura 4

*Porcentaje Motivación extrínseca – Cuestionario Motivación por la enseñanza – Indicador Resultado de la encuesta de satisfacción del estudiante.*



Se evidencia que el 41.4% de los encuestados ha respondido estar Totalmente de acuerdo con el ítem; mientras que el 49.5% afirma estar De acuerdo. Los puntajes más bajos son 7.1%, 2% y 0% en las categorías Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo respectivamente.

Según los resultados, se entiende que la encuesta de satisfacción de los estudiantes es un indicador valorado por los docentes. Es probable que se esfuercen en mejorar su metodología, el diseño de sus clases, la comunicación con sus estudiantes, el clima del aula, entre otros elementos; con la finalidad de obtener puntajes favorables. Además, es importante recalcar que en el ciclo académico 2020-1, en el cual radica la investigación, la encuesta de satisfacción de los estudiantes tiene un peso ponderado de 30% en la evaluación de desempeño docente. En ciclos anteriores ha tenido un peso

mayor de 45%, por lo que los resultados son determinantes para la imagen profesional y empleabilidad del docente en la facultad.

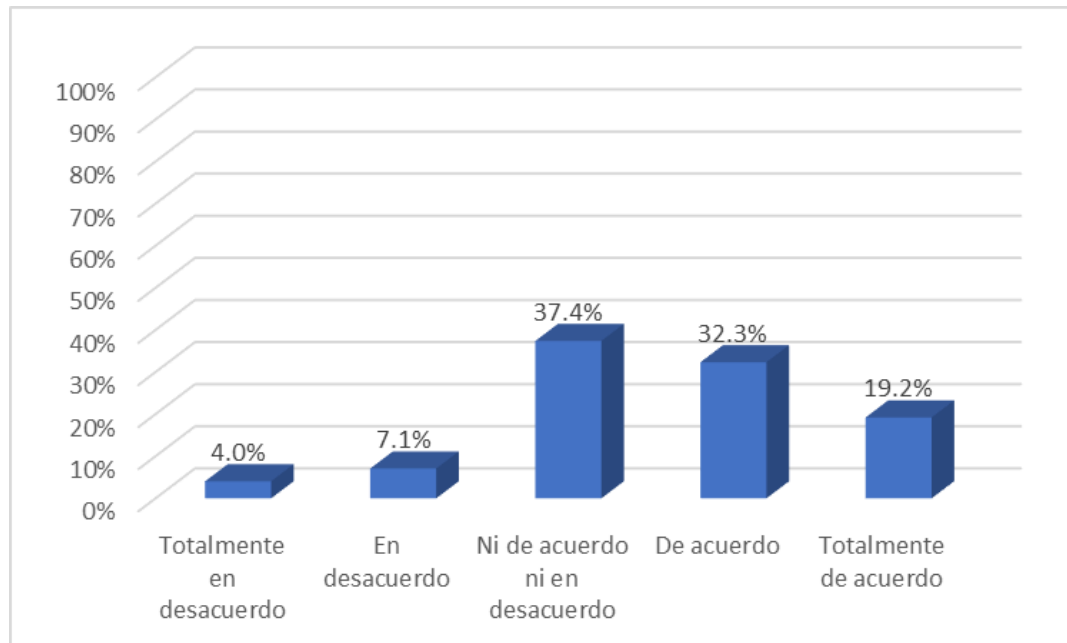
Tabla 13

*Frecuencia Motivación extrínseca – Continuidad laboral*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	4%
En desacuerdo	7	7.1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	37	37.4%
En acuerdo	32	32.3%
Totalmente de acuerdo	19	19.2%
Total	99	100%

Figura 5

*Porcentaje Motivación extrínseca – Cuestionario Motivación por la enseñanza – Indicador Continuidad laboral.*



En este indicador se aprecia mayor dispersión en los porcentajes a comparación de los demás. Entre Totalmente de acuerdo y De acuerdo se registra el 19.2% y 32.3%

respectivamente. La mayoría de los docentes marcó la categoría Ni de acuerdo ni en desacuerdo con un 37.4%. Por otro lado, existe un menor porcentaje en las categorías En desacuerdo con un 7.1% y Totalmente en desacuerdo con un 4%.

Estos resultados muestran que hay una ligera indiferencia hacia la asignación de cursos adicionales a lo que ya se tienen. La continuidad laboral es un indicador extrínseco que no tiene el mismo efecto motivador que los demás, probablemente porque la mayoría de docentes son contratados a tiempo parcial; es decir, tienen otra actividad laboral prioritaria a la de la docencia. A pesar de ello, existe un porcentaje importante de docentes que muestran su acuerdo con el ítem, reflejando interés por mantenerse enseñando con la misma cantidad de horas o con horas adicionales.

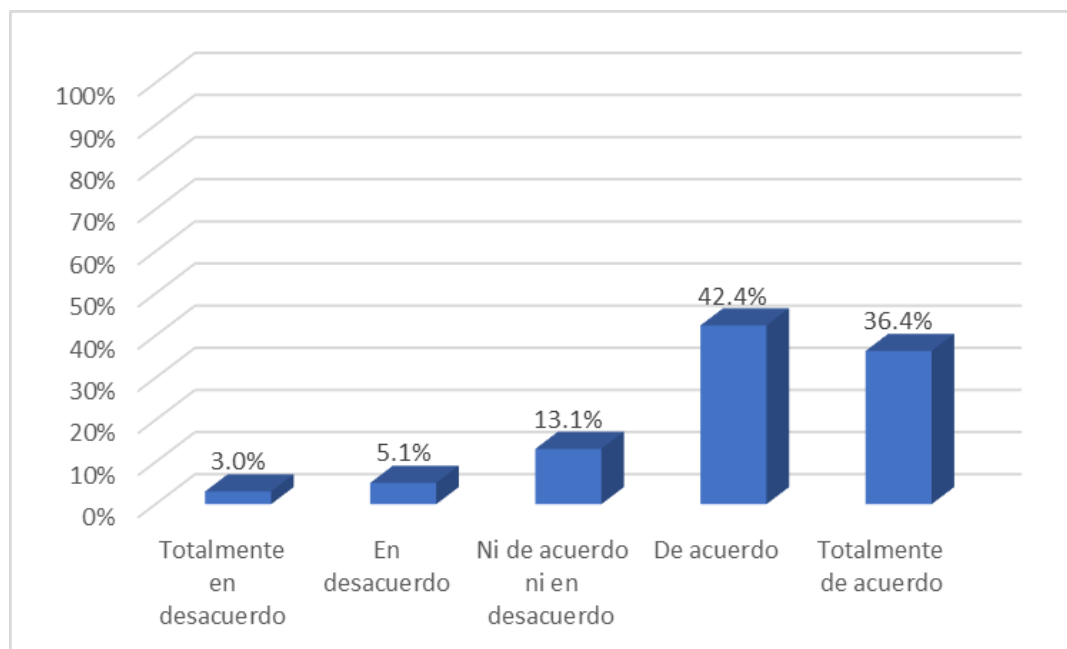
Tabla 14

*Frecuencia Motivación extrínseca –Ascensos*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	3%
En desacuerdo	5	5.1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	13.1%
En acuerdo	42	42.4%
Totalmente de acuerdo	36	36.4%
Total	99	100%

Figura 6

*Porcentaje Motivación extrínseca – Cuestionario Motivación por la enseñanza – Indicador Ascensos.*



Se puede observar que las categorías Totalmente de acuerdo y De acuerdo acumulan los más altos puntajes con el 36.4% y 42.4% respectivamente. Por otro lado, la categoría Ni de acuerdo ni en desacuerdo presenta un 13.1%, En desacuerdo un 5.1% y Totalmente en desacuerdo un 3%.

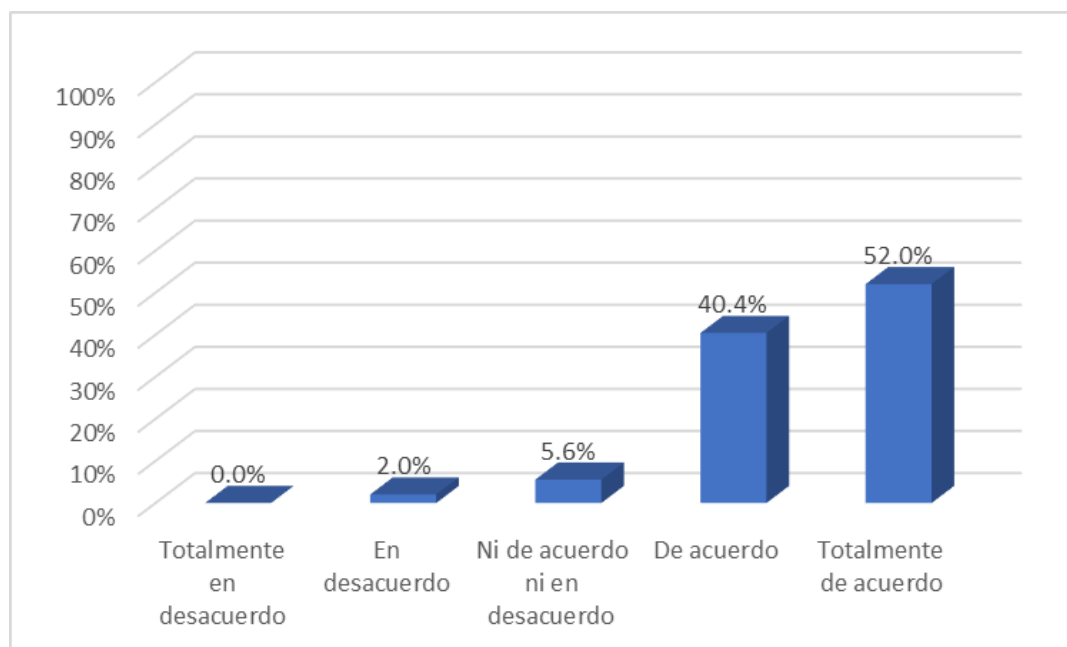
La mayoría de los docentes considera su trabajo en la universidad como una posibilidad de crecimiento profesional, donde se pueden abrir oportunidades para hacer una línea de carrera. Los docentes de tiempo parcial pueden aplicar a ser docentes a tiempo completo, gozando de todos los beneficios de ley de una modalidad de contrato a plazo fijo o indefinida. Por otro lado, los docentes de tiempo completo pueden postular a vacantes administrativas y de coordinación académica. Es importante recalcar que las oportunidades de ascenso no son exclusivamente en la misma sede, sino puede darse para otras sedes de Lima y Provincias.

Tabla 15

*Frecuencia Motivación extrínseca – Reconocimiento*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	2	2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5.5	5.6%
En acuerdo	40	40.4%
Totalmente de acuerdo	51.5	52%
Total	99	100%

Figura 7

*Porcentaje Motivación extrínseca – Cuestionario Motivación por la enseñanza – Indicador Reconocimiento.*

Dentro de la dimensión Motivación intrínseca, este indicador es el que mayor porcentaje acumula en sus categorías Totalmente de acuerdo con 52% y De acuerdo con

40.4%. Los puntajes más bajos se acumulan entre las categorías Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo con 5.6%, 2% y 0 % respectivamente.

Los resultados muestran que los incentivos económicos y emocionales son determinantes para mantener motivados a los docentes; quienes valoran con intensidad el reconocimiento de los estudiantes, colegas y coordinadores académicos por su buena labor. Disfrutan de ovaciones, menciones y premiaciones. Por otro lado, también les resulta importante que su buena labor sea recompensada con bonos económicos que los mantengan interesados en perfeccionarse en su labor.

#### 4.4. Resultado y análisis del Work engagement

En esta sección se verán los resultados de la encuesta por cada una de las dimensiones del Work Engagement:

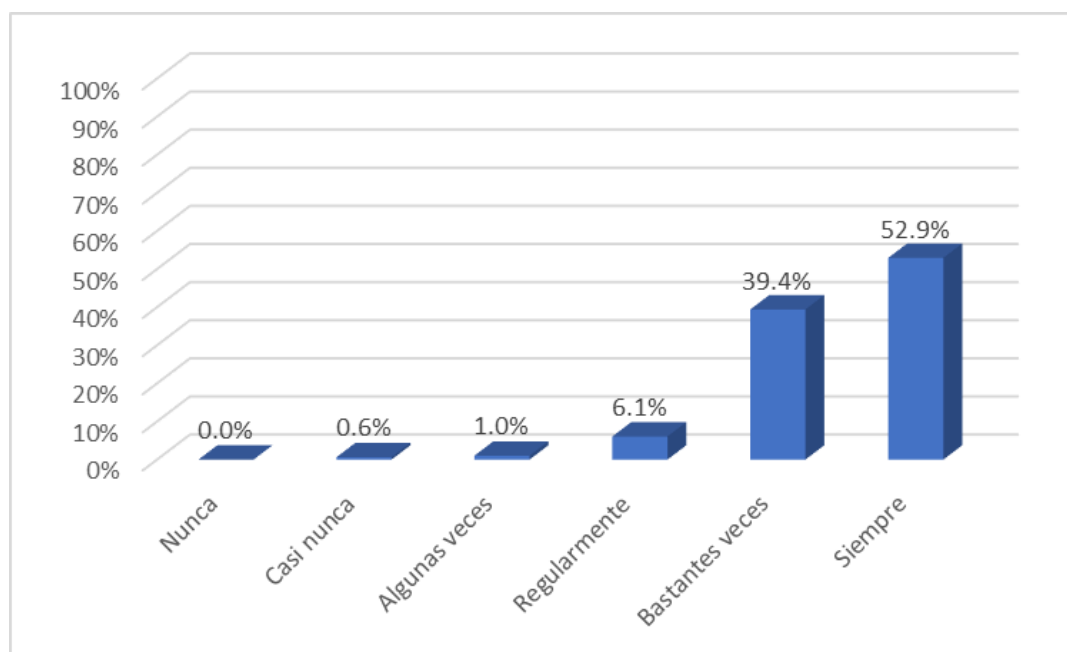
Tabla 16

*Frecuencia Work engagement - Vigor – Voluntad y persistencia*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0.6	0.6%
Algunas veces	1	1%
Regularmente	6	6.1%
Bastantes veces	39	39.4%
Siempre	52.4	52.9%
Total	99	100%

Figura 8

*Porcentaje Work engagement - Vigor – Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Engagement Survey) – Indicador Voluntad y persistencia.*



Las categorías Siempre y Bastantes veces son las que acumulan mayor concentración con 52.9% y 39.4% respectivamente. Los puntajes más bajos son Regularmente con 6.1%, Algunas veces con 1%, Casi nunca con 0.6% y Nunca con 0%.

Estos resultados evidencian de que los docentes son persistentes y resilientes en su labor. A pesar de las adversidades, el agotamiento físico o emocional; manifiestan un alto interés por seguir realizando una labor destacada en la universidad. Poseen una alta voluntad para afrontar sus actividades en otras empresas y en la universidad en paralelo, haciendo el máximo esfuerzo por no decaer en la calidad de su trabajo.



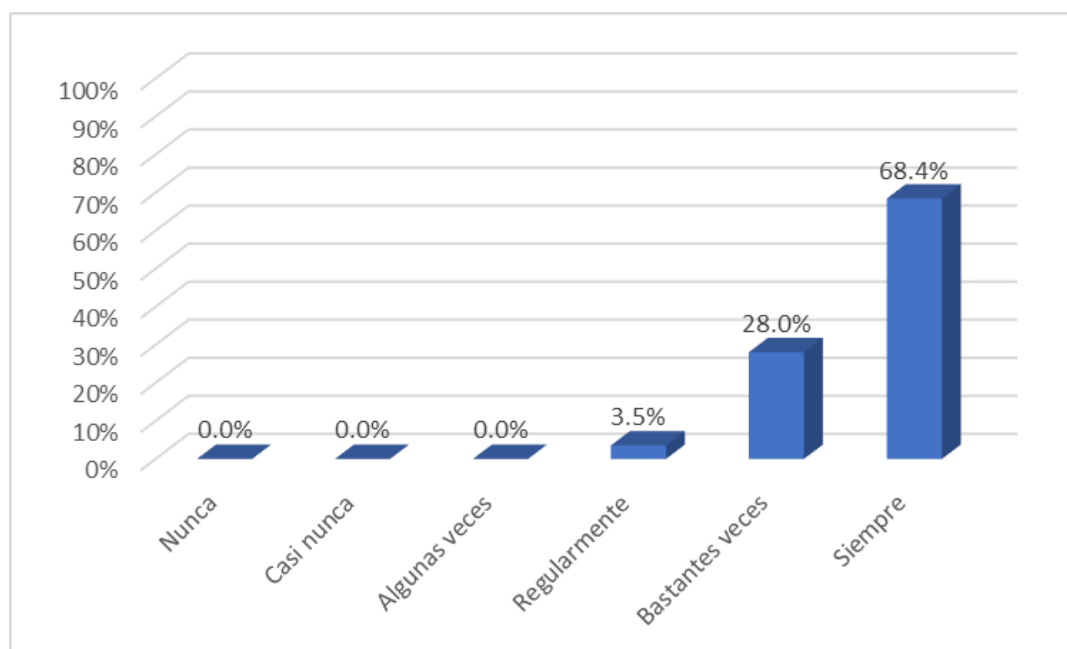
Tabla 17

*Frecuencia Work engagement - Dedicación– Entusiasmo e inspiración.*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Regularmente	3.5	3.5%
Bastantes veces	27.75	28%
Siempre	67.75	68.4%
Total	99	100%

Figura 9

*Porcentaje Work engagement - Dedicación - Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Engagement Survey) - Entusiasmo e inspiración.*



Los resultados se distribuyen entre las categorías Siempre, Bastantes veces y Regularmente con 68.4%, 28% y 3.5% respectivamente. Las categorías Algunas veces, Casi nunca y Nunca tiene 0%.

Los resultados muestran que la docencia universitaria es una actividad con la cual los docentes se encuentran fuertemente involucrados. La relación con los alumnos, el proceso de enseñanza-aprendizaje y la experiencia universitaria los entusiasma e inspira. Se sienten orgullosos de su labor por considerarla retadora y significativa.

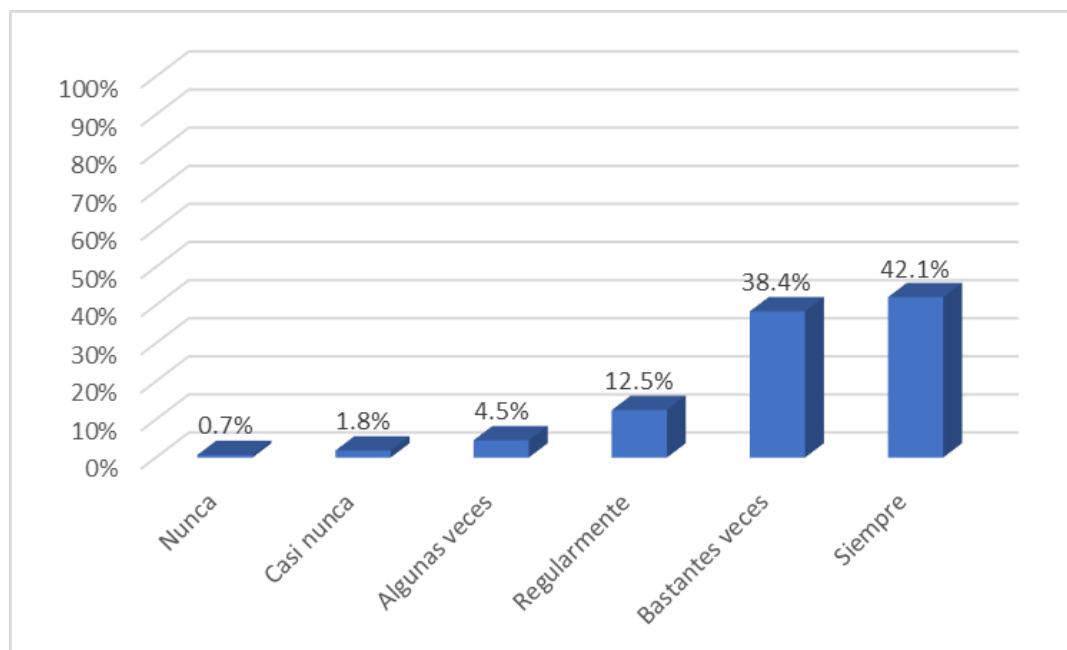
Tabla 18

*Frecuencia Work engagement - Absorción – Concentración en el trabajo.*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0.67	0.7%
Casi nunca	1.83	1.8%
Algunas veces	4.5	4.5%
Regularmente	12.33	12.5%
Bastantes veces	38	38.4%
Siempre	41.67	42.1%
Total	99	100%

Figura 10

*Porcentaje Work engagement - Absorción – Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Engagement Survey) – Concentración en el trabajo.*



Las categorías Siempre y Bastantes veces representan el 42.1% y 38.4% respectivamente. Por otro lado, las categorías Regularmente y Algunas veces acumulan el 12.5% y 4.5% de la muestra. Finalmente, la categoría Casi nunca presenta el 1.8% y Nunca el 0.7% de los docentes encuestados.

Este es el indicador con mayor dispersión de puntajes en la variable Work engagement. Si bien es cierto, la mayoría se siente inmerso en su carga laboral docente; sin embargo, no están del todo predispuestos a desconectarse de sus demás responsabilidades personales o profesionales. Existen dos factores a considerar al momento de analizar los resultados de este indicador: Por un lado, la mayoría de docentes tiene otras actividades laborales en paralelo que no le permiten darle la total atención a la docencia universitaria. Por otro lado, la encuesta se aplicó en el ciclo

académico 2020-1 que coincidió con el aislamiento social a raíz del Covid-19 y el inicio del ciclo con enseñanza remota. Por lo tanto, los docentes cargaban con preocupaciones de salud familiar, empleabilidad y estabilidad económica que también ameritaba su atención. A pesar de dicha coyuntura, tenían que cumplir con las exigencias propias de la educación remota en la universidad.

#### **4.5. Análisis de la relación entre Motivación por la enseñanza y Work engagement**

Se determinó la relación entre las variables a través de la correlación de Rho Spearman para datos no paramétricos; es decir, en los datos no se cumple el supuesto de normalidad calculado a través del programa SPSS v.25.

Es importante aclarar que la aplicación de los instrumentos se realizó en el mes de mayo del año 2020, coincidiendo con el aislamiento social determinado por el gobierno de turno a raíz de la expansión del Covid-19 en el país y en el mundo. Esta situación obligó a las universidades a buscar estrategias tecnológicas para continuar con las labores académicas y a los docentes a adaptar sus contenidos, materiales y metodologías de enseñanza de la modalidad presencial al entorno virtual. Además de esforzarse en dominar la plataforma Blackboard Collaborate para dar clases en vivo bajo el nuevo modelo educativo de la universidad. Por lo tanto, el contexto pudo influir en las respuestas y los resultados de la presente investigación.

Lo interesante del presente análisis es que todas las correlaciones son positivas a pesar de que los docentes universitarios de la facultad tenían otros factores importantes

por los cuales preocuparse; por ejemplo, su estado de salud por estar algunos de ellos en la primera línea de atención de pacientes con Covid-19, el estado de salud de sus familiares, el estrés del aislamiento social obligatorio y la incertidumbre económica y laboral del momento.

Seguidamente, se presenta el análisis de la relación entre las variables en función a los objetivos planteados:

- Determinar la relación entre la Motivación por la enseñanza y el Work engagement en docentes de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I.

*Tabla 19*

*Correlación entre la Motivación por la enseñanza y el Work engagement*

<b>Correlaciones</b>				
			VM	VW
Rho de Spearman	VM	Coeficiente de correlación	1,000	,532**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	VW	Coeficiente de correlación	,532**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Datos obtenidos en SPSS mediante correlación Spearman

Interpretación: De los resultados anteriores y utilizando la escala 4 de Rho Spearman se comprueba que entre la variable Motivación por la enseñanza y la variable Work engagement existe una relación directa y estadísticamente significativa al obtener un valor de 0,532 (correlación positiva moderada-fuerte), y un nivel de significancia de  $p < ,05$ .

Análisis: Por lo tanto, se demuestra que cuando existen altos niveles de Motivación por la enseñanza, sea intrínseca o extrínseca, también existen altos niveles de compromiso y empeño en los docentes universitarios respecto a sus funciones. Ante la manifestación del deseo e interés del docente por compartir conocimientos a sus estudiantes; se manifiestan en paralelo actitudes de vigor, dedicación y absorción hacia sus labores a pesar de las adversidades del contexto y la necesidad de adaptarse a la enseñanza remota. De esta forma, el presente resultado coincide con lo concluido por Mañuico (2014), donde destaca la importancia de la motivación en las organizaciones como canalizador de los esfuerzos hacia el logro de los objetivos.

- Determinar la relación entre la Motivación intrínseca por la enseñanza y el Work engagement en docentes de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I.

Tabla 20

*Correlación de Motivación intrínseca por la enseñanza y Work engagement*

<b>Correlaciones</b>			VMI	VW
Rho de Spearman	VMI	Coefficiente de correlación	1,000	,448**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	VW	Coefficiente de correlación	,448**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Datos obtenidos en SPSS mediante correlación Spearman

Interpretación: De los resultados anteriores y utilizando la escala 4 de Rho Spearman se comprueba que entre la Motivación intrínseca y el Work engagement existe una relación directa y estadísticamente significativa al obtener un valor de 0,448 (correlación positiva débil) y un nivel de significancia de  $p < ,05$ .

Análisis: Por lo tanto, se demuestra que los motivos internos de los docentes como la satisfacción personal, la sensación de sentirse realizado como profesional y el sentido de trascendencia de la labor hacia el futuro tienen una relación con el nivel de compromiso hacia sus labores. Este resultado se asocia a lo planteado por Bello y Bustamante (2019) donde manifiestan que la motivación intrínseca es la satisfacción que siente una persona al realizar determinadas acciones sin esperar nada a cambio; por lo tanto, repercute en el involucramiento y engagement hacia su labor por propia voluntad.

- Determinar la relación entre la Motivación extrínseca por la enseñanza y el Work engagement en docentes de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I.

Tabla 21

*Correlación de Motivación extrínseca por la enseñanza y Work engagement*

Correlaciones			VME	VW
Rho de Spearman	VME	Coficiente de correlación	1,000	,418**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	VW	Coficiente de correlación	,418**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Datos obtenidos en SPSS mediante correlación Spearman

Interpretación: De los resultados anteriores y utilizando la escala 4 de Rho Spearman se comprueba que entre la Motivación extrínseca por la enseñanza y el Work engagement existe una relación directa y estadísticamente significativa al obtener un valor de 0,418 (correlación positiva débil) y un nivel de significancia de  $p < ,05$ .

Análisis: Por lo tanto, se demuestra que los motivos externos de los docentes como el resultado de la encuesta de satisfacción de los alumnos, la necesidad de permanecer en el trabajo a través de renovaciones de contratos, las posibilidades de ascender y obtener reconocimientos tienen relación con el compromiso y empeño hacia sus actividades laborales. Los refuerzos y reconocimientos de diversa índole sirven de impulso para mantenerlos satisfechos y motivados durante el ciclo académico. De esta manera se confirma la postura de Bello y Bustamante (2019), donde se expresa la posibilidad de activar conductas en las personas en base a refuerzos o castigos; estas conductas pueden incluir las relacionadas con el compromiso organizacional.

- Determinar la relación entre la Motivación intrínseca por la enseñanza y la dimensión Vigor del Work engagement en docentes de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I.



Tabla 22

*Correlación de dimensión Motivación intrínseca por la enseñanza y dimensión Vigor del Work engagement*

<b>Correlaciones</b>		VMI	VWV
Rho de Spearman	VMI	1,000	,457**
	Coefficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	99	99
VWV	VMI	,457**	1,000
	Coefficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)	99	99

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Datos obtenidos en SPSS mediante correlación Spearman

Interpretación: De los resultados anteriores y utilizando la escala 4 de Rho Spearman se comprueba que entre la Motivación intrínseca por la enseñanza y la dimensión Vigor del Work engagement existe una relación directa y estadísticamente significativa al obtener un valor de 0,457 (correlación positiva débil), y un nivel de significancia de  $p < ,05$ .

Análisis: Por lo tanto, cuando los profesionales se sienten involucrados con la actividad docente por motivos internos, lo hacen con vigor; es decir, trabajan con energía y persistencia a pesar de las dificultades que el proceso traiga consigo. Dentro de las dificultades propias del contexto sanitario en el país, la motivación intrínseca ha sido el impulso que mantiene con energía y fuerza a los docentes. Esto confirma las conclusiones de la tesis de Nieto (2017) donde se hace referencia al grado de satisfacción y motivación de los docentes y su correlación positiva con el compromiso organizacional.

- Determinar la relación entre la Motivación intrínseca por la enseñanza y la dimensión Dedicación del Work engagement en docentes de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I.

Tabla 23

*Correlación de dimensión Motivación intrínseca por la enseñanza y dimensión Dedicación del Work engagement*

			VMI	VWD
Rho de Spearman	VMI	Coefficiente de correlación	1,000	,486**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	VWD	Coefficiente de correlación	,486**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Datos obtenidos en SPSS mediante correlación Spearman

Interpretación: De los resultados anteriores y utilizando la escala 4 de Rho Spearman se comprueba que entre la Motivación intrínseca por la enseñanza y la dimensión Dedicación del Work engagement existe una relación directa y estadísticamente significativa al obtener un valor de 0,486 (correlación positiva débil) y un nivel de significancia de  $p < ,05$ .

Análisis: Por lo tanto, cuando los profesionales se sienten involucrados con la actividad docente por motivos internos, lo hacen con dedicación; es decir, experimentan sensaciones de entusiasmo, orgullo, inspiración y reto respecto a sus tareas. Los docentes motivados intrínsecamente le encontraron un significado positivo a su labor en

medio de un contexto poco favorable. Este resultado se alinea con lo planteado en la tesis de Canchari (2016) donde se manifiesta que la motivación laboral, incluyendo los factores internos, se relacionan positivamente con el desempeño y la dedicación por el trabajo.

- Determinar la relación entre la Motivación intrínseca por la enseñanza y la dimensión Absorción del Work engagement en docentes de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I.

Tabla 24

*Correlación de dimensión Motivación intrínseca por la enseñanza y dimensión Absorción del Work engagement*

Correlaciones			VMI	VWA
Rho de Spearman	VMI	Coefficiente de correlación	1,000	,362**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
VWA	VWA	Coefficiente de correlación	,362**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Datos obtenidos en SPSS mediante correlación Spearman

Interpretación: De los resultados anteriores y utilizando la escala 4 de Rho Spearman se comprueba que entre la Motivación intrínseca por la enseñanza y la dimensión Absorción del Work engagement existe una relación directa y

estadísticamente significativa al obtener un valor de 0,362 (correlación positiva débil) y un nivel de significancia de  $p < ,05$ .

Análisis: Por lo tanto, cuando los profesionales se sienten involucrados con la actividad docente por motivos internos, lo hacen con absorción manifestada a través de concentración y sensación de disfrute de las actividades asociadas a la labor.

Sin embargo, la correlación entre la Motivación intrínseca por la enseñanza con la Absorción es menor en comparación con el Vigor y la Dedicación. Si definimos la absorción como tener un alto nivel de concentración, estar felizmente inmerso y olvidarnos de lo que sucede al nuestro alrededor cuando trabajamos; claramente se entiende el puntaje obtenido ya que los docentes tenían otras responsabilidades de las cuales ocuparse, tan importantes como la actividad docente.

- Determinar la relación entre la Motivación extrínseca por la enseñanza y la dimensión Vigor del Work engagement en docentes de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I.

Tabla 25

*Correlación de dimensión Motivación extrínseca por la enseñanza y dimensión Vigor del Work engagement*

Correlaciones			VME	VWV
Rho de Spearman	VME	Coeficiente de correlación	1,000	,536**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	VWV	Coeficiente de correlación	,536**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Datos obtenidos en SPSS mediante correlación Spearman

**Interpretación:** De los resultados anteriores y utilizando la escala 4 de Rho Spearman se comprueba que entre la Motivación extrínseca por la enseñanza y la dimensión Vigor del Work engagement existe una relación directa y estadísticamente significativa al obtener un valor de 0.536 (correlación positiva moderada-fuerte), y un nivel de significancia de  $p < ,05$ .

**Análisis:** Por lo tanto, cuando los profesionales se sienten extrínsecamente motivados por enseñar, lo hacen con mucho vigor. Esta correlación es la más fuerte en comparación con la dedicación y la absorción. Seguro este gran esfuerzo y persistencia por realizar labores de calidad dentro de la institución obedece al interés de continuar trabajando en la facultad sin perder los ingresos económicos que ello representa. La inestabilidad laboral era un grave problema y el salario que representa la docencia universitaria era una fuente económica que los docentes no deseaban perder a pesar del agotamiento emocional.

B.F. Skinner en su teoría del Condicionamiento Operante afirmaba que las recompensas externas pueden definir el comportamiento de las personas,

incluyendo las relacionadas con el vigor y energía con la que se enfrentan las labores docentes.

- Determinar la relación entre la Motivación extrínseca por la enseñanza y la dimensión Dedicación del Work engagement en docentes de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-I.

Tabla 26

*Correlación de dimensión Motivación extrínseca por la enseñanza y dimensión Dedicación del Work engagement*

<b>Correlaciones</b>		VME	VWD
Rho de Spearman	VME	1,000	,450**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	99	99
VWD	VWD	,450**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	99	99

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Datos obtenidos en SPSS mediante correlación Spearman

Interpretación: De los resultados anteriores y utilizando la escala 4 de Rho Spearman se comprueba que entre la Motivación extrínseca por la enseñanza y la dimensión Dedicación del Work engagement existe una relación directa y estadísticamente significativa al obtener un valor de 0.450 (correlación positiva débil), y un nivel de significancia de  $p < ,05$ .

Análisis: Por lo tanto, cuando los profesionales se sienten motivados a enseñar por factores externos, lo hacen con dedicación. La necesidad de obtener altos puntajes en las encuestas, ser reconocidos por su buena labor y mantener sus condiciones contractuales inspiraban a los docentes a identificarse e involucrarse con las funciones del puesto. Este resultado coincide con la conclusión de la investigación de Ríos, Pérez, Sánchez y Ferrer (2017) donde manifiestan que las variables externas relacionadas con compensaciones y condiciones de contratación repercuten y promueven el compromiso con la institución.

- Determinar la relación entre la Motivación extrínseca por la enseñanza y la dimensión Absorción del Work engagement en docentes de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima durante el periodo 2020-1.

Tabla 27

*Correlación de dimensión Motivación extrínseca por la enseñanza y dimensión Absorción del Work engagement*

<b>Correlaciones</b>			VME	VWA
Rho de Spearman	VME	Coefficiente de correlación	1,000	,318**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	99	99
VWA	VWA	Coefficiente de correlación	,318**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	99	99

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Datos obtenidos en SPSS mediante correlación Spearman

Interpretación: De los resultados anteriores y utilizando la escala 4 de Rho Spearman se comprueba que entre la Motivación extrínseca por la enseñanza y la dimensión Absorción del Work engagement existe una relación directa y estadísticamente significativa al obtener un valor de 0,318 (correlación positiva débil), y un nivel de significancia de  $p < ,05$ .

Análisis: Por lo tanto, cuando los profesionales se sienten motivados hacia la docencia por factores extrínsecos, lo hacen con absorción. Es decir, se sienten inmersos y concentrados en la actividad de enseñanza. El resultado se relaciona con lo planteado en la tesis de Valdivia (2018) donde se comprueba lo influyente que son los factores externos (condiciones físicas, sociales y emocionales) promovidos por la universidad con el nivel de engagement de los maestros universitarios.

Sin embargo, la correlación entre la Motivación extrínseca por la enseñanza con la Absorción también es menor en comparación con el Vigor y la Dedicación. Esto es comprensible considerando el contexto en el que estaban los evaluados, ya que tenían que concentrarse en otras actividades económicas y de salubridad a raíz del impacto social y económico que trajo consigo el Covid-19 y el aislamiento social obligatorio.



## CAPÍTULO V. PROPUESTA DE SOLUCIÓN

### 5.1. Propósito

Para atender a la necesidad de explorar y evidenciar las formas en que los docentes perciben su trabajo, así como sus motivaciones y compromiso; se propone implementar una Gestión integral de la Motivación y Work engagement en los docentes universitarios de la Facultad de Ciencias de la Salud a lo largo de su experiencia en la facultad, considerando los procesos de selección, inducción, capacitación, evaluación de desempeño y desarrollo docente.

### 5.2. Procesos

#### 5.2.1 Selección de docentes:

Idalberto Chiavenato hacía referencia al proceso de selección como una serie de actividades que sirven como filtro de acceso para aquellos postulantes que deseaban ocupar las vacantes disponibles de la organización. El área responsable debía asegurarse de que ingresen sólo aquellos que cumplan con las características deseadas (Chiavenato, 2009). Por ello, para identificar y evaluar las principales fuerzas impulsoras que llevan a los candidatos a postular a la universidad, se proponen las siguientes actividades:

- Diseño y aplicación de un Cuestionario de Motivación por la enseñanza: El primer paso para fomentar una cultura de motivación y compromiso organizacional es conocer a detalle los impulsores individuales de cada docente que postula a la facultad. Para ello, se evaluará el nivel de motivación de cada candidato en el proceso de selección teniendo un puntaje umbral mínimo que deberán superar

con la finalidad de identificar si su interés por obtener la vacante es el suficiente para ser aceptado. Además, el cuestionario va a permitir identificar el tipo de motivación predominante (intrínseca o extrínseca) que permita direccionar las acciones motivacionales a los docentes de cada carrera. La ventaja que tiene la universidad es que cuenta con docentes especialistas en creación de instrumentos psicométricos que pueden liderar el proyecto junto a un docente de Psicología Organizacional, realizando un trabajo a medida y basado en las necesidades específicas de la facultad. La aplicación sería de forma virtual y el costo se calcularía por valor hora/hombre de docentes a tiempo completo y se usaría el Microsoft Forms disponible en la universidad.

- Entrevista laboral a profundidad: Cada Coordinador está a cargo de los procesos de selección docente, entrevistan en base a criterios personales y no en base a un criterio estandarizado. Siguiendo con el objetivo de identificación de motivadores en los nuevos docentes, es importante proponer un tipo de entrevista semi - estructurada que incluya preguntas relacionadas a la motivación por la enseñanza. El objetivo es corroborar los resultados del Cuestionario de Motivación por la enseñanza y obtener más información sobre los verdaderos intereses de los candidatos respecto a la docencia. El costo se calcularía por valor hora/hombre de Coordinadores y considerando que el promedio de entrevistas de

selección en la facultad es de 15 candidatos por semestre en un tiempo aproximada de 30 minutos con cada uno.

Algunas preguntas de ejemplo serían: ¿Qué lo motiva a ser docente universitario? ¿Qué beneficios le trae la docencia universitaria? ¿Qué es lo que más le gusta y disgusta de la labor? ¿Qué emociones y pensamientos experimenta usted mientras realiza su labor? ¿Qué expectativas tiene usted a futuro con la docencia? entre otras.

### **5.2.2 Inducción de docentes:**

Se refiere al proceso de incorporación de personas donde los docentes nuevos se relacionan con la cultura, políticas, lineamientos y valores de la universidad. La facultad ya tiene un proceso de inducción bastante técnico y estructurado; sin embargo, se propone incluir una actividad motivacional que genere orgullo e identificación en los nuevos docentes:

- Elaboración y proyección de un video-testimonio: Material audiovisual donde los estudiantes expliquen a los nuevos docentes las expectativas que tienen sobre su trabajo y lo importante que consideran su labor académica para su futuro profesional. Esta actividad tiene como finalidad sensibilizar a los docentes respecto a la trascendencia de su rol y comprometerlos con su trabajo. La presente propuesta atiende a la correlación positiva que existe entre la Motivación intrínseca por la enseñanza y todas las dimensiones del Work engagement. Consta de un material audiovisual por año que se proyectaría en cada inducción previa

al inicio del ciclo académico y el costo se calcularía con el valor hora/hombre del diseñador multimedia de la universidad.

### **5.2.3 Capacitación de docentes:**

Idalberto Chiavenato veía la capacitación como medio útil para desarrollar las competencias del personal y acoplarlas a las exigencias del puesto, de manera tal que vuelva a los empleados más productivos y creativos; y de esa forma se contribuya al logro de los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2009). Las capacitaciones de la universidad están a cargo de la Coordinación de Desarrollo Docente; sin embargo, se tratan de capacitaciones estándar para todas las facultades y referidas sólo a metodologías de enseñanza en base al modelo educativo. En función a ello, se considera fundamental reforzar el programa de capacitación existente en la universidad con una propuesta a medida

- Taller de buenas prácticas docentes: En una investigación realizada por Sáenz-Lozada, Cárdenas-Muñoz y Rojas reflexionan sobre la cantidad de estudios que buscan medir la efectividad de los programas de capacitación dirigidos a profesores del área de la salud. La mayor parte de las investigaciones evidencian que existe un alto nivel de satisfacción de los docentes respecto a las capacitaciones, y que las consideran útiles y relevantes para mejorar su labor (Sáenz-Lozada, Cárdenas-Muñoz y Rojas, 2010).

Por lo tanto, las capacitaciones son percibidas como una fuente de motivación y crecimiento que incrementa las posibilidades de los trabajadores para hacer una línea de carrera en las organizaciones. Además de mejorar la adecuación al puesto, las capacitaciones promueven la idea de que la facultad se preocupa por el desarrollo de sus docentes y los prepara para asumir nuevos retos.

Se propone recopilar los métodos y estrategias que utilizan los docentes destacados con la intención de replicarlos en los demás. De esa manera se forma una cultura de mejora continua basada en un perfil exitoso exclusivo para la Facultad de Salud.

Las capacitaciones estarían a cargo de los mismos docentes modelo, se realizaría en la modalidad semipresencial (2 sesiones virtuales sincrónicas y 2 sesiones prácticas presenciales haciendo un total de 12 horas cronológicas), con una frecuencia semestral y tendrían el objetivo de comprometerlos con su labor y facilitarles las herramientas necesarias para que obtengan mejores resultados. El costo se calcularía con el valor hora/hombre de los docentes a cargo y las sesiones virtuales se realizarían a través de la plataforma Blackboard, propia de la universidad.

#### **5.2.4 Evaluación del desempeño docente:**

Proceso que mide la adecuación y ajuste del docente a las exigencias del puesto de trabajo. Martha Alles resaltaba un beneficio adicional que es muy

oportuno para el propósito de la presente propuesta, se trata del hecho de que la evaluación de desempeño sirve como puente entre el colaborador y su jefe inmediato. Esto da la oportunidad de generar mayor comprensión y diálogo entre ambas personas, compartiendo lo que se espera de cada uno y la manera cómo se irán mejorando los resultados (Alles, 2008).

Por lo tanto, entendiendo que la evaluación de desempeño también tiene un fuerte impacto en la percepción, identificación, compromiso y satisfacción de los docentes hacia su puesto de trabajo y hacia la universidad, es que se proponen las siguientes actividades:

- Incrementar las fuentes de información: Considerando la correlación positiva entre la motivación extrínseca y las dimensiones del Work engagement, es necesario asegurar que se recompense con justicia a los docentes por los puntajes obtenidos en su evaluación de desempeño. Los indicadores de desempeño más valorados en el ciclo 2020-1 fueron la NPS (30%), calificado por los estudiantes; y la evaluación del Coordinador de la carrera en escala vigesimal (20%). Sin embargo, para tener información precisa y objetiva del desempeño docente, y no solo basarse en la percepción subjetiva de los estudiantes y del Coordinador, se propone alimentar aún más la información a través de la inclusión un monitoreo de clase por parte del Coordinador de la carrera. Este monitoreo será programado a lo largo del ciclo y le permitirá tener

una visión más objetiva al momento de la evaluar a sus docentes.

Esta nueva fuente le daría la seguridad a los docentes de que se está valorando su trabajo y dedicación en base a datos reales y no a impresiones subjetivas. El costo se calcularía por valor hora/hombre de Coordinadores y considerando el tiempo de 30 minutos de monitoreo por docente.

- Sesiones de feedback individual: Se propone generar una cultura de mejora continua a través de la retroalimentación calendarizada del desempeño docente al finalizar cada ciclo académico. Las sesiones de retroalimentación estarían a cargo de los Coordinadores de carrera y tendrán como objetivo reforzar comportamientos favorables y reflexionar sobre comportamientos que van en contra de los objetivos académicos y la ética docente. Considerando la correlación positiva entre la motivación intrínseca por la docencia y las dimensiones del Work engagement, un feedback efectivo generaría la sensación de autorrealización y cercanía de los Coordinadores con su esfuerzo diario; asumiendo compromisos concretos para mejorar su desempeño que pongan en evidencia su nivel de engagement con su rol. El costo se calcularía por valor hora/hombre de Coordinadores y docentes considerando el tiempo de 30 minutos de feedback.

### 5.2.5 Retención del talento docente:

Proceso que tiene como objetivo mantener motivados y comprometidos a los docentes talentosos hacia sus labores y hacia la universidad. Busca evitar la rotación y renuncias que tanto perjudican a las organizaciones educativas superiores. Considerando que la universidad privada en la que se realiza la investigación no tiene un área responsable de la gestión del talento humano, entonces es responsabilidad de cada facultad contar con iniciativas de motivación, satisfacción, compromiso y retención del personal docente. Para ello, se plantean las siguientes actividades:

- Encuesta de satisfacción laboral: La Coordinación de la Facultad de Salud, con apoyo de los docentes expertos en Gestión del Talento Humano y Psicometría, realizará una evaluación del nivel de satisfacción y compromiso de los docentes hacia la facultad a través de una encuesta virtual. Las dimensiones a evaluar pueden ser autonomía, cooperación, reconocimiento, organización del trabajo, innovación, equidad, motivación, liderazgo, compromiso, entre otras. La aplicación sería anual a través de Microsoft Forms disponible en la universidad y se incluiría en los objetivos de los Coordinadores de la facultad. El costo se calcularía en función al valor hora/hombre de dos docentes a cargo del diseño y un asistente administrativo de la facultad a cargo de ejecución y procesamiento de los resultados.



El objetivo de la encuesta es realizar un diagnóstico del clima laboral en la facultad, que sirva como fuente para retroalimentar el trabajo de la facultad y sus autoridades. Asimismo, permitirá diseñar planes de acción a medida para reforzar la motivación y el Work engagement de los docentes universitarios.

- **Premiaciones semestrales:** En la facultad de estudio actualmente se brindan reconocimientos simbólicos como diplomas y merchandising de la universidad. Sin embargo, en base a la relación positiva que existe entre las dimensiones de la motivación extrínseca y el Work Engagement, se propone fortalecer la motivación externa de los docentes proyectando videos con los comentarios de algunos de sus estudiantes donde destaquen la opinión favorable que tienen de sus docentes y los motivos por los cuales los consideran los más destacados.

Por otro lado, sería valiosa la implementación de un esquema de incentivos sociales que fomenten la integración de los docentes destacados a través de desayunos, cenas o salidas de entretenimiento en grupo.

Finalmente, se plantea un sistema de recompensas económicas que acompañen el trabajo destacado de los docentes universitarios. Se otorgarían como concepto de bono en la última boleta de pago o en forma de tarjeta de alimentos por un monto de 200 nuevos soles.

El criterio para elegir recompensas simbólicas, sociales o económicas dependerá de los resultados de las encuestas de satisfacción laboral y las preferencias de los docentes. Por último, los beneficios sociales y económicos serían para los 2 docentes más destacados de cada carrera profesional, dando un total de 10 docentes reconocidos (existen 5 carreras profesionales en la Facultad de Salud). Los requisitos para aplicar a las premiaciones semestrales serán no tener amonestaciones, faltas injustificadas ni más de 10 minutos de tardanza acumulada en el ciclo académico.

- Implementación de un Programa de sucesión: Estrategia que busca preparar a los docentes a tiempo completo para que asuman cargos administrativos. La Coordinación de la Facultad de Salud cuenta con un esquema de docentes talentosos que resulta de la evaluación de desempeño de la facultad. Sin embargo, esos resultados no son utilizados para trazar una línea de carrera que resulte motivadora y aspiracional para los docentes de tiempo completo. Se propone un Programa de sucesión que incluya el entrenamiento de habilidades blandas y técnicas con la finalidad de que los docentes talentosos estén listos para asumir cargos administrativos con mayores responsabilidades, tomando como base la correlación positiva entre la dimensión Motivación intrínseca por la enseñanza y las dimensiones del Work engagement. La formación de los docentes estaría a cargo de un consultor externo y aplicaría para un docente por carrera, es decir, cinco docentes de tiempo completo. El



## 5.4 Análisis costo beneficio

Tabla 29

### Análisis de costo beneficio

PROCESOS	ACTIVIDAD	RECURSO	N° ACTIVIDADES AL AÑO	COSTO POR ACTIVIDAD	TOTAL AL AÑO
Selección de docentes	Diseño y aplicación de un Cuestionario de Motivación por la enseñanza.	24 horas por semestre de 2 docentes a tiempo completo.	2	S/. 437.5	S/. 875
	Entrevista laboral a profundidad.	15 horas por semestre entre todos los coordinadores de carrera. (En las 5 carreras de la facultad).	2	S/. 541.67	S/. 1 083.3
Inducción de docentes	Elaboración de un video-testimonio.	5 horas por año del diseñador multimedia de Comunicación Interna.	1	S/. 39.06	S/. 39.06
Capacitación de docentes	Taller de buenas prácticas docentes.	12 horas por año de 2 docentes. Coffe break. Materiales y plataforma.	1	S/. 437.5 S/. 100 S/. 35	S/. 437.5 S/. 100 S/. 35
Evaluación de desempeño docente	Incrementar las fuentes de información.	50 horas por semestre entre todos los coordinadores de carrera.	2	S/. 1805.56	S/. 3 611.11
	Sesiones de feedback individual	50 horas por semestre entre todos los coordinadores de carrera. 50 horas por semestre entre todos los docentes de las carreras.	2	S/. 1805.56 S/. 911.46	S/. 3 611.11 S/. 1 822.92
Retención del talento docente	Encuesta de satisfacción laboral.	24 horas por año de 2 docentes a tiempo completo. 12 horas por año de 1 asistente administrativo.	1	S/. 437.5 S/. 93.75	S/. 437.5 S/. 93.75
	Premiaciones semestrales.	Simbólicos: Producción y materiales del video. Sociales: Desayuno, almuerzo, cena o salida grupal para 10 docentes más 1 Coordinador de carrera. Económicos: Bono o tarjeta de alimentación de S/200 para 10 docentes.	2	S/.100 S/. 700 S/. 2000	S/. 200 S/. 1 400 S/. 4 000
	Implementación de un Programa de sucesión.	Honorarios de formador de habilidades blandas y técnicas. Materiales de capacitación.	1	S/. 3000 S/100	S/. 3 000 S/. 100
<b>COSTO TOTAL – EJECUCIÓN 2021</b>					<b>S/. 20 846.25</b>

El costo de la propuesta de solución asciende a S/. 20 846.25. Es importante recalcar que se ha optimizado el costo de la propuesta por contar con docentes

especialistas que pueden realizar algunas de las actividades en lugar de contratar consultores expertos cuyos honorarios son mayores. Otra manera de hacer más eficiente la propuesta es apoyarse en áreas como Comunicación Interna y Desarrollo Docente para algunas de las actividades.

Los beneficios que se pretenden obtener con la implementación de una Gestión integral de Motivación y Work engagement son mayores a los costos asociados. La solución busca beneficiar directamente en los siguientes frentes:

Docentes:

- Resultados de evaluación de desempeño docente.
- Índice de satisfacción del docente universitario.
- Rotación del docente universitario.
- Absentismo del docente universitario.

Estudiantes:

- Índice de satisfacción del estudiante universitario.
- Porcentaje de aprobación universitaria.
- Porcentaje de absentismo universitario.

Gestión académica:

- Calidad de selección docente.
- Número de matrículas por recomendación.
- Índice de deserción universitaria.

Finalmente, el proponer actividades estratégicas que refuercen la Motivación y el Work engagement en los docentes universitarios podría generar un retorno de la inversión a través del incremento en el número de matrículas y la reducción del índice de deserción universitaria en la Facultad de Salud.

## CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe una correlación positiva moderada-fuerte entre la variable Motivación por la enseñanza y la variable Work Engagement. Se confirma lo planteado por Ojeda, Talavera y Berrelleza en su investigación denominada *Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios*, respecto a que el compromiso laboral no solo se fortalece de la motivación intrínseca de los docentes universitarios, sino también por los esfuerzos de la institución para reconocer su buena labor (Ojeda, Talavera, & Berrelleza, 2016).

SEGUNDA: Existe una correlación positiva débil entre la dimensión Motivación intrínseca por la enseñanza y la variable Work engagement, demostrando que los motivos internos de los docentes generan involucramiento y compromiso hacia sus labores. Se valida lo que comenta el autor Thomas sobre la motivación intrínseca y su influencia directa en el nivel de compromiso docente y el tiempo de permanencia en la institución.

TERCERA: Existe una correlación positiva débil entre la dimensión Motivación extrínseca por la enseñanza y la variable Work engagement; demostrando que las recompensas externas como el resultado de satisfacción del estudiante, continuidad laboral, ascensos y reconocimientos generan compromiso e inmersión de los docentes universitarios con sus actividades laborales, impulsándolos a elevar su desempeño a niveles favorables para el proceso de enseñanza - aprendizaje. Estos últimos resultados ratifican la tesis de Valdivia titulada *La satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional*

Amazónica de Madre de Dios, donde demuestra que los factores externos como las condiciones físicas, sociales y emocionales de las universidades pueden potenciar o disminuir el Work engagement del docente universitario (Valdivia, 2018). Además, confirman la investigación de Ríos, Pérez, Sánchez y Ferrer denominada Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior en México; donde manifiestan que las variables externas como la compensación y las condiciones laborales de contratación influyen de manera directa en el compromiso organizacional (Ríos, Pérez, Sánchez-Fernández, & Ferrer, 2017)

CUARTA: Existe una correlación positiva débil entre la dimensión Motivación intrínseca por la enseñanza y la dimensión Vigor de la variable Work engagement, demostrando que los motivos internos de los docentes pueden generar deseos de trabajar con energía y persistencia, inclusive en situaciones de dificultad.

QUINTA: Existe una correlación positiva débil entre la dimensión Motivación intrínseca por la enseñanza y la dimensión Dedicación de la variable Work engagement, demostrando que los motivos internos de los docentes producen actitud de entusiasmo, sentimiento de orgullo e inspiración hacia la labor universitaria.

SEXTA: Existe una correlación positiva débil entre la dimensión Motivación intrínseca por la enseñanza y la dimensión Absorción de la variable Work engagement, demostrando que los motivos internos de los docentes generan enfoque y concentración en las labores propias de la actividad docente.



SEPTIMA: Existe una correlación positiva moderada-fuerte entre la dimensión Motivación extrínseca por la enseñanza y la dimensión Vigor del Work engagement, demostrando que las recompensas externas tienen alto impacto en el esfuerzo, la energía y los deseos de trabajar.

OCTAVA: Existe una correlación positiva débil entre la dimensión Motivación extrínseca por la enseñanza y la dimensión Dedicación del Work engagement, demostrando que las recompensas externas generan entusiasmo y sensación de reto hacia la labor docente.

NOVENA: Existe una correlación positiva débil entre la dimensión Motivación extrínseca por la enseñanza y la dimensión Absorción del Work engagement, demostrando que las recompensas externas producen inmersión y concentración respecto a las funciones de enseñanza.

## RECOMENDACIONES

PRIMERA: Implementar procesos de Gestión del Talento Humano interna que tengan como objetivo identificar, medir, analizar y promover condiciones de trabajo motivadoras en docentes universitario que den como resultado un mayor compromiso con su rol y con la institución.

SEGUNDA: Diseñar y aplicar un Test de Motivación Intrínseca por la enseñanza que tenga como objetivo identificar los motivadores internos de los candidatos al puesto de docente, de manera que permita medir el nivel de interés que tiene por la profesión.

TERCERA: Diseñar y aplicar un Test de Motivación Extrínseca por la enseñanza que tenga como finalidad identificar los motivadores externos que impactan en los candidatos al puesto de docente y los impulsan a postular a las vacantes.

CUARTA: Implementar una Guía de Entrevista de Selección Docente que tenga como objetivo identificar de forma sistemática el interés intrínseco de los candidatos al puesto de docente; de manera que, sea haga posible la incorporación de profesionales que evidencien vigor frente a las retadoras actividades que el puesto exige.

QUINTA: Publicar semestralmente videos, cartas o publicación en redes sociales de testimonios de los estudiantes hacia sus docentes, donde se rescate la

importancia de su labor educativa y sirva para motivar y promover el orgullo e inspiración por la labor.

SEXTA: Controlar la cantidad de carga laboral adicional al dictado de clases que se exige a los docentes para evitar niveles altos de estrés que impacten en su motivación interna y no les haga perder el enfoque y la concentración hacia su labor.

SEPTIMA: Implementar un sistema de evaluación de desempeño con mayores fuentes de información que incorporen criterios relacionados con la dimensión Vigor que muestran los docentes durante el cumplimiento de sus labores.

OCTAVA: Establecer un sistema de reconocimiento emocional, social o económico considerando criterios relacionados con la dimensión Dedicación que refuercen los comportamientos y actitudes de compromiso de los docentes.

NOVENA: Diseñar una línea de carrera para docentes destacados que incentive y premie la atención y enfoque hacia el cumplimiento de lineamientos y responsabilidades propias del puesto.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguado, D. (4 de abril de 2013). *Motivación y Reconocimiento*. Obtenido de Instituto de Ingeniería del Conocimiento: <https://www.iic.uam.es/rr-hh/motivacion-y-reconocimiento/>
- Alcántara, A. (27 de diciembre de 2014). *5 ideas de coaching para la valentía de profesionales y emprendedores*. Obtenido de Yoriento: <https://yoriento.com/2012/09/5-ideas-de-coaching-para-la-valentia-de-profesionales-y-emprendedores-presentacion-y-video-en-emprende2012-743.html/>
- Alles, M. (2008). *Dirección estratégica de recursos humanos, Gestión por competencias*. Buenos Aires: Gránica.
- Alles, M. (2010). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. Buenos Aires: Granica.
- Bello, J., & Bustamante, Y. (2019). ¿Es posible incrementar extrínsecamente la motivación intrínseca laboral? (*Tesis de grado*). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc GrawHill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mexico D.F.: Mc GrawHill / Interamericana Editores.
- Díaz, R. (2018). La motivación del docente para ejercer su labor y formarse continuamente. (*Tesis de maestría*). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., & Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Scielo Perú*, 195-206.
- Frías Herrera, M. (2016). Análisis del engagement y su relación con la motivación de los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana. (*Tesis de maestría*). Universidad Veracruzana, Veracruz, México.
- Galván, L. (2008). Motivación estrategia de aprendizaje o autorrealización. *Dialnet*, 2223-2516.
- Goleman, D. (2013). *Inteligencia Emocional*. México: Ediciones B.
- Gunersel, A., Kaplan, A., Etienne, M., & Ponnock, A. (2016). Profiles of change in motivation for teaching in higher education at an American research university. *Teaching in Higher Education*. *APA PsycInfo*, 21(6), 628–643.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Iliya, A., & Lfeoma, G. (2015). Evaluación de los enfoques de motivación de los docentes en los países menos desarrollados. *Revista de Educación y práctica*, 10-17.
- Ley Universitaria N° 30220. (9 de julio de 2014). Diario Oficial El Peruano. Lima: Congreso de la República del Perú.

- Lozano-Paz, C., & Reyes-Bossio, M. (2017). Docentes universitarios: Una mirada desde la Autoeficacia general y engagement laboral,. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 134-148.
- Mañuico, V. (2014). Influencia de la motivación en el desempeño laboral. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.
- Martínez-Luque, C., Hérvás-Gómez, C., & Román-Graván, P. (2017). Experiencia en el ámbito universitario: autoeficacia y motivación docente. *International Journal of Educational Research and Innovation (IJERI)*, 175-184.
- Ojeda, M., Talavera, R., & Berrelleza, M. (2016). Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios. *Sistemas, cibernética e informática*, 66-71.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
- Petri, H., & Govern, J. (2006). *Motivación. Teoría, investigación y aplicaciones*. México: ITEMEX.
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid: RAE.
- Ríos, M., Pérez, L., Sánchez-Fernández, M., & Ferrer, J. (2017). Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior en México . *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 90-103.
- Rosales, J. (2019). Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales de la Universidad Privada del Norte Sede Breña en el año 2018. (*Tesis de maestría*). Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Ruiz de Chávez, D., Pando, M., Aranda, C., & Ameida, C. (2014). Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. (*Tesis de Maestría*). Universidad Autónoma de Zacatecas, Zacatecas, México.
- Saenz-López, P. (12 de julio de 2017). "La motivación del docente es más importante que la del alumno". Obtenido de El mundo: <https://www.elmundo.es/andalucia/2016/07/12/5785274b268e3ee17d8b461b.html>
- Sáenz-Lozada, M., Cárdenas-Muñoz, M., & Rojas-Soto, E. (2010). Efectos de la capacitación pedagógica en la práctica docente universitaria en salud. *Revista de Salud Pública*, 425-433.
- Sánchez, J. (12 de noviembre de 2017). *La motivación y la satisfacción personal, el motor de nuestras vidas*. Obtenido de Jordi Sánchez: <https://jordisanchez.info/motivacion-satisfaccion-personal/>
- Schaufeli, W. (2004). Trabajo y bienestar: hacia una psicología positiva de la salud laboral. *Journal of Occupational Health Psychology*, 229-230.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2010). Trabajo y bienestar: hacia una psicología positiva de la salud ocupacional. *ResearchGate*, 229-253.

- Thomas, K. (2005). *La Motivación Intrínseca y su Funcionamiento*. Monterrey: Universidad Ramón Areces.
- Tijerina, J. (2011). Papel de la motivación en el desempeño docente. (*Tesis de Maestría*). Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México.
- Uliaque, J. (13 de febrero de 2020). *Motivación intrínseca: ¿qué es y cómo promoverla?* Obtenido de Psicología y Mente: [psicologiaymente.com/psicologia/motivacion-intrinseca](http://psicologiaymente.com/psicologia/motivacion-intrinseca)
- Valdivia, L. (2018). La satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. (*Tesis de maestría*). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Villarreal, E. (2016). La motivación intrínseca y el clima laboral en la cooperativa de ahorro y crédito Rey David CIA Ltda. (*Tesis de grado*). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

## ANEXOS

### Anexo 01

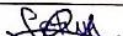
#### Juicio de experto 01 – Cuestionario de Motivación por la enseñanza

#### RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Fuente: Adaptado de: [www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf)

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b>1. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<b>2. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>3. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>4. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

#### INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Charles Albert Sotomayor Albites
Sexo:	Hombre (X)    Mujer ( )    Edad <u>29</u> (años)
Profesión:	Psicólogo
Especialidad:	Clínica/ Educativa
Años de experiencia:	5
Cargo que desempeña actualmente:	Docente
Institución donde labora:	Universidad Privada del Norte
Firma:	

### FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario de motivación por la enseñanza ↳ Los cuestionarios son dicotómicos / Esto es una escala					
Autor del Instrumento	Elaboración propia					
Variable 1:	Motivación por la enseñanza					
Definición Conceptual:	Evidencia el potencial positivo del ser humano desde la necesidad inherente de buscar retos, desafíos, desarrollar las propias capacidades, explorar y aprender.					
Población:	Docentes universitarios de pregrado de la carrera profesional de Psicología de una universidad privada de Lima.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Motivación intrínseca I1: Satisfacción personal	Considero que la docencia me genera satisfacción personal.	1	2	3	2	Mejorar redacción
	Pienso que enseñar provoca bienestar en mí.	1	2	3	2	"
D1: Motivación intrínseca I2: Auto realización profesional	Considero que la docencia me hace sentir pleno y <u>auto realizado</u> .	3	3	4	2	mejorar término
	Pienso que la docencia es uno de mis grandes propósitos en la vida.	4	4	4	4	✓
	Percibo que la docencia me hace sentir un profesional completo y exitoso.	4	4	4	4	✓
D1: Motivación intrínseca I3: Sentido de trascendencia	Siento que <u>trasciendo</u> a través de la docencia.	3	3	2	2	mejorar el término
	Creo que la docencia me permite aportar al futuro de mi profesión.	2	4	4	2	✓
	Considero que doy un aporte a la sociedad a través de la docencia.	4	4	4	4	✓
D2: Motivación extrínseca I1: Resultado de la encuesta de satisfacción de los estudiantes	Pienso que la encuesta de satisfacción de los estudiantes es muy importante para mí.	1	2	3	2	Pienso que obtener una buena encuesta me hace un mejor docente
	Suelo trabajar para tener un resultado favorable en la encuesta de satisfacción de los estudiantes.	1	2	4	2	En mi opinión, la encuesta de satisfacción docente de los estudiantes es la guía de todo mi trabajo
D2: Motivación extrínseca I2: Continuidad laboral	Creo que hago lo necesario para que me renueven el contrato.	2	3	4	4	Uno de los aspectos que me motiva a dictar/enseñar mejor es la renovación de contrato
	Mi intención es que me asignen mayor cantidad de horas y cursos en cada semestre.	3	4	4	3	Pongo dedicación a mi trabajo para que me asignen más horas...



D2: Motivación extrínseca I3: Ascensos	Percibo la universidad como un medio para hacer una línea de carrera docente o administrativa.	4	4	4	4	-
	Creo que uno de mis principales objetivos en la docencia es obtener un cargo mayor.	4	4	4	2	-
D2: Motivación extrínseca I4: Reconocimiento	Valoro los reconocimientos emocionales por mi buen desempeño.	3	2	4	3	Valoro el reconocimiento de estudiantes y colegas hacia mi trabajo
	Considero que los incentivos y bonificaciones económicas incrementan disposición para hacer un mejor trabajo.	4	3	4	3	"promueven"

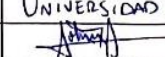
## Juicio de experto 02 – Cuestionario de Motivación por la enseñanza

## RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Fuente: Adaptado de: [www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf)

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b>1. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<b>2. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>3. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>4. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

## INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	GEORGE JOTMAYOR ALBITES
Sexo:	Hombre (x)      Mujer ( )      Edad <u>39</u> (años)
Profesión:	DOCENTE
Especialidad:	EDUCACIÓN - GESTIÓN EDUCATIVA
Años de experiencia:	12
Cargo que desempeña actualmente:	COORDINADOR DEPARTAMENTO DE HUMANIDADES
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
Firma:	

### FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario de motivación por la enseñanza					
Autor del Instrumento	Elaboración propia					
Variable 1:	Motivación por la enseñanza					
Definición Conceptual:	Evidencia el potencial positivo del ser humano desde la necesidad inherente de buscar retos, desafíos, desarrollar las propias capacidades, explorar y aprender.					
Población:	Docentes universitarios de pregrado de la carrera profesional de Psicología de una universidad privada de Lima.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Motivación intrínseca I 1: Satisfacción personal	Considero que la docencia me genera satisfacción personal.	4	4	4	4	
	Pienso que enseñar provoca bienestar en mí.	4	4	4	4	
D1: Motivación intrínseca I2: Auto realización profesional	Considero que la docencia me hace sentir pleno y auto realizado.	4	2	4	4	SE LE RECOMIENDA AL ENTREVISTADO EXPLICAR LO QUE ES AUTO REALIZADO
	Pienso que la docencia es uno de mis grandes propósitos en la vida.	4	2	4	4	PUEDEREDACTARSE "ES UNO DE LOS GRANDES PROPÓSITOS..."
	Percibo que la docencia me hace sentir un profesional completo y exitoso.	4	4	4	4	
D1: Motivación intrínseca I3: Sentido de trascendencia	Siento que trasciendo a través de la docencia.	4	4	4	4	
	Creo que la docencia me permite aportar al futuro de mi profesión.	4	4	4	4	
	Considero que doy un aporte a la sociedad a través de la docencia.	4	4	4	4	
D2: Motivación extrínseca I1: Resultado de la encuesta de satisfacción de los estudiantes	Pienso que la encuesta de satisfacción de los estudiantes es muy importante para mí.	4	4	4	4	
	Suelo trabajar para tener un resultado favorable en la encuesta de satisfacción de los estudiantes.	4	4	4	4	
D2: Motivación extrínseca I2: Continuidad laboral	Creo que hago lo necesario para que me renueven el contrato.	4	4	4	4	
	Mi intención es que me asignen mayor cantidad de horas y cursos en cada semestre.	4	4	4	4	

D2: Motivación extrínseca I3: Ascensos	Percibo la universidad como un medio para hacer una línea de carrera docente o administrativa.	4	4	4	4	
	Creo que uno de mis principales objetivos en la docencia es obtener un cargo mayor.	4	4	4	4	
D2: Motivación extrínseca I4: Reconocimiento	Valoro los reconocimientos emocionales por mi buen desempeño.	4	4	4	4	
	Considero que los incentivos y bonificaciones económicas incrementan disposición para hacer un mejor trabajo.	4	4	4	4	

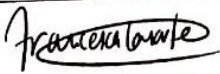
## Juicio de experto 03 – Cuestionario de Motivación por la enseñanza

## RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b>1. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<b>2. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>3. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>4. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de:  
[www.humana.unal.co/psicometria/files/71113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/71113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf)

## INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Francesca Isabel Ochoa Lasarte
Sexo:	Hombre ( )      Mujer ( X )      Edad 38 (años)
Profesión:	Comunicadora
Especialidad:	Diseño Gráfico
Años de experiencia:	15
Cargo que desempeña actualmente:	Docente universitario
Institución donde labora:	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas / Toulouse Lautrec
Firma:	

### FORMATO DE VALIDACIÓN – MOTIVACIÓN POR LA ENSEÑANZA

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario de motivación por la enseñanza					
Autor del Instrumento	Elaboración propia					
Variable 1:	Motivación por la enseñanza					
Definición Conceptual:	Evidencia el potencial positivo del ser humano desde la necesidad inherente de buscar retos, desafíos, desarrollar las propias capacidades, explorar y aprender.					
Población:	Docentes universitarios de pregrado de la carrera profesional de Psicología de una universidad privada de Lima.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Motivación intrínseca I 1: Satisfacción personal	Considero que la docencia me genera satisfacción personal.	4	4	4	4	
	Pienso que enseñar provoca bienestar en mí.	4	4	4	4	
D1: Motivación intrínseca I2: Auto realización profesional	Considero que la docencia me hace sentir pleno y auto realizado.	4	4	4	4	
	Pienso que la docencia es uno de mis grandes propósitos en la vida.	4	4	4	4	
	Percibo que la docencia me hace sentir un profesional completo y exitoso.	4	4	4	4	
D1: Motivación intrínseca I3: Sentido de trascendencia	Siento que trasciendo a través de la docencia.	4	4	4	4	
	Creo que la docencia me permite aportar al futuro de mi profesión.	4	4	4	4	
	Considero que doy un aporte a la sociedad a través de la docencia.	4	4	4	4	
D2: Motivación extrínseca II: Resultado de la encuesta de satisfacción de los estudiantes	Pienso que la encuesta de satisfacción de los estudiantes es muy importante para mí.	4	4	4	4	
	Suelo trabajar para tener un resultado favorable en la encuesta de satisfacción de los estudiantes.	4	3	4	4	podrían cambiar "Suelo" por "Trabajo" para que sea más directo

D2: Motivación extrínseca I2: Continuidad laboral	Creo que hago lo necesario para que me renueven el contrato.	4	3	4	4	podrían cambiar "Creo" por "hago" para que sea más directo
	Mi intención es que me asignen mayor cantidad de horas y cursos en cada semestre.	4	4	4	4	
D2: Motivación extrínseca I3: Ascensos	Percibo la universidad como un medio para hacer una línea de carrera docente o administrativa.	4	4	4	4	
	Creo que uno de mis principales objetivos en la docencia es obtener un cargo mayor.	4	3	4	4	podrían cambiar "Creo" por "Uno de mis..." para que sea más directo
D2: Motivación extrínseca I4: Reconocimiento	Valoro los reconocimientos emocionales por mi buen desempeño.	4	4	4	4	
	Considero que los incentivos y bonificaciones económicas incrementan mi disposición para hacer un mejor trabajo.	4	4	4	4	

## Anexo 02

### Juicio de experto 01 – Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Survey)

#### Encuesta de Bienestar y Trabajo

#### RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Fuente: Adaptado de: [www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf)

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b>1. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<b>2. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>3. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>4. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

#### INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Elsa Filagres Zavala Bustamante
Sexo:	Hombre ( ) Mujer (✓) Edad 51 (años)
Profesión:	Psicóloga
Especialidad:	Psicología Clínica
Años de experiencia:	26 años.
Cargo que desempeña actualmente:	Encargada de la Dirección del Departamento Académico de Psicología
Institución donde labora:	Unife
Firma:	Elsa Filagres Zavala B.



**FORMATO DE VALIDACIÓN**

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

Nombre del Instrumento:	Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Engagement Survey) Encuesta de Bienestar y Trabajo.					
Autor del Instrumento	Schaufeli, W., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. (2002).					
Variable 2:	Work Engagement					
Definición Conceptual:	Estado psicológico positivo relacionado con el trabajo caracterizado por el vigor, dedicación y absorción.					
Población:	Docentes universitarios de pregrado de la carrera profesional de Psicología de una universidad privada de Lima.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Vigor I1: Se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades.	En mi trabajo me siento lleno de energía.	4	4	4	4	
	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	2	4	3	3	
	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.	4	4	4	4	
	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	4	3	4	4	
	Soy muy persistente en mi trabajo.	4	4	4	4	
	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	2	2	3	2	<i>Estaria vinculada con la</i>
D2: Dedicación I1: Caracterizada por estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado.	Mi trabajo es retador.	2	3	3	3	<i>Podría ser: mi trabajo lo siento como un reto</i>
	Mi trabajo me inspira.	4	3	4	4	
	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	4	4	4	4	
	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	4	4	4	4	
	Mi trabajo tiene sentido y propósito.	4	4	4	4	
D3: Absorción I 1: Caracterizado por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo.	Cuando estoy trabajando "olvido" todo lo que pasa alrededor de mí.	4	4	4	4	
	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	4	4	4	4	
	Me "dejo llevar" por mi trabajo.	2	3	3	2	<i>"me dejo llevar" me parece muy general ...</i>
	Me es difícil "desconectarme" del trabajo.	4	4	4	4	
	Estoy inmerso en mi trabajo.	4	3	4	4	
	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	4	4	4	4	

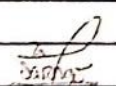
Juicio de experto 02 – Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Survey)  
Encuesta de Bienestar y Trabajo

**RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

Fuente: Adaptado de: [www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-38.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-38.pdf)

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b>1. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<b>2. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>3. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>4. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

**INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:**

Nombres y Apellidos:	Luis Angel Sarango Flores		
Sexo:	Hombre ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Mujer ( <input type="checkbox"/> )	Edad <u>35</u> (años)
Profesión:	Psicólogo		
Especialidad:	Organizacional		
Años de experiencia:	8 años		
Cargo que desempeña actualmente:	Consultor independiente		
Institución donde labora:	-		
Firma:			

### FORMATO DE VALIDACIÓN - WORK ENGAGEMENT

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

Nombre del Instrumento:	Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Engagement Survey) Encuesta de Bienestar y Trabajo.					
Autor del Instrumento	Schaufeli, W., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. (2002).					
Variable 2:	Work Engagement					
Definición Conceptual:	Estado psicológico positivo relacionado con el trabajo caracterizado por el vigor, dedicación y absorción.					
Población:	Docentes universitarios de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Vigor  I1: Se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades.	En mi trabajo me siento lleno de energía.	4	4	4	3	Este ítem es similar al último ítem de esta dimensión.
	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	4	4	4	4	
	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.	4	4	4	4	
	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	4	4	4	4	
	Soy muy persistente en mi trabajo.	4	4	4	4	
	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	4	3	4	4	La palabra fuerte ya está incluida dentro del significado de vigor, podría ser retirada del ítem.
D2: Dedicación  I1: Caracterizada por estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado.	Mi trabajo es retador.	4	4	4	4	
Mi trabajo me inspira.	4	4	4	4		
Estoy entusiasmado con mi trabajo.	4	4	4	4		
Estoy orgulloso del trabajo que hago.	4	4	4	4		
Mi trabajo tiene sentido y propósito.	4	4	4	4		

D3: Absorción	Cuando estoy trabajando "olvido" todo lo que pasa alrededor de mí.	4	4	4	4	
I 1: Caracterizado por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo.	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	4	3	4	4	Considero cambiar la palabra "vuela", por "pasa rápido" u otro, por un tema de lenguaje formal en el cuestionario.
	Me "dejo llevar" por mi trabajo.	4	4	4	4	
	Me es difícil "desconectarme" del trabajo.	4	4	4	4	
	Estoy inmerso en mi trabajo.	4	4	4	4	
	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	4	4	4	4	


Juicio de experto 03 – Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Survey)  
Encuesta de Bienestar y Trabajo

**RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

Fuente: Adaptado de: [www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf)

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b>1. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<b>2. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>3. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>4. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

**INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:**

Nombres y Apellidos:	Luis Olavarría Castaman
Sexo:	Hombre ( <input checked="" type="checkbox"/> )    Mujer ( <input type="checkbox"/> )    Edad <u>38</u> (años)
Profesión:	Psicólogo
Especialidad:	Organizacional
Años de experiencia:	14 años
Cargo que desempeña actualmente:	Coordinador de la carrera de Psicología
Institución donde labora:	Universidad Privada del Norte
Firma:	

### FORMATO DE VALIDACIÓN - WORK ENGAGEMENT

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

Nombre del Instrumento:	Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Engagement Survey) Encuesta de Bienestar y Trabajo.					
Autor del Instrumento	Schaufeli, W., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. (2002).					
Variable 2:	Work Engagement					
Definición Conceptual:	Estado psicológico positivo relacionado con el trabajo caracterizado por el vigor, dedicación y absorción.					
Población:	Docentes universitarios de pregrado de la carrera profesional de Psicología de una universidad privada de Lima.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Vigor  I1: Se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades.	En mi trabajo me siento lleno de energía.	4	4	4	4	
	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	3	4	3	3	Todos tienen ganas de trabajar
	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.	4	4	4	4	
	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	3	4	3	4	
	Soy muy persistente en mi trabajo.	4	4	4	4	
	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	3	3	3	3	
D2: Dedicación  I1: Caracterizada por estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado.	Mi trabajo es retador.	3	3	3	3	¿Retador en qué sentido? Se puede cambiar el término.
	Mi trabajo me inspira.	4	4	4	4	¿Te inspira a qué?
	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	4	4	4	4	
	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	4	4	4	4	
	Mi trabajo tiene sentido y propósito.	4	4	4	4	
D3: Absorción	Cuando estoy trabajando "olvido" todo lo que pasa alrededor de mí.	3	3	4	3	

I 1: Caracterizado por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo.	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	4	4	4	4	
	Me "dejo llevar" por mi trabajo.	3	3	3	3	
	Me es difícil "desconectarme" del trabajo.	4	4	4	4	
	Estoy inmerso en mi trabajo.	4	4	4	3	
	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	4	4	4	4	

## Anexo 03

## Cuestionario de Motivación por la enseñanza

Nombre del Instrumento:		Cuestionario de Motivación por la enseñanza						
Autor del Instrumento:		Elaboración propia						
Definición Conceptual:		La motivación docente está relacionada directamente con el deseo del educador de formar parte en el proceso pedagógico del estudiante, así como su interés en compartir y adquirir conocimientos (Iliva y Grace, 2015).						
Población:		Docentes universitarios de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima.						
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escala				
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
				1	2	3	4	5
	D1: Motivación intrínseca	I 1: Satisfacción personal	1. Considero que la docencia me genera satisfacción personal.					
		I 2: Auto realización profesional	2. Pienso que la docencia es uno de mis grandes propósitos en la vida.					
			3. Percibo que la docencia me hace sentir un profesional completo y exitoso.					
		I 3: Sentido de trascendencia	4. Creo que la docencia me permite aportar al futuro de mi profesión.					
			5. Considero que doy un aporte a la sociedad a través de la docencia.					
	D2: Motivación extrínseca	I 1: Resultado de la encuesta de satisfacción de los estudiantes	6. Los resultados de las encuestas de satisfacción de los estudiantes son importantes para mí.					
		I 2: Continuidad laboral.	7. Mi intención es que me asignen mayor cantidad de horas y cursos en cada semestre.					
		I 3: Ascensos	8. Percibo la universidad como un medio para hacer una línea de carrera docente o administrativa.					
		I 4: Reconocimiento	9. Valoro el reconocimiento de estudiantes y colegas hacia mi trabajo.					
			10. Considero que los incentivos y las bonificaciones económicas incrementan mi disposición para hacer un mejor trabajo.					



## Anexo 04

### Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Survey) Encuesta de Bienestar y Trabajo

Nombre del Instrumento:		Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht <del>Work</del> Engagement <del>Survey</del> ) Encuesta de Bienestar y Trabajo.							
Autor del Instrumento:		Schaufeli, W., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. (2002).							
Definición Conceptual:		Estado psicológico positivo relacionado con el trabajo caracterizado por el vigor, dedicación y absorción.							
Población:		Docentes universitarios de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima.							
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escalas					
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Siempre
				0	1	2	3	4	5
	D1: Vigor	I 1: Voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades.	1. En mi trabajo me siento lleno de energía.						
			2. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.						
			3. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.						
			4. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.						
			5. Soy muy persistente en mi trabajo.						
	D2: Dedicación	I 1: Caracterizada por estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado.	6. Mi trabajo me inspira.						
			7. Estoy entusiasmado con mi trabajo.						
			8. Estoy orgulloso del trabajo que hago.						
			9. Mi trabajo tiene sentido y propósito.						
	D3: Absorción	II: Caracterizado por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo.	10. Cuando estoy trabajando "olvido" todo lo que pasa alrededor de mí.						
			11. El tiempo pasa rápido cuando estoy trabajando.						
			12. Disfruto cuando estoy trabajando.						
			13. Me es difícil "desconectarme" del trabajo.						
			14. Estoy inmerso en mi trabajo.						
			15. Soy feliz cuando me concentro en mi trabajo.						

## Anexo 05

### Solicitud y autorización para la aplicación de instrumentos de investigación (se ocultaron los datos de la universidad y de la persona que autoriza por confidencialidad)

#### Solicitud para aplicación de instrumentos de investigación



Jeymer Alberto Iriarte Obregon

Jue 26/03/2020 13:30

Para:

Estimada Patricia

Coordinadora Académica de la Facultad de Salud



Nosotros, Jeymer Alberto Iriarte Obregon identificado con DNI N° 45076496 y Wendie Cecilia Seminario Zevallos identificada con DNI N° 44519674, ante usted nos presentamos y exponemos:

Que, en la actualidad nos encontramos realizando un trabajo de investigación como parte del plan de estudios de la Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad Tecnológica del Perú a fin de obtener el grado académico de Magister en la especialidad.

En ese sentido, recurrimos a su despacho para solicitar autorización para aplicar instrumentos de recolección de datos para nuestra investigación titulada: "MOTIVACIÓN POR LA ENSEÑANZA Y WORK ENGAGEMENT EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE SALUD EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA DURANTE EL PERIODO 2019-II", a los docentes de la coordinación que usted preside.

El objetivo de la investigación es determinar la relación entre las siguientes variables, dimensiones e indicadores:

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1: Motivación	Dimensión 1: Intrínseca	Indicador 1: Satisfacción personal
		Indicador 2: Auto realización profesional
		Indicador 3: Sentido de trascendencia
	Dimensión 2: Extrínseca	Indicador 1: Resultados de la encuesta de satisfacción del estudiante
		Indicador 2: Continuidad laboral
		Indicador 3: Ascensos
Variable 2: Work Engagement	Dimensión 1: Vigor	Indicador 1: Se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades.
	Dimensión 2: Dedicación	Caracterizada por estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado.
	Dimensión 3: Absorción	Caracterizado por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo.

#### Solicitud para aplicación de instrumentos de investigación



Patricia

Mar 01/09/2020 18:23

Para: Jeymer Alberto Iriarte Obregon



Estimado Docente, tiene la autorización para hacer la investigación. Tener en cuenta que por la situación sanitaria que vivimos actualmente, debe aplicar los instrumentos de su investigación de manera virtual.

Cuando tenga los resultados deberá enviar el informe correspondiente.

Saludos Cordiales,

Mg. Patricia

Coordinadora de Salud

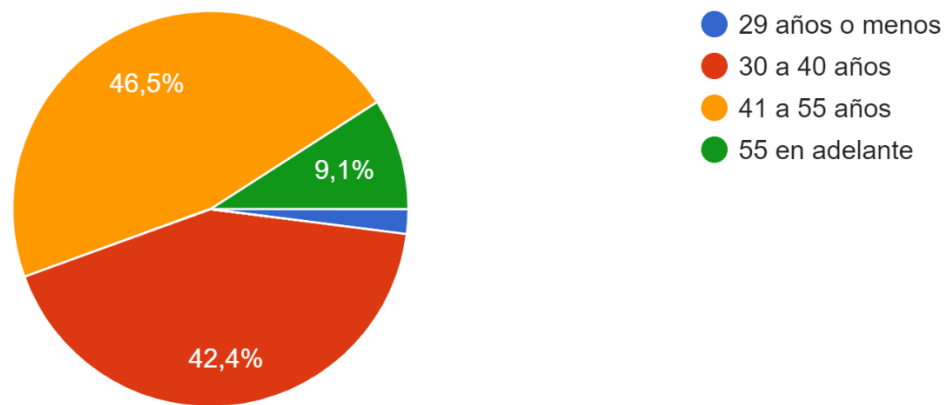


**Anexo 07**

## Datos generales de los participantes de la investigación

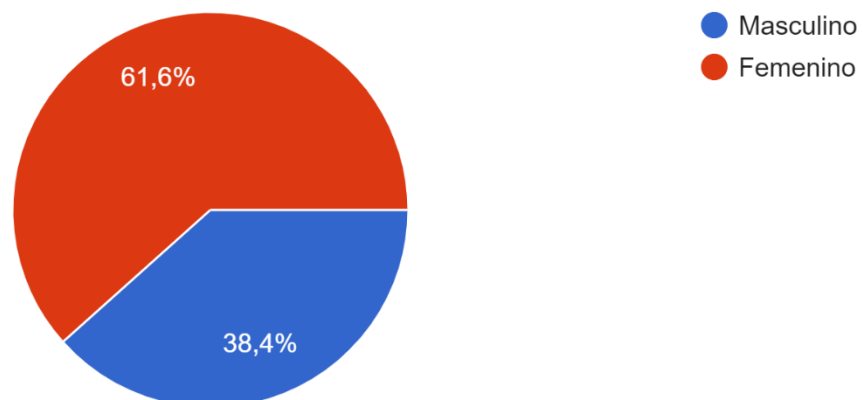
## Edad

99 respuestas



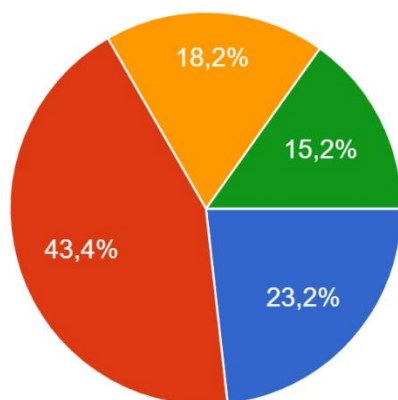
## Sexo

99 respuestas



## Grado académico

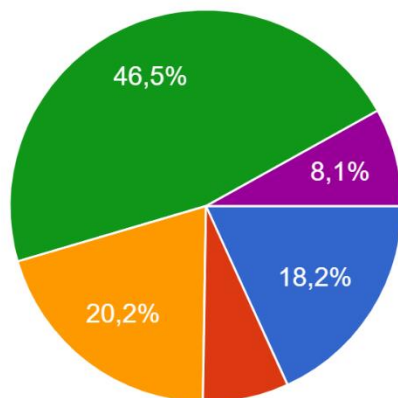
99 respuestas



- Maestría en curso
- Maestría completa
- Doctorado en curso
- Doctorado completo

## Especialidad en Salud

99 respuestas



- Enfermería
- Nutrición y dietética
- Obstetricia
- Psicología
- Terapia Física y Rehabilitación