



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Engagement y motivación laboral en trabajadores de la unidad
de asistencia a víctimas y testigos en entidad pública – Lima
2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Bullon Alcala, Wendy Eliana (ORCID: 0000-0003-2475-3042)

ASESOR:

Dr. John Peter Aguirre Landa (ORCID: 0000-0002-6604-9371)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

El presente trabajo, lo dedico a mis padres, Víctor Bullon Inga y Teodosia Alcala Soto, por sus buenos consejos, por ser mi soporte día a día, por inculcarme buenos valores los cuales me inspiran a seguir superándome.

A mis hermanos, Diana Bullon Alcala y Víctor Bullon Alcala, Henry Cruz Laureano por ser ellos mi ejemplo de superación y constancia.

A mi sobrino Sebastián Gael Cruz Bullon, quien cambio mi vida desde su nacimiento, llenando mis días de mucho amor y alegría.

A Anthony Cosme Flores, tu ayuda ha sido muy importante para mí, gracias por tus palabras de aliento, por tu ayuda incondicional, por sacarme una sonrisa en mis momentos difíciles, gracias por tu paciencia, tu apoyo y tus buenos consejos.

Este trabajo no hubiera sido posible sin la ayuda de cada uno de ustedes.

El Autor.

Agradecimiento

Agradecer a la Universidad Cesar Vallejo, por la oportunidad que me brindó en mi desarrollo profesional. En especial a mis maestros, por las enseñanzas y aportes brindados en el desarrollo del presente trabajo

Índice De Contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.4 Procedimientos	14
3.5 Método de análisis de datos	15
3.6 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	

Índice De Tablas

Tabla 1 - Nivel de Vigor	16
Tabla 2 - Nivel de Dedicación	17
Tabla 3 - Nivel de Absorción	18
Tabla 4 - Nivel de Engagement	19
Tabla 5 - Nivel de Factor Higiénico	20
Tabla 6 - Nivel de Factores Motivadores	21
Tabla 7 - Nivel de Motivación Laboral	22
Tabla 09 - Contrastación de la hipótesis General	23
Tabla 10 - Contrastación de la hipótesis específica 1	24
Tabla 11 - Contrastación de la hipótesis específica 3	25
Tabla 12 - Contrastación de la hipótesis específica 4	26

Índice De Figuras

Figura 1: Nivel de Vigor	16
Figura 2: Nivel de Dedicación	17
Figura 3: Nivel de Absorción	18
Figura 4: Nivel de Engagement	19
Figura 5: Nivel de Factor Higiénico	20
Figura 6: Nivel de Factores Motivadores	21
Figura 7: Nivel de Motivación laboral	22

Resumen

La presente investigación titulada “Engagement y Motivación laboral en Trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022”, se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre el engagement y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos. Se utilizó el diseño no experimental, un nivel descriptivo correlacional y un corte transversal. Además, se empleó la encuesta, como técnica; y como instrumento se emplearon dos cuestionarios, la muestra fue de 44 trabajadores. Como resultados se encontró que el coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach en el instrumento para la medición de la primera variable fue 0,855 y la segunda variable fue 0,856; por lo tanto, los instrumentos evaluados muestran confiabilidad alta para su aplicación. También se concluyó en la presente investigación que no existe relación entre la variable engagement y motivación laboral en los en Trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022.

Palabras clave: Engagemet, motivación laboral, Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos (UDAVIT).

Abstract

The general objective of this research entitled "Engagement and Work Motivation in Workers of the Victim and Witness Assistance Unit in a Public Entity - Lima 2022" was to determine the relationship between engagement and work motivation in workers of the Victim and Witness Assistance Unit. A non-experimental design, a descriptive correlational level and a transversal cut were used. In addition, the survey was used as a technique; and two questionnaires were used as an instrument; the sample consisted of 44 workers. As results it was found that the Cronbach's Alpha reliability coefficient in the instrument for the measurement of the first variable was 0.855 and the second variable was 0.856; therefore, the instruments evaluated show high reliability for their application. It was also concluded in the present research that there is no relationship between the variable engagement and work motivation in the workers of the Victim and Witness Assistance Unit in Public Entity - Lima 2022.

Keywords: Engagemet, work motivation, Victims and Witnesses Assistance Unit (UDAVIT).

I. INTRODUCCIÓN

La conducta del trabajador dentro de su entorno laboral, viene siendo actualmente objeto de diversas investigaciones, las mismas que son estudiadas con diferentes enfoques y posturas, el tema de la presente investigación está enfocada a reconocer la relación del engagement y motivación laboral.

El engagement es un fenómeno caracterizado por los estados mentales positivos de los individuos hacia su trabajo, lo que se puede traducir en compromiso, sin embargo, no es solo una obligación impuesta por otros, sino que es el intento de encontrar sentido y razón a la actividad que se realiza. Es decir, se refiere al apego emocional que siente un empleado por su organización, el cual tiende a influir en su comportamiento y nivel de esfuerzo en las actividades relacionadas con el trabajo (Frías Herrera, 2016).

Por su parte, la motivación laboral es un conjunto de esfuerzos que realiza una persona con la finalidad de lograr una meta. Las razones que motivan a hombres o mujeres a ir a trabajar son muchas, en ese sentido, es importante que todas las entidades presten interés en sus colaboradores y a la vez reconozcan cuáles son esos motivos que los impulsan a trabajar (Bonilla, 2017). Es decir, se entiende como un proceso que comienza con una inspiración que genera la acción, motivando a comportamientos a fin de lograr objetivos, se dice que es un complejo multidimensional, definiéndose como una fuerza dentro del individuo que directa o indirectamente influye en el comportamiento y las reacciones internas que revelan el comportamiento (Baljoon et al., 2018).

Asimismo, la motivación laboral implica, por tanto, a todos los factores que colaboran a que una persona se mantenga activa y proactiva en su lugar de trabajo. En otras palabras, todas las organizaciones tienen una consecuencia en la vida de las personas, esto debido a que pasan gran parte de su vida en la entidad. Es por ello que la influencia de la organización en la vida de las personas es tan grande en cuanto al pensamiento personal y hábitos como la forma de vestir, preferencias de ciertas marcas de clientes y otros (Vanina Kukuieff, 2011).

En este sentido, la motivación es importante a nivel organizacional, pues es el resultado de una estrecha conexión con el clima laboral, la conexión y satisfacción laboral. Así mismo, las empresas que implementen programas para mantener niveles óptimos de motivación en sus empleados podrán alcanzar altos niveles de satisfacción del cliente (Peña & Villon, 2018).

González (s. f.), enfatiza al engagement como uno de los aspectos positivos y óptimos del desarrollo profesional., estudios indican que el escaso engagement se debe a varios indicadores como: la inestabilidad laboral, la sobrecarga de trabajo, la falta de empatía del empleador, entre otros. Asimismo, según la Escala de UWES el engagement es evaluada a través de 3 dimensiones como el vigor, la dedicación y absorción.

Actualmente la preocupación de las empresas en aumentar la productividad de sus colaboradores ha llevado a estudiar el impacto del engagement en sus entidades, considerando al engagement, beneficia a la organización con personas de mayor competencia y productividad (Diaz *Cuzcano*, s. f.).

El Ministerio Público del Perú, entidad del Estado cuya función principal es proteger la legitimidad, los derechos del ciudadano e interés público, cuenta entre sus servicios de Programa de Asistencia de Víctimas y Testigos (UDAVIT), el cual tiene como función desarrollar e implementar medidas de apoyo, incluidos servicios psicosociales y legales para víctimas y testigos en relación con todo tipo de investigaciones y procesos penales, siendo por ello importante para el desarrollo de sus objetivos estudiar el engagement y la motivación de sus trabajadores; planteando como problema de investigación lo siguiente ¿Cuál es la relación entre el engagement y motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022?

El estudio se justifica a partir de diferentes teorías a fin de resolver la relación entre el engagement y la motivación laboral; el cual estuvo fundamentado por la teoría de las demandas y los recursos laborales (DRL) de Bakker y Demerouti (2013) y la Teoría de los Factores de la Motivación de Herzberg 1950 citado por López (2015). Asimismo, se justifica metodológicamente haciendo uso del cuestionario como instrumento para la recaudación de

información primaria de cada variable, validado mediante juicio de expertos, también existe una razón práctica, por lo que a través de los resultados se determinará la relación entre ambas variables.

El objetivo general del presente estudio fue determinar la relación que existe entre el engagement y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022. Como objetivos específicos tuvo, i) Determinar la relación entre la dimensión de vigor y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022 , ii) Determinar la relación entre la dimensión de dedicación y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022y iii) Determinar la relación entre la dimensión de absorción y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022.

Por último, se planteó como hipótesis general si existe relación significativa entre el engagement y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022 y como hipótesis específicas tuvo, i) Existe relación entre la dimensión de vigor y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022 , ii) Existe relación entre la dimensión de dedicación y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022y iii) Existe relación entre la dimensión de absorción y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para el siguiente estudio se consideró como referencias las siguientes investigaciones en el plano internacional, Córdova (2015) quien estudió la participación de los trabajadores en la industria de detergentes, buscando determinar el nivel de participación de un grupo de trabajadores en la industria de detergentes; se concluyó que los trabajadores de la industria de detergentes tienen un alto nivel de participación o compromiso, lo que los lleva a convertirse en empleados comprometidos. A la vez, deduce que existe un nivel alto de absorción y concentración en su ejercicio laboral, en cuanto al vigor, concluye que los trabajadores de las distintas áreas de la industria se encuentran en nivel alto, es decir que los colaboradores muestran voluntad y dedicación en el ejercicio que realizan, evidenciándose la persistencia ante dificultades, en cuanto a la dedicación, refiere que los trabajadores se encuentran con un nivel alto, evidenciando que los trabajadores se comprometen con el ejercicio que realizan.

Por su parte, Frías (2016) en la investigación realizada para examinar el compromiso de los empleados y su asociación con la motivación en el Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana, donde buscó identificar la relación de este impulso con los niveles de compromiso que comparten los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana., concluye que la dimensión de vigor que los colaboradores del Museo, muestran una significancia muy alta en el desarrollo de sus actividades, así mismo, la dimensión de dedicación muestra una alta significancia en la satisfacción que denotan los colaboradores en el compromiso con el trabajo, por último en la dimensión de absorción cuenta con alta significancia lo que se denota en que el colaborador se involucra en su trabajo.

Así mismo, Díaz (2016) estudio la motivación y engagement laboral de los millenials, con el objetivo de examinar la relación positiva entre motivación y participación laboral de las jóvenes generaciones en empresas del Gran Buenos Aires y CABA en el año 2016, cuyos resultados permiten precisar la existencia de dicha asociación positiva entre ambas variables, no obstante, se puede establecer un mayor nivel de significancia en la asociación de la motivación intrínseca con el engagement, y más precisamente se pudo

observar que el nivel de significatividad que aún opera en mayor fuerza entre la motivación intrínseca y la sub-escala de absorción y de dedicación del engagement.

Por otro lado, Schaufeli (2017) en el estudio titulado sobre el compromiso con el trabajo en Europa, concluye que los países con mayor engagement se encuentran en el Noroeste de Europa, mientras que los menos se encuentran en el Sur de Europa y los Balcanes, dejando de manifiesto que el engagement laboral tiene una relación positiva y curvilínea con la productividad y actividad económica de la nación. Así mismo, hace referencia que el nivel de engagement laboral es más alto en países con menor centralidad laboral donde se valora el ocio sobre el trabajo, países con democracia fuerte, donde hay alta integridad, baja corrupción y baja desigualdad de género. Según este estudio el engagement laboral está asociado con varios indicadores económicos, socio –culturales y de gobernanza.

A su vez, Ferraro et al. (2017) en el estudio auto liderazgo y motivación del rol laboral, estudio donde tuvo como objetivo comprender los efectos del trabajo decente en la motivación laboral en abogados en Portugal y Brasil, concluye que el trabajo placentero y productivo se asocia de forma positiva con las motivaciones laborales intrínsecas, además de ello, se identifica y asocia de forma negativa con la desmotivación. Además, se logra observar que la sobrecarga laboral se asocia de forma negativa con la motivación extrínseca material como puede ser el dinero.

Igualmente, Romero & Palacini (2020) estudiaron la relación entre el compromiso de los empleados y las intenciones de venta en dos empresas privadas de Asunción, concluyendo que a mayor nivel de compromiso, menor rotación, o viceversa.. Del mismo modo, se observa que, en las empresas paraguayas del área de Asunción, los trabajadores con tienen mayor responsabilidad y conexión con la entidad, tienen menos probabilidades de abandonar su trabajo buscando mejores opciones laborales.

A nivel nacional, Tito & Acuña (2015) estudiaron el efecto de la estimulación en la productividad empresarial: el caso de la gestión de infraestructura en Telefónica del Perú. En definitiva, concluyeron que existe un aspecto importante para lograr una mayor productividad en la gestión de la

infraestructura de Telefónica del Perú, y ese es el motivo, es decir, el efecto estímulo que mejora el desempeño para lograr el objetivo.

Por su parte, Quispe Huamani (2018) en el estudio relacionado con la motivación laboral y el compromiso de los empleados de la Ciudad de Acomayo, donde el objetivo fue determinar el grado de asociación entre la motivación laboral y la participación, infiriendo en los resultados su, por lo que sí existe correlación entre las variables motivacionales al trabajo y participación.

Del mismo modo, Quiroz (2019) en su investigación sobre la motivación laboral y desempeño laboral de los agentes de la Policía Nacional del Perú, Cajabamba 2018, para encontrar una asociación entre la motivación laboral y el compromiso entre los agentes de la Policía Nacional del Perú y concluir a partir de su hallazgo que existe una relación positiva significativa entre el compromiso y la motivación laboral entre los agentes de la PNP de Cajabamba.

Así mismo, Peláez (2020) en el estudio sobre la participación y motivación del profesorado de una empresa ISO, 2019, con el objetivo de determinar la relación que existe entre el compromiso y la motivación al trabajo, concluyó que existe una frecuencia frecuente y alta en ambas variables, la relación es directa y moderada, indicando que a mayor grado de compromiso, mayor cantidad de motivación laboral.

Además, Ruiz et al. (2020) en el estudio sobre el rol del engagement ocupacional como medio de mejora en la satisfacción laboral de los colaboradores, cuyo objetivo fue determinar si la entidad cuenta con un programa de engagement ocupacional apropiado el cual favorezca a ultimar el bienestar laboral de los colaboradores, concluye que el rendimiento laboral va de la mano con el sentir del empleado. Así mismo, infiere que el desempeño laboral va de la mano con el sentimiento de los empleados. De igual forma, manifestó que en una empresa donde sus empleados no se sienten a gusto con su entorno, no trabajan con su máximo potencial, porque no se sienten obligados con la organización, por lo que rechazan propuestas de desarrollo a favor de la empresa.

A su vez, Ramirez Valladares (2021) estudio sobre el Compromiso y su

Relación con la Motivación del Personal Administrativo en el Instituto Tecnológico Almirante Miguel Grau de Piura, 2020, con el objetivo de identificar la relación entre el compromiso y la motivación de los gerentes. Gerentes ejecutivos, el pensamiento muestra que existe una relación.

Apaza (2021), en la investigación motivación y engagement laboral del equipo asistencial de un Centro de Salud Público en Pisac, Cusco 2021, cuyo fin fue determinar la conexión entre la motivación y el engagement laboral, se concluyó que existe una relación importante y moderada entre variables.

Respecto a la revisión de teorías, el engagement se define como el empleo del yo auténtico en el trabajo, de manera en que el trabajador se expresa física, cognitiva y emocionalmente (Kahn, citado por Ossio Sal Y Rosas, 2021).

En este sentido, la fuente del compromiso surgió en el marco de las investigaciones del burnout, no como los empleados con trabajos complejos, es decir, fatigados, los empleados o trabajadores con alto compromiso muestran un fuerte conexión y compromiso con su trabajo. En lugar de verlo como un ejercicio tedioso y exigente, distinguen su actividad profesional como un reto personal y profesional, por lo que trabajan duro para alcanzar el éxito personal y profesional (Quispe Huamani, 2018).

La teoría de las necesidades y recursos laborales, Teoría de las necesidades y recursos laborales (DRL) de Bakker y Demerouti en 2013, surgió de una serie de investigaciones sobre distintas variables que ayudaban a interpretar y predecir el estado de salud y eficiencia en el trabajo. Por tanto, se expone por sus componentes (solicitudes de trabajo y recursos) y su posterior extensión (recursos personales). El modelo DRL asume que el ambiente de trabajo está conformado por recursos de trabajo y necesidades de trabajo, los recursos de trabajo están conformados por aspectos físicos, sociales y organizacionales y necesidades de trabajo, el cual considera los aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales del trabajo (Vargas y Estrada, 2016).

Por otro lado, la teoría de la Conservación de Recursos, modelo de Hobfoll, el cual hace referencia sobre cómo se sienten realmente las personas en situaciones estresantes, es decir la respuesta al estrés se conceptualizará

estrictamente como una pérdida neta de recursos o una amenaza para lograr un objetivo predeterminado. Así mismo, refiere que el individuo es administrador de sus propios recursos, sabiendo que algunas respuestas de estrés conducen al sujeto a la ansiedad o depresión. Esta pauta está sustentada en el principio de motivar a las personas protegiendo sus recursos; conservación y adquisición de nuevos recursos (Hobfoll, citado por Ancin, 2019).

En cuanto a las dimensiones de la variable engagement se considera el vigor, el mismo que se caracteriza por la voluntad de dedicar energía al ejercicio que realizas y la perseverancia ante los impedimentos. La dedicación, se refiere a una fuerte participación en el trabajo y la conciencia de los sentimientos de entusiasmo, inspiración, orgullo, desafío y significado. La absorción está completamente concentrada e inmersa en el trabajo, por lo que el paso del tiempo te hace sentir incómodo cuando tienes que dejarlo (Bonilla & Murguía, 2011).

Seguidamente, la variable motivación laboral se define como la fuerza interna que motiva a las personas a completar su trabajo (Callata y Fuentes, 2018). La motivación es un fenómeno de múltiples causas, que proviene de muchas fuentes diferentes, como los tipos de incentivos, reconocimiento, puesto de trabajo en sí, necesidades de las personas, metas y objetivos que tienen (Mejía, 2005).

Teoría de Maslow, donde hace referencia que las necesidades se basan en el principio de que el motivo detrás del comportamiento de una persona se encuentra dentro del mismo individuo, refiriéndose al hecho de que sus motivos para la acción y el comportamiento se derivan de las fuerzas de su interior. Esta teoría basada en la llamada jerarquía de necesidades, es decir, las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización, donde argumentaba que cada nivel debe de cumplirse antes de alcanzar el siguiente nivel, refiriendo que una vez que se satisface sustancialmente, deja de motivar el comportamiento, del mismo modo hace mención que la autorrealización, que es el acto de realizar todo el potencial de uno, era la cúspide de la existencia del ser humano (Peña & Villón, 2018). Teoría de McClelland, teoría que gira en torno a tres necesidades, logro; como

el deseo de sobresalir, lograr el éxito de acuerdo a un conjunto de criterios y una meta, poder; como la necesidad de influir o tener impacto en los demás, ejercer el control, por último, la afiliación; como la necesidad de tener relaciones interpersonales emocionales. Su enfoque principal está en satisfacer estas necesidades, en mayor o menor medida según el individuo. De esta manera, se encontrará la manera de crear una forma de motivación para que el individuo sea capaz de lograr las metas establecidas (Perilla Toro, 1998).

Teoría de las expectativas de Vroom, plantea que los sujetos tienden a actuar de cierta manera con base a la expectativa de un resultado particular (Marrugo & Meléndez, 2012). Esto incluye la relación entre las metas de un individuo y la recompensa que recibió; y la relación entre la misma recompensa y satisfacción que acompaña al logro de metas personales. Por supuesto, la mayoría de las veces, las recompensas son proporcionadas por empresa, en desacuerdo con lo que quieren los empleados. La teoría de las expectativas se basa en el hecho de que cada individuo en las empresas encuentra su motivación en una combinación de diferentes factores y sus respuestas. No siempre es lo que se espera, porque todo el mundo lo tiene conciencia de las situaciones dentro de una organización, determinando así la medida en que motivación para todos. Esto significa que la gente estará motivada ya que encuentran la posibilidad de lograr una recompensa que para ellos es importante.

Por su parte, Herzberg 1950 citado por López (2015) y la Teoría de los Factores de la Motivación, también denominada, Teoría del Enriquecimiento del Trabajo, enfatiza que en cualquier puesto de trabajo se requiere llenar con factores motivadores, para que los empleados encuentren en él la oportunidad de satisfacer sus necesidades, En ese sentido, Herzberg refiere al hecho de que los gerentes, en lugar de motivar a los empleados alineando sus tareas con las tradicionales, como darles a los individuos otra cosa que hacer, deberían hacer lo contrario, es decir, cargar las tareas verticalmente les da una mayor oportunidad como el reconocimiento del desempeño, asumir mayores responsabilidades, crecimiento y avance profesional, permitiéndoles ejercer control sobre los diversos recursos que les permiten hacer su trabajo

(Manzo Pinto, 2002).

Los factores de higiene, tienen que ver con el trabajo y conducen a la insatisfacción laboral. Estos son el sueldo, relaciones interpersonales, gestión, políticas, administración de empresas, condiciones de trabajo, situación laboral y seguridad (Oya, 2012). Los factores higiénicos, solo buscan evitar las fuentes de insatisfacción, porque su influencia en el comportamiento no aumenta la satisfacción de manera significativa y permanente (Callata y Gonzales, 2017).

En tanto a las dimensiones se considera a los factores higiénicos, como son los niveles 1 y 2 de Maslow, los cuales son importantes, sin embargo, estos no conllevan a un nivel alto de rendimiento laboral. En ese sentido, son considerados como fuentes de insatisfacción, porque modifican el ambiente de trabajo, es decir, es necesario mantenerlos en buen estado para evitar incumplimientos que puedan afectar el desempeño del trabajo (Vanina Kukuieff, 2011).

El segundo factor motivacional, estaría relacionado con todas las actividades inherentes al cargo, los mismos que se satisfacen con el tiempo aumentando la productividad organizacional (Vanina Kukuieff, 2011). Cuando los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción, cuando son precarios provocan la pérdida de satisfacción, en sentido se denomina factores de satisfacción (Callata y Gonzales, 2017). En ese sentido, cuando los factores de motivadores son óptimos aumenta la sensación de placer, por el contrario, cuando son inestables restan satisfacción, es decir, hablamos de factores de satisfacción (López Más, 2015). Estos factores serían el reconocimiento, logro, posibilidad de crecimiento, ascenso, responsabilidad y trabajo mismo (Oya, 2012).

Así mismo, para el presente estudio y la medición de la variable engagement, se considerara el cuestionario de UWES, herramienta utilizada en muchos países, permitiendo el desarrollo de investigaciones (Salanova y Llorens, 2008).

Finalmente, para la variable motivación laboral, se utilizará el cuestionario de motivación laboral de Frederick Herzberg.

III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño y Tipo de Investigación

La presente investigación fue de tipo básica. Según Relat (2010) estos tipos de investigación tienen la ventaja de nacer en un marco teórico y mantenerse en él, con el objetivo de desarrollar el conocimiento científico sin oponerse a él en ningún aspecto práctico.

Además, se tuvo como objetivo conocer y comprender la realidad a cerca de los fenómenos y eventos observables, sin obligación alguna de ser aplicados. (Frascati, 2018). Es decir, es la búsqueda del progreso científico, teniendo como objetivo aumentar el conocimiento teórico, sin preocuparse directamente por sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas (Grajales, 2000).

La investigación utilizó el método deductivo, basado en ciertos fundamentos teóricos, hasta el punto de formar ciertos hechos o prácticas (Prieto, 2018). Fue de nivel descriptivo y correlacional; descriptivo porque identifica y describe cada variable, y correlacional porque su finalidad es conocer la relación que existe entre las variables de investigación (Hernández & Mendoza, 2018).

El diseño fue no experimental, de acuerdo a Kerlinger (1979) este diseño se implementa sin manipulación intencional de variables. Es decir, no cambiamos intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar los fenómenos tal como ocurren en el medio natural, para luego poder analizarlos.

En ese sentido se tuvo como objetivo profundizar y ampliar el conocimiento acerca del engagement y motivación laboral de los trabajadores la Unidad de Víctimas y Testigos de Lima Este. Así mismo, nos permitirá conocer el vínculo entre variables.

3.2 Variables y Operacionalización

3.2.1 Variable Engagement:

Definición conceptual

El engagement, se define como el empleo del yo auténtico en el trabajo, de manera en que el trabajador se expresa física, cognitiva y emocionalmente

(Kahn, citado por Ossio Sal Y Rosas, 2021).

Definición Operacional

Para la variable Engagement, se considera las dimensiones de vigor, dedicación y absorción, teniendo en cuenta Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES), el cual fue redactado en su versión original por Shaufeli, traducido al español por Salanova (Eliseo Gabriel, 2020).

Vigor: Esta dimensión se refiere al alto nivel de energía y resistencia mental durante el trabajo, los empleados que tienen alto vigor, serán aquellos que invierten mucha energía en su trabajo, en ese sentido, los empleados que tiene un bajo vigor, serán aquellos que invierten poca energía en el trabajo y funciones (Salanova y Shaufeli, 2004). Por su parte, Maricutoiu et al. (2017), define el vigor como el aumento de energía, flexibilidad mental y esfuerzo invertido en el trabajo de un individuo.

Dedicación: Esta dimensión al nivel de significado que tiene el trabajo para el individuo, se refiere al entusiasmo, involucrase, estar orgulloso e inspirado en el trabajo, en ese sentido, los empleados muestren un nivel alto en esta dimensión, serán aquellos que se sientan identificados con la actividad que realizan, por el contrario, los empleados que tienen un nivel bajo, son empleados que no se identifican con el trabajo que realizan, además de sentirse poco entusiasmados y orgullosos de este (Salanova y Shaufeli, 2004). La dedicación se caracteriza como el sentirse importante en el trabajo, sentirse entusiasta, inspirador, orgulloso, es ver al trabajo como un gran desafío (Rothmann, 2008).

Absorción: Esta dimensión, hace referencia al sentirse feliz al concentrarse en el trabajo, con dificultad para salir del trabajo en una situación tan agradable. En sentido, los empleados que tiene un alto nivel de absorción, disfrutan de lo que hacen, experimentando emociones y sentimientos como la distorsión del tiempo, dejándose llevar por la situación siendo esta intrínsecamente motivadora. Por otro lado, los empleados con niveles más bajos en esta dimensión son empleados que no se sienten inmersos en su trabajo, y que no les resulta difícil dejar de trabajar en cualquier momento, lo que no les permite estar al tanto de lo que sucede en su trabajo (Salanova & Shaufeli, 2004).

3.2.2 Variable Motivación Laboral:

Definición conceptual

La motivación es un fenómeno de múltiples causas, que proviene de muchas fuentes diferentes, como los tipos de incentivos, reconocimiento, puesto de trabajo en sí, necesidades de las personas, metas y objetivos que tienen (Mejía, 2005).

Definición Operacional

Para la variable motivación laboral, se considera las dimensiones factores de higiene y factores motivadores, según el aporte de Herzberg 1950 citado por López (2015)

Factores de Higiene: En esta dimensión abarcan aspectos como la supervisión, las relaciones interpersonales, condiciones físicas del trabajo, remuneraciones, prestaciones, seguridad en el trabajo, políticas y prácticas de la empresa. Según Herzberg, los factores de higiene no producirían ninguna satisfacción y al contrario podría este generar insatisfacción (Manzo Pinto, 2002). Los factores de higiene están relacionados con la necesidad de evitar cosas desagradables (Shahwan y Maude, 2017).

Factores Motivadores: Esta dimensión incluye aspectos como la realización personal, el reconocimiento del desempeño, el carácter apasionante y trascendente de la actividad que se realiza, mayor responsabilidad y oportunidades de crecimiento profesional. Según Herzberg, los factores motivacionales crean satisfacción y en el peor estos no crearían insatisfacción (Manzo, 2002). Los factores motivacionales conducen a la satisfacción laboral debido a las necesidades de desarrollo y autopercepción del individuo. (Shahwan & Maude, 2017).

3.3 Población, Muestra y Muestreo

Para Hernández et al. (2014) la población debe estar claramente definida según las características de contenido, lugar y tiempo. En tal sentido, la población estuvo constituida por 44 trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos de los distritos fiscales de Lima Este y Lima Centro. Para la presente investigación se determinó que la muestra estuvo constituida por el mismo número de la población; es decir, 44 trabajadores.

El muestreo fue censal, es decir, que toda la población es la muestra (Hurtado y Toro, 2007). Es decir, la muestra está conformada por el todo el equipo de trabajadores como; abogados, psicólogos, trabajadores sociales y asistentes administrativos.

Criterios de inclusión

- Trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos de los distritos fiscales de Lima Este y Lima Centro.
- Haber aprobado su participación en el desarrollo de los cuestionarios.

Criterios de exclusión

- Trabajadores de otras unidades distritales
- Trabajadores que no apruebe su participación en el desarrollo de los cuestionarios.

La unidad de análisis está conformada por los trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Se utilizó la encuesta como técnica, según Silvestre y Huamán (2019), son los procedimientos utilizados para lograr una meta establecida y al mismo tiempo resolver un problema real.

Se utilizó el cuestionario, a fin de conseguir información importante por cada trabajador. De acuerdo, a Ramírez & Zwerg (2012), el instrumento que se aplicó fue el cuestionario, el cual estuvo compuesto por una serie de preguntas que se aplicó a los trabajadores de las Unidades Distritales de Lima Este y Lima Centro.

La validez se obtuvo por la evaluación de juicio de expertos, según López y Maldonado (2019) la calidad del instrumento depende de sus propiedades psicométricas, conocidas como fiabilidad y validez.

3.5 Procedimientos

La investigación fue desarrollada en una entidad pública de Lima, el mismo que fue aprobado por los coordinadores, la aplicación del instrumento fue realizada mediante el google forms, esto debido a las restricciones sociales por el COVID 19 y al trabajo remoto que aun realizaban los trabajadores de dicha Entidad Pública. En ese sentido, con la aprobación de los trabajadores se aplicó los instrumentos con la finalidad de realizar el procesamiento de

datos descriptivo e inferencial.

3.6 Método de análisis

El método utilizado fue el deductivo. Método que comienza con una idea o marco teórico y utiliza los datos para verificar o refutar la idea (*IASDR_PAPER_schadewitz_final.pdf*, s. f.).

Para el analizar los datos, se debe de considerar que el análisis de un dato es la afirmación sobre el estado actual de una realidad, es decir describe la realidad de un sistema actual (Hoppner et al., 2000).

Diaz (2014) menciona que el coeficiente de correlación de Pearson permite medir la fuerza y la dirección de la asociación de dos variables cuantitativas aleatorias con una distribución bivariada conjunta, buscando comprobar que cada una por sí solas presenten una distribución normal. Por otro lado, la correlación de Spearman muestra una asociación entre variables, pero a diferencia de Pearson, permite obtener un coeficiente de asociación entre variables que no se comportan normalmente, entre variables ordinales.

En ese sentido, cada uno de los instrumentos fue validado por medio de juicio de expertos, luego de ello, se realizó la aplicación previa a la aprobación de cada uno de los trabajadores.

Se utilizó la estadística descriptiva a través de tablas y figuras, los mismos que incluyen porcentajes y frecuencias, a fin de interpretar los resultados. De igual forma, se utilizó la estadística inferencial mediante estadísticos para la contratación de las hipótesis.

Así mismo, los datos obtenidos por cada instrumento, fueron recolectados en el programa Excel, a fin de obtener todos los resultados necesarios de cada una de las variables, determinar los valores de las pruebas normativas y la correlación. Finalmente, todos los resultados se han transferido a IBM SPSS.

3.7 Aspectos Éticos

Se asegura que la presente investigación es confiable ya se asegura los siguientes criterios; beneficencia a todos los trabajadores partícipes de la investigación, la autonomía; respetó la decisión de cada trabajador, justicia se acató el anonimato y confidencia

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística Descriptiva:

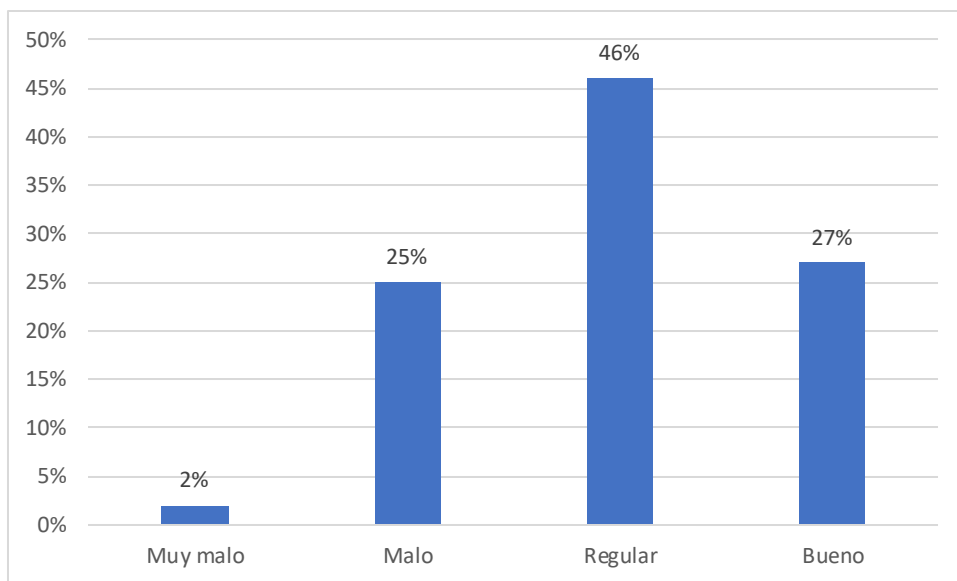
Tabla 1

Nivel de vigor

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	1	2%
Malo	11	25%
Regular	20	46%
Bueno	12	27%
Total	44	100%

Figura 1

Nivel de Vigor



En la tabla 1 se visualiza que el 46% de los trabajadores consideran que el nivel de vigor es regular, el 27% refiere que es bueno, el 25% considera que es malo y finalmente un 2% consideran que es muy malo.

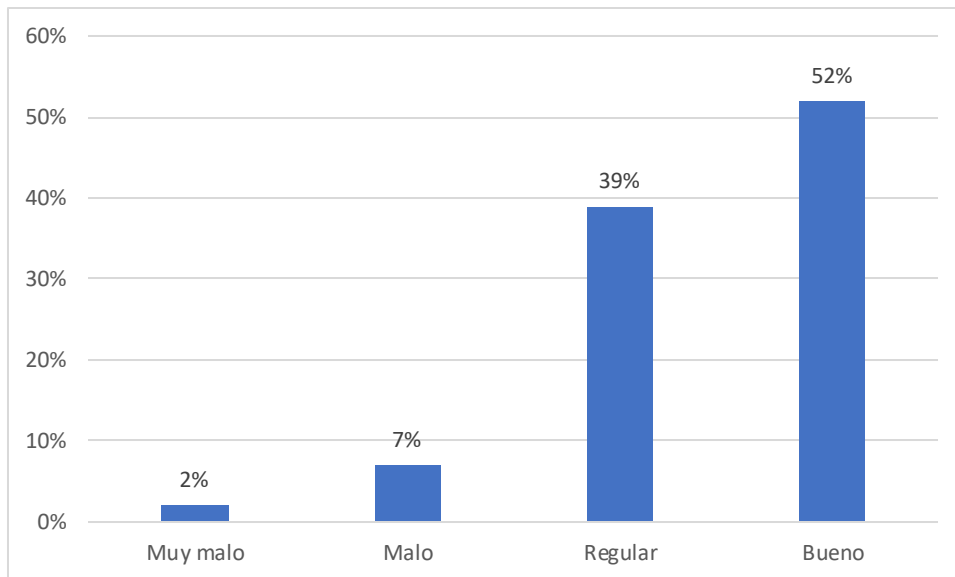
Tabla 2

Nivel de dedicación

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	1	2%
Malo	3	7%
Regular	17	39%
Bueno	23	52%
Total	44	100%

Figura 2

Nivel de dedicación



En la tabla 2, se visualiza que el 52% de los trabajadores considera que el nivel de dedicación es bueno, el 39% de los trabajadores consideran que el nivel de dedicación es regular, el 7% considera que es malo y finalmente un 2% considera que es muy malo.

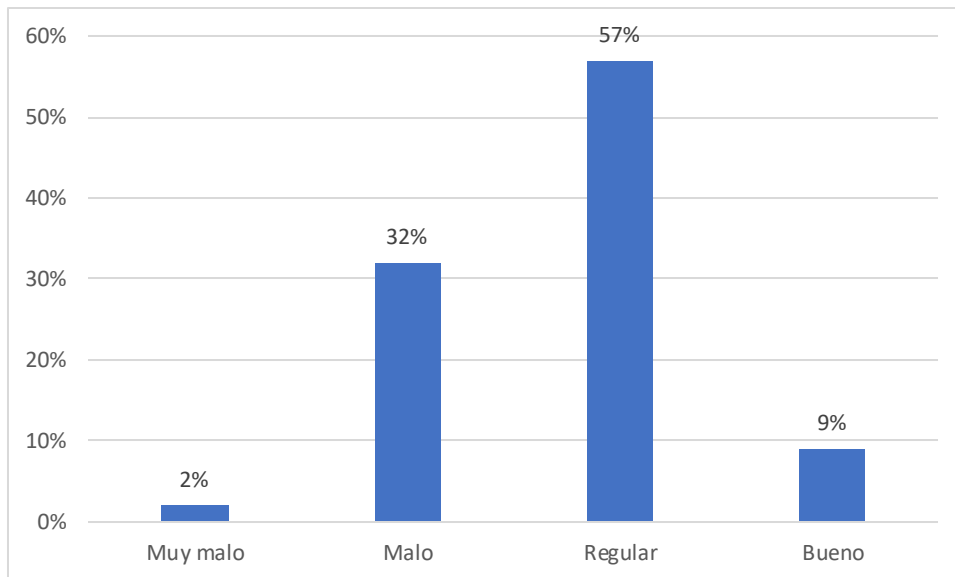
Tabla 3

Nivel de absorción

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	1	2%
Malo	14	32%
Regular	25	57%
Bueno	4	9%
Total	44	100%

Figura 3

Nivel de absorción



En la tabla 3, se visualiza que el 57 % de los trabajadores consideran que el nivel de absorción es regular, el 32% refiere que es malo, el 9% considera que es bueno y finalmente un 2% considera que es muy malo.

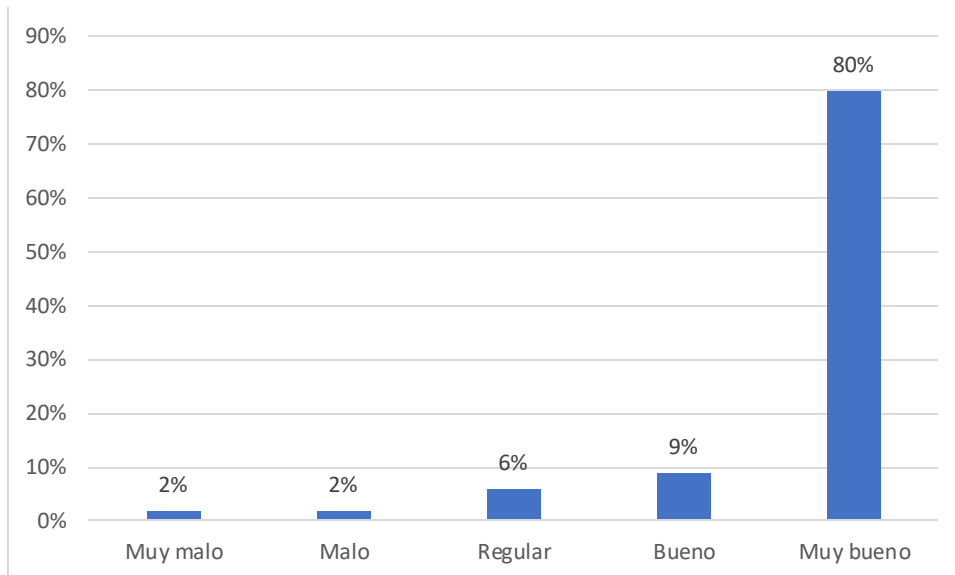
Tabla 4

Nivel de Engagement

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	1	2%
Malo	1	2%
Regular	3	6%
Bueno	4	9%
Muy bueno	35	80%
Total	44	100.0

Figura 4

Nivel de Engagement



En la tabla 4, se visualiza que el 80% de los trabajadores consideran que el nivel de engagement es muy bueno, el 9% refiere que es bueno, el 6% considera que es regular, el 2% refiere que es malo y finalmente un 2% refiere que es muy malo.

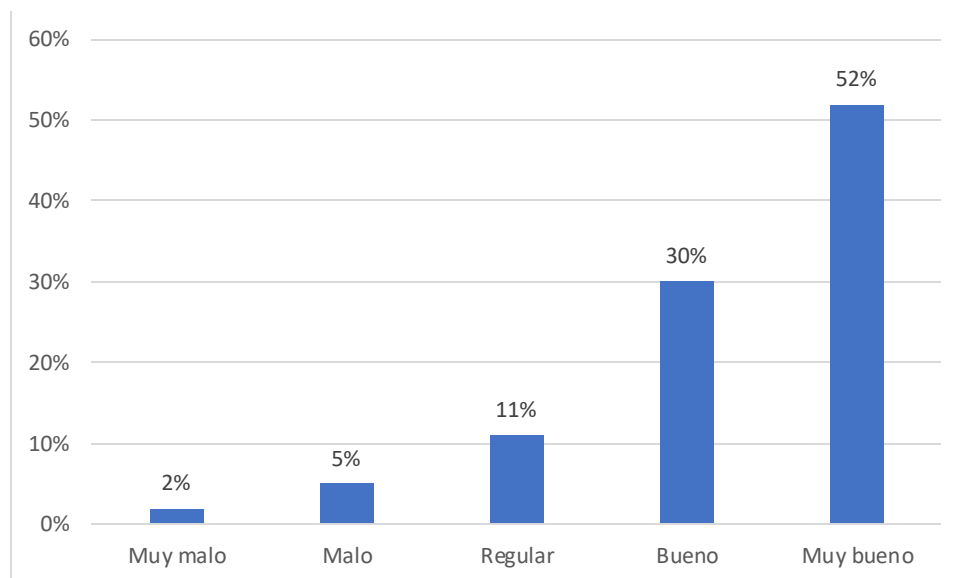
Tabla 5

Nivel de Factor Higiénico

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	1	2%
Malo	2	5%
Regular	5	11%
Bueno	13	30%
Muy bueno	23	52%
Total	44	100%

Figura 5

Nivel de Factor Higiénico



En la tabla 5, se visualiza que el 52% de los trabajadores consideran que el nivel de factor higiénico es muy bueno, el 30% refiere que es bueno, el 11% considera que es regular, el 5% que es malo y finalmente el 2% refiere que es muy malo.

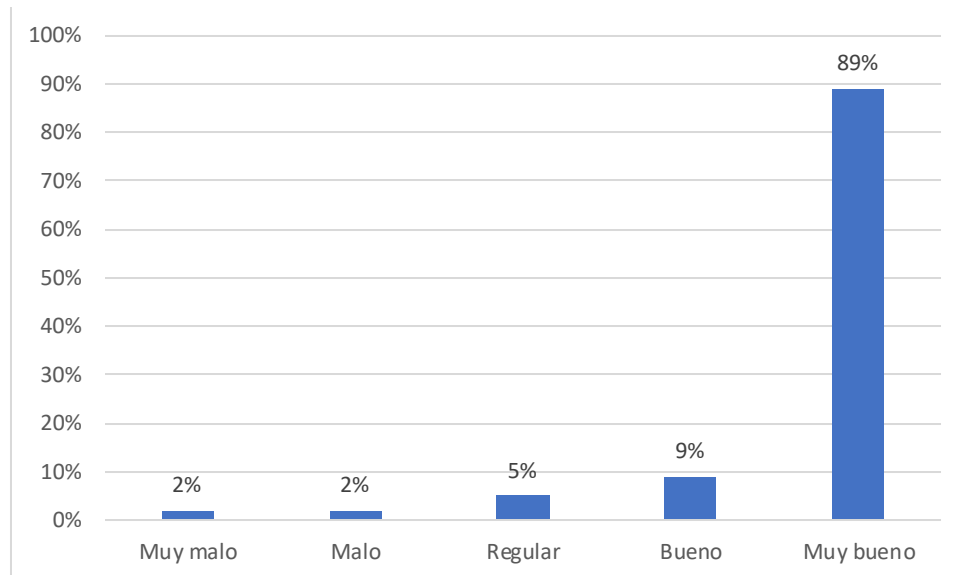
Tabla 6

Nivel de Factor Motivacional

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	1	2%
Malo	1	2%
Regular	2	5%
Bueno	4	9%
Muy bueno	36	89%
Total	44	100%

Figura 6

Nivel de Factor Motivacional



En la tabla 6, se visualiza que el 89% de los trabajadores consideran que el nivel de factor motivacional es muy bueno, el 9% considera que es bueno, el 5% regular, el 2% que es malo y finalmente el 2% que es muy malo.

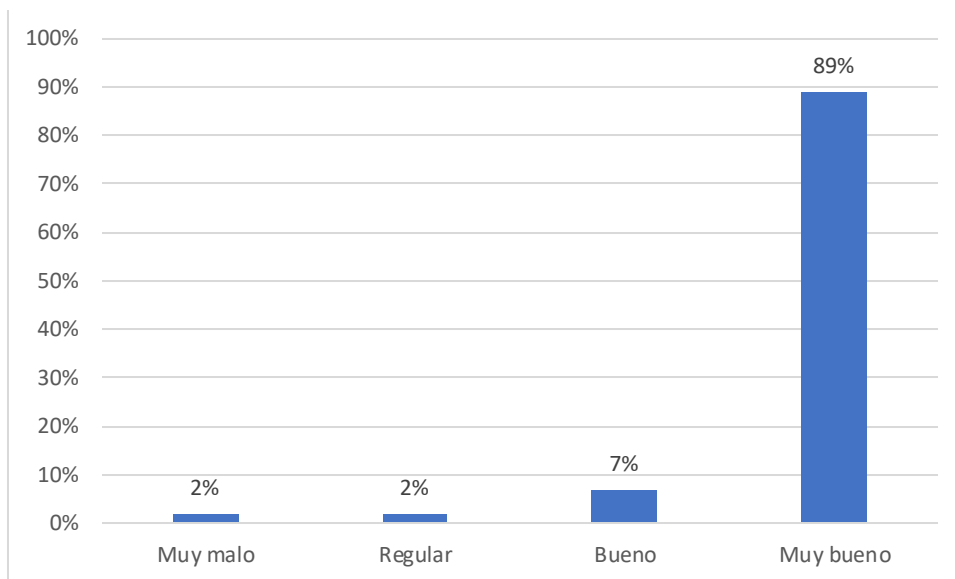
Tabla 7

Nivel de Motivacion Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	1	2%
Regular	1	2%
Bueno	3	7%
Muy bueno	39	89%
Total	44	100%

Figura 7

Nivel de Motivacion Laboral



En la tabla 7, se visualiza que el 89% de los trabajadores, consideran que el nivel de motivación laboral es muy bueno, el 7% considera que es bueno, el 2% que es regular y finalmente un 2% que es muy malo.

4.2 Estadística Inferencial: Contrastación de Hipótesis

Hipótesis General

Ho: No existe relación significativa entre el engagement y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022.

H1: Existe relación significativa entre el engagement y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022.

Tabla 08

Contrastación de la hipótesis General

		Motivación Laboral
	Correlación de Pearson	0.242
Engagement	Sig. (bilateral)	0.114
	N	44

En la tabla 08 se aprecia que la Sig. bilateral tiene un resultado de 0,114, el mismo que es mayor a 0,05. En ese sentido, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, determinando que no existe relación entre las variables engagement y motivación laboral de los trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos.

Hipótesis Específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión de vigor y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022

H1: Existe relación significativa entre la dimensión de vigor y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022.

Tabla 09

Contrastación de la hipótesis específica 1

		Motivación Laboral
Vigor	Correlación de Pearson	0.284
	Sig. (bilateral)	0.061
	N	44

La tabla 09 muestra los resultados donde se aprecia que la Sig. Bilateral es 0,061, el mismo que es mayor a 0,05. En ese sentido, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, determinando que no se evidencia relación entre la dimensión vigor la variable motivación laboral de los trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos.

Hipótesis Específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión de dedicación y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022

H1: Existe relación significativa entre la dimensión de dedicación y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022

Tabla 10

Contrastación de la hipótesis 2

		Motivación Laboral
Dedicación	Correlación de Pearson	0.214
	Sig. (bilateral)	0.163
	N	44

En la tabla 10 se muestra que la Sig. Bilateral es 0,163, el mismo que es mayor a 0,05. En ese sentido, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, determinando que no se evidencia relación entre la dimensión dedicación y la variable motivación laboral de los trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos.

Hipótesis Específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión de absorción y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022

H1: Existe relación significativa entre la dimensión de absorción y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022

Tabla 11

Contrastación de la hipótesis 4

		Motivación Laboral
Absorción	Correlación de Pearson	-0.023
	Sig. (bilateral)	0.883
	N	44

La tabla 14 muestra que la Sig. Bilateral es 0,163, el mismo que es mayor a 0,05. En ese sentido, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, determinando que no se evidencia relación entre la dimensión absorción y la variable motivación laboral de los trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se indagó diversas fuentes teóricas sobre las variables propuestas, teniendo en cuestión si existe o no una relación entre ellas. Por lo tanto, es apropiado brindar una breve introducción al significado de cada variable para luego describir los resultados y compararlos con el contexto.

La primera variable es el engagement el cual es un fenómeno caracterizado por los estados mentales positivos de los individuos hacia su trabajo, lo que se puede traducir en compromiso, sin embargo, no es solo una obligación impuesta por otros, sino que es el intento de encontrar sentido y razón a la actividad que se realiza. Es decir, se refiere al apego emocional que siente un empleado hacia su organización, el cual tiende a influir en su comportamiento y nivel de esfuerzo en las actividades relacionadas con el trabajo (Frias Herrera, 2016).

Algunos de los estudios han definido al engagement como un opuesto al burnout, ambos en un continuo que va desde la desventaja de la fatiga, el agotamiento, el cinismo y la personalización en el trabajo, hacia la energía, el compromiso, la participación y el sentido de pertenencia (Maslach et al., 2001). Más adelante, Schaufeli & Bakker (2004) objetan esta definición ya que, desde su punto de vista, el opuesto de burnout no necesariamente implicaba la noción de engagement, es así que sugieren tres dimensiones que serían parte de la estructura: vigor, que se refiere a altos niveles de energía mental y flexibilidad, y dedicación, que se refiere al desafío y la inspiración del trabajo, y absorción, que involucra todo el enfoque en el trabajo en sí.

Tomando en cuenta lo mencionado, el presente estudio utilizó el cuestionario de UWES, herramienta utilizada en muchos países, permitiendo el desarrollo de investigaciones (Salanova y Llorens, 2008).

Por su parte, la segunda variable la motivación laboral es un conjunto de esfuerzos que realiza una persona con la finalidad de lograr una meta. Las razones que motivan a hombres o mujeres a ir a trabajar son muchas, en ese sentido, es importante que todas las entidades presten interés en sus colaboradores y a la vez reconozcan cuáles son esos motivos que los impulsan a trabajar (Bonilla, 2017).

La motivación es un constructo ampliamente aceptado que conduce, entre otras cosas, a un mejor desempeño, menor fluctuación, menores índices de accidentes (Hackman y Oldham citado por Schmid & Dowling, 2022). Algunos autores señalan existen varios tipos de motivación como Kochoian et al. (2022), quien hace referencia a la motivación de aprendizaje" y la "motivación de formación", como constructos que describen la motivación en el lugar de trabajo.

Por su parte, Herzberg 1950 citado por López (2015) y la Teoría de los Factores de la Motivación, también denominada, Teoría del Enriquecimiento del Trabajo, enfatiza que en cualquier puesto de trabajo se requiere llenar con factores motivadores, para que los empleados encuentren en él la oportunidad de satisfacer sus necesidades. En cuanto a las dimensiones Herzberg, define a los factores motivacionales como factores intrínsecos que aumentan el nivel de satisfacción laboral; Mientras que el factor higiene es un factor externo para evitar la insatisfacción de los empleados. Además, refiere que el factor de higiene no necesariamente satisface a los empleados, es decir para aumentar el rendimiento o la productividad de los empleados se debe tener en cuenta los factores de motivación (Fauziah & Talha, 2013). Es así que para el estudio de la variable en mención se consideró como instrumento el cuestionario de motivación laboral de Frederick Herzberg.

En cuanto al objetivo general fue determinar la relación que existe entre el engagement y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Publica – Lima 2022. En ese sentido, en la verificación de hipótesis, se obtuvo como resultado que la Sig. Bilateral 0,114, siendo este mayor a 0,05. En ese sentido, se aprueba la hipótesis nula, concluyéndose que no hay relación o conexión entre variables engagement y motivación laboral de los trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos, evidenciándose que el engagement continua pese a la adversidad o prevalencia de la motivación laboral, es decir, se concluye que son independientes. Este resultado coincide con Eliseo (2020) quien realizó un estudio sobre la relación del engagement y la motivación laboral en una universidad privada en Veracruz, concluye en sus resultados que la motivación del personal administrativo y personal académico no se

relaciona con el engagement, es decir al igual que presente estudio se concluyó que no existe relación entre variables.

Por otro lado, Alarcon (2015), en su estudio sobre motivación laboral y compromiso de los empleados en una universidad privada de Chiclayo, concluye que no existe una correlación entre variables. Cabe decir que, estos resultados no coincide con el estudio de Bazán (2019), concluyó su estudio sobre los motivos de trabajo y el compromiso del personal administrativo de la Universidad Particular Antonio Guillermo Orello, que hay correlación positiva considerable entre ambas variables, en otras palabras, a mayor motivación laboral, mayor será el engagement. Lo que no sucede en el presente estudio, donde ambas variables son independientes no guardando relación alguna.

Por su parte Silic y Back (2017), en su estudio sobre impacto de la gamificación en los hábitos de intercambio de conocimientos de los usuarios: relaciones entre motivación laboral, expectativa de desempeño y compromiso laboral, concluye que existen importantes impulsores de la motivación que llevan a niveles más altos al compromiso laboral, resultados que no coincide con la presente investigación, puesto que cada variable es independiente de la otra, mostrando que los trabajadores pese a no tener una adecuada motivación laboral pueden mostrar un buen compromiso en la actividad que realizan y viceversa. Ramírez Valladares (2021), en el estudio el engagement y su conexión con la motivación de los empleados administrativos del Instituto Tecnológico Almirante Miguel Grau Piura, 2020, deduce que existe conexión importante y muy directa entre ambas variables, hecho que no se evidencio en el estudio, puesto que ambas variables son independientes.

A su vez, Apaza (2021), en la investigación motivación y engagement laboral del equipo asistencial de un Centro de Salud Público en Pisac, Cusco 2021, se concluyó que existe relación importante y moderada entre ambas variables, resultado que no coincide con la investigación realizada, puesto que se concluye que no existe relación entre la variable engagement y motivación laboral.

En referencia al primer objetivo específico, el cual fue determinar la relación entre dimensión de vigor y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad

de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022, donde se obtuvo tras comprobar la hipótesis una Sig. bilateral de 0,061, mayor a 0,05. En ese sentido, se aprueba la hipótesis nula, concluyendo que no existe relación o conexión entre la dimensión vigor la variable motivación laboral de los trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos siendo.

Los resultados son opuestos a los de Lourdes y Grande (2019), en su estudio sobre la conexión entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa ROYAL KNIT” S.A.C, resuelve que existe conexión entre la dimensión vigor y el desempeño laboral. Lo que no sucede en el presente estudio, es decir los niveles de energía de los trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos, es independiente del nivel de motivación laboral.

Continuando con el segundo objetivo específico, el cual fue determinar la relación entre la dimensión de dedicación y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022, donde se obtuvo como resultado una Sig. Bilateral 0,163, siendo este mayor a 0,05. En ese sentido, se aprueba la hipótesis nula, concluyendo que no se evidencia relación entre la dimensión dedicación y la variable motivación laboral de los trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos. Este resultado, es contrario a los de Peláez (2020), quien estudio el engagement y su conexión con la motivación laboral de los capacitadores de una empresa de certificaciones, concluye en sus resultados que existe conexión entre motivación laboral y la dimensión absorción en los capacitadores de ISO, lo que no sucede en el presente estudio, es decir, la alta participación, el compromiso con el trabajo y el sentido de importancia del trabajo no dependen del nivel de motivación laboral.

Seguidamente, nuestro tercer objetivo específico fue determinar la relación entre la dimensión absorción y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022, donde se obtuvo como resultado en la contrastación de hipótesis una Sig. Bilateral de 0,163, siendo este mayor a 0,05. En ese sentido, se aprueba la hipótesis nula, concluyendo que no se evidencia relación entre la dimensión dedicación y la variable motivación laboral de los trabajadores de la Unidad

de Asistencia a Víctimas y Testigos. Estos resultados no coinciden con Amanqui & Sarmiento (2018), en su estudio sobre motivación laboral y compromiso laboral del personal de enfermería en un centro de rehabilitación quirúrgica y centro de esterilización HRHD, concluyó en sus hallazgos que existe conexión significativa entre la orientación de asimilación y la motivación laboral para las enfermeras. Lo que no sucede en el presente estudio, es decir, los niveles de estado de concentración, las dificultades de desconectarse de las actividades en los trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos, es independiente del nivel de motivación laboral.

Pandey & David (2013) resaltan la importancia de las dimensiones de vigor (niveles de energía o resistencia mental en el trabajo), dedicación (entusiasmo) y absorción (concentración), como puntos importantes que contribuyen a que el trabajador sea más productivo en las actividades que desarrolla en su ámbito laboral. En relación con ello, es importante señalar que la presente investigación tuvo como resultado lo siguiente; en la dimensión vigor el 46% de los trabajadores consideran que es regular, en la dimensión dedicación el 39 % es regular y en la dimensión absorción el 57% de los trabajadores refiere que es regular. Fernández y Yáñez (2014), señalan que existen trabajadores que presentan una conducta motivada en su trabajo, esto pese a que en algunos casos pueden estar presentando dificultades en las condiciones laborales, esto se debería a la vocación de servicio y el compromiso en su trabajo, donde el trabajador pese a las situaciones adversas, tiene la predisposición de trabajar y brindar lo mejor en su centro laboral.

A propósito de lo expuesto anteriormente, y en base al estudio realizado, es importante señalar que tanto el engagement y la motivación laboral, son aspectos importantes, el engagement, por un lado, se refiere a la situación en la que los empleados están completamente concentrados en su trabajo y emocionalmente apegados a su organización. Un “empleado comprometido” es una persona que está totalmente comprometida y entusiasmada con su trabajo y, por lo tanto, actuará de una manera que promueva los intereses de su organización (Pandey y David, 2013).

El contexto social es fundamental y puede preparar el escenario para que un entorno de compromiso desempeñe un importante papel de liderazgo. Los empleados comprometidos mantienen su propia participación a través del proceso de creación de empleo (Bakker et al., 2011). La motivación, implica, por tanto, a todos los factores que colaboran a que una persona se mantenga activa y proactiva en su lugar de trabajo. En otras palabras, todas las organizaciones tienen una consecuencia en la vida de las personas, esto debido a que pasan gran parte de su vida en la entidad. Es por ello que la influencia de la organización en la vida de las personas es tan grande en cuanto al pensamiento personal y hábitos como la forma de vestir, preferencias de ciertas marcas de clientes y otros (Vanina Kukuieff, 2011).

En relación, es importante que las instituciones refuercen la participación de los empleados, esto permite la retención de talentos, asegurando su lealtad y aumenta la motivación de toda la fuerza laboral. Además de ello potencia la experiencia de los empleados dentro de la organización. De esta manera, la productividad no disminuirá, ya que todos encontrarán la manera de sacar la mejor versión de sí mismos, creando un excelente ambiente de trabajo.

Finalmente, se puede concluir en el presente trabajo y de acuerdo a los resultados que, a pesar de no existir relación entre ambas variables, el 96% de los trabajadores, consideran que el nivel de engagement es buena, de igual manera el 98% de los trabajadores, consideran que el nivel de motivación laboral es buena, es decir que los trabajadores la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos están comprometidos con su trabajo, es decir, se sienten involucrados en el trabajo y perciben una sensación, inspiración, orgullo, desafío, sentido, voluntad de invertir en el trabajo, perseverancia frente a las dificultades, enfoque y alegría.

VI. CONCLUSIONES

1.- Como objetivo general se expuso; determinar la relación que existe entre el engagement y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Publica – Lima 2022. Teniendo como resultado el valor de p de 0.0114, siendo este mayor a 0.005, además la correlación de Pearson fue 0.242, concluyéndose que no existe relación significativa entre las variables.

2.- Como objetivo específico 1 se expuso; determinar la relación que existe entre la dimensión vigor y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Publica – Lima 2022. Teniendo como resultado el valor de p de 0.061, siendo este mayor a 0.005, además correlación de Pearson fue 0.284, concluyéndose que existe relación significativa entre las variables.

3.- Como objetivo específico 2 se expuso; determinar la relación que existe entre la dimensión dedicación y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Publica – Lima 2022. Teniendo como resultado el valor de p de 0.163, siendo este mayor a 0.005, además la correlación de Pearson fue 0.214, concluyéndose que no existe relación significativa entre las variables.

4.- Como objetivo específico 3 se expuso; determinar la relación que existe entre la dimensión absorción y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Publica – Lima 2022. Teniendo como resultado el valor de p de 0.883, siendo este mayor a 0.005, además la vez la correlación de Pearson fue -0.023, concluyéndose que no existe relación significativa entre las variables.

VII. Recomendaciones

1.- Al director de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos de Lima Este, se le sugiere realizar reuniones o mesas de dialogo, a fin de generar mayor cercanía y confianza entre trabajadores, a la vez se le implementar medidas que dispongan entornos de trabajo seguro el cual es importante para el desenvolvimiento del trabajador en su área laboral.

2.- Al director de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos de Lima Este, se le sugiere implementar talleres que contribuyan a fortalecer las potencialidades de los trabajadores, mejorando las actitudes y el compromiso en la realización de sus funciones.

3.- Al director de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos de Lima Este, se le sugiere implementar programas de capacitación que permitan Mantener y potenciar la energía y el entusiasmo en el desarrollo de los puestos de trabajo de los trabajadores, facilitando así el compromiso y la motivación con las actividades realizadas.

4.- Al director de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos de Lima Este, se le sugiere implementar ambientes y espacios que cuenten con las herramientas necesarias para facilitar su desarrollo y el desempeño de sus funciones.

REFERENCIAS

- Agurto Ruiz, K. P., Mogollón García, F. S., & Castillo Chung, L. B. (2020). The role of occupational engagement as an alternative to improve employee satisfaction. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119.
- Alarcon, J. (2015). *Motivación laboral y engagement en trabajadores de una universidad privada de Chiclayo* [Universidad Señor de Sipan].
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/1143>
- Amanqui, R., & Sarmiento, M. (2018). “*Motivación laboral y el engagement laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico recuperación y central de esterilización del hrhd. Arequipa julio – 2017*” [universidad Nacional De San Agustín De Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6548/ENSammar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ancin, I. (2019). *La incidencia del engagement del supervisor en la relación entre la satisfacción con la comunicación y el compromiso afectivo del colaborador* [Universidad Austral].
<https://rii.austral.edu.ar/bitstream/handle/123456789/697/TESES%20IRENEANCIN%2010.07.19.pdf?sequence=1>
- Apaza, K. (2021). *Motivación y Engagement Laboral en el Personal Asistencial de un Centro de Salud Público en Pisac, Cusco 2021* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73097/Apaza_AKD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Baljoon, R., Banjar, H., & Banakhar, M. (2018). Nurses' Work Motivation and the Factors Affecting It: A Scoping Review. *International Journal of Nursing & Clinical Practices*, 5(1). <https://doi.org/10.15344/2394-4978/2018/277>
- Bazan, K. (2019). *Motivación laboral y engagement en el personal administrativo de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C.* 19.
- Bonilla Galván, M. A. (2017). Motivación laboral. *Logos Boletín Científico de la Escuela Preparatoria No. 2*, 4(7), Article 7.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa2/article/view/2165>
- Bonilla, H. V., & Murguía, C. R. (2011). *Traducción: Módulo de Atención Integral de la Comisaría General de Prevención y Reinserción Social del Estado de Jalisco.* 52.
- Callata Callata, L. M., & Gonzales Sandoval, J. A. (2017). *Dimensiones De Motivación Y Productividad Laboral En Trabajadores Del Municipio De La Joya, Arequipa, 2017* [Universidad Nacional De San Agustín].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4565/PScacalm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Callata, Z. E., & Fuentes, J. D. (2018). Motivación Laboral Y Desempeño Docente En La Facultad De Educación De La Una - Puno. *Revista de Investigaciones*, 7(2), 592-597. <https://doi.org/10.26788/riepg.2018.2.83>
- Córdova, N. (2015). *Niveles De Engagement En Los Colaboradores De Una Industria De Detergentes Ubicada En Escuintla* [Universidad Rafael

Landivar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cordoba-Nely.pdf>

Díaz Cuzcano David Orlando.pdf. (s. f.). Recuperado 29 de mayo de 2022, de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8763/D%c3%adaz%20Cuzcano%20David%20Orlando.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Díaz, I., García, C., León, M., Ruiz, F., & Torres, F. (2014). *Guía de Asociación entre variables (Pearson y Spearman en SPSS) Ayudantía Estadística I 2014*. https://www.ucursos.cl/facso/2014/2/SO01007/1/material_docente/bajar?id_material=994690

Díaz, N. A. (2016). *Título: Motivación y Engagement Laboral de los Millennials*. 101.

Eliseo, G. (2020). *El Engagement y su relación con la motivación de los colaboradores de una universidad privada en la ciudad de Xalapa, Veracruz* [Universidad Veracruzana]. <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/50926/GabrielJuanEliseo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Eliseo Gabriel, J. (2020). *El Engagement y su relacion con la motivacion de los colaboradores de una universidad privada en la ciudad de Xalapa, Veracruz* [UNIVERSIDAD VERACRUZANA]. <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/50926/GabrielJuanEliseo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fauziah, W., & Talha, I. (2013). Herzberg's Two Factors Theory On Work Motivation: Does Its Work for Today's Environment? *2013*, 2, 18-22.

- Fernández, C., & Yañez, R. (2014). *Describiendo el engagement en profesionales de enfermería de atención primaria de salud*. 20.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532014000300012>
- Ferraro, T., dos Santos, N. R., Pais, L., & Moreira, J. M. (2017). Decent Work and Work Motivation in Lawyers: An empirical research. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(4), 192-200.
<https://doi.org/10.17652/rpot/2017.4.13908>
- Frascati. (2018). *Manual de Frascati 2015: Guía para la recopilación y presentación de información sobre la investigación y el desarrollo experimental*. OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264310681-es>
- Frías Herrera, M. S. (2016). *Maestra En Gestión De Organizaciones*. 143.
- Frias Herrera, M. S. F. (2016). *Maestra En Gestión De Organizaciones*. 143.
- González, A. M. C. (s. f.). *Engagement: A Resource to Optimize the Psychosocial Health in Organizations and Prevent Burnout and Job Stress*. 28, 22.
- Grajales, T. (2000). *Tipos De Investigación*. 4.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigacion*. McGraw Hill Interamericana.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigacion—Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hoppner, F., Klawonn, F., Kruse, R., & Runkler, T. (2000). *Fuzzy Cluster Analysis*.
- Hurtado León, I., & Toro Garrido, J. (2007). *Paradigmas y métodos de investigacion en tiempos de cambios*.

https://books.google.com.cu/books?id=pTHLXXMa90sC&pg=PA3&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false

IASDR_PAPER_schadewitz_final.pdf. (s. f.). Recuperado 8 de junio de 2022, de

http://oro.open.ac.uk/15257/1/IASDR_PAPER_schadewitz_final.pdf

Kerlinger, F. (1979). *Investigacion del comportamiento* (cuarta edicion).

<https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>

Kochoian, N., Raemdonck, I., & Frenay, M. (2022). Pointing Out Conceptual and

Measurement Issues in Studies on 'Learning Motivation' and 'Training

Motivation' in Workplace Settings. A Literature Review. En C. Harteis, D.

Gijbels, & E. Kyndt (Eds.), *Research Approaches on Workplace Learning*

(Vol. 31, pp. 77-115). Springer International Publishing.

https://doi.org/10.1007/978-3-030-89582-2_4

López Fernández, R., & Maldonado Córdova, V. (2019). Validation of an

Instrument On the Tourist Destinations to Determine the Tourist Potential in
The Province of El Oro, Ecuador. 2019.

<http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218->

[36202019000200341&script=sci_abstract&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202019000200341&script=sci_abstract&tlng=en)

López Más, J. (2015). Motivación Laboral Y Gestión De Recursos Humanos En La

Teoría De Frederick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio*, 8(15), 25-36.

<https://doi.org/10.15381/gtm.v8i15.9692>

Lourdes, E., & Grande, C. (2019). *Universidad Nacional Del Altiplano Facultad De*

Ciencias Contables Y Administrativas Escuela Profesional De

Administración Artículo Científico Relación Entre El Engagement Y El

Desempeño Laboral De Los Trabajadores En La Empresa "ROYAL KNIT" S.A.C. – AÑO 2017. 14.

Manzo Pinto, J. (2002). *El Legado De Frederick Irving Herzberg.* 128, 79-86.

Maricutoiu, L., Sulea, C., & Iancu, A. (2017). *Work engagement or burnout: Which comes first? A meta-analysis of longitudinal evidence.*

<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2213058617300220?token=8239F4FF61B65087F3BC29E53F007E013E2262C33825E3FCB6BD4A1CAFC027F2D042DE66AEEF6AEFCC68717AA2C969F8&originRegion=us-east-1&originCreation=20220524234749>

Marrugo, M. M. M., & Meléndez, B. P. P. (2012). *Análisis De La Teoría De Las Expectativas De Víctor Vroom En El Centro De Emprendimiento Y Desarrollo Pedro Romero "CEMPRENDE".* 150.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.

<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Mejía, A. C. (2005). Estilos De Liderazgo Y Motivación Laboral En El Ambiente Educativo. 2005, 13.

Ossio Sal Y Rosas, C. E. (2021). *Construcción de un Instrumento para la medición del engagement laboral* [San Ignacio De Loyola].

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b8e505e0-88cc-43c5-8ba5-921b6504b643/content>

Oya, A. (2012). *The Impact of Motivation and Hygiene Factors on Research Performance: An Empirical Study from A Turkish University.* 2, 6.

Pandey, S., & David, S. (2013). *A Study of Engagement at Work:* 2(7), 7.

- Peláez, A. (2020a). *Engagement y motivación laboral en los capacitadores de una empresa de certificaciones ISO, 2019* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45993/Pel%c3%a1ez_PAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peláez, A. (2020b). *Engagement y motivación laboral en los capacitadores de una empresa de certificaciones ISO, 2019*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45993/Pel%C3%A1ez_PAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peña, H. C., & Villon, S. G. V. (2018). Fundamental Element in Organizational Success. *Revista Cientific*, 3(7), 177-192.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Perilla Toro, L. E. (1998). *Revista Latinoamericana de Psicología*. 30(3), 529-532.
- Prieto, B. (2018). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales.
Cuadernos de Contabilidad, 18(46).
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc18-46.umdi>
- Quiroz, S. (2019). *Motivacion Laboral y Engagement Del Personal De La Policia Nacional Del Peru, Cajabamba 2018* [Universidad Señor De Sipan].
https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6578/Quiroz%20Espinoza%2c%20Segundo%20Pedro_.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe Huamani, M. A. (2018). Motivación laboral y Engagement en los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018. *Universidad Cesar Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33403>
- Ramires, F., & Zwerg, A. (2012). *Metodología de la investigacion: Mas que una receta*. 91-111.

- Ramirez Valladares, C. O. (2021). El engagement y su relación con la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico "Almirante Miguel Grau" Piura, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57495>
- Relat, J. M. (2010). *Introducción A La Investigación Básica*. 33, 8.
- Romero Espínola, R., & Palacini, F. (2020). Relationship between engagement levels and rotation intention levels in employees of two private companies in Asunción. *Revista Científica de la UCSA*, 7(2), 3-25.
<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2020.007.02.003>
- Rothmann, S. (2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(3), 11-16. <https://doi.org/10.4102/sajip.v34i3.424>
- Salanova, M., & Llorens, S. (2008). *Estado Actual Y Retos Futuros En El Estudio Del Burnout*. 29, 59-67.
- Salanova Soria, M., & Schaufeli, W. (2004). *El Engagement de los empleados: Un reto emergente para la Direccion de los Recursos Humanos*.
http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf
- Schaufeli, W. (2017). *Work Engagement in Europe*. Google Docs.
https://drive.google.com/file/d/1IKCasi5FjNg_nQemYRfujAFUqyf_Lpyz/view?usp=embed_facebook
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

Schmid, Y., & Dowling, M. (2022). New work: New motivation? A comprehensive literature review on the impact of workplace technologies. *Management Review Quarterly*, 72(1), 59-86. <https://doi.org/10.1007/s11301-020-00204-7>

Shahwan, L., & Maude, P. (2017). *Herzberg's Two-Factor Theory*.
https://www.lifesciencesite.com/ljsj/life140517/03_32120ljsj140517_12_16.pdf

Silic, M., & Back, A. (2017). *Impact of Gamification on User's Knowledge-Sharing Practices: Relationships between Work Motivation, Performance Expectancy and Work Engagement*. 10.

Silvestre Miraya, I., & Huamán Nahula, C. (2019). Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria. 2019, 1.
<https://repositorio.utea.edu.pe/bitstream/utea/195/3/Pasos%20para%20elaborar%20la%20investigaci%C3%B3n%20y%20la%20redacci%C3%B3n%20de%20la%20tesis%20universitaria.pdf>

Tito, P., & Acuña, P. (2015). *Impacto de la motivación en la productividad empresarial: Caso gerencia de infraestructura en telefonía del Perú*.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/articulo/view/11709/10497>

Vanina Kukuieff, G. (2011). *Motivación del Personal en la Administración Pública*. 104.

Vargas Mendoza, L. M., & Estrada Mejía, W. C. (2016). *El engagement: Teoría y nociones*.
https://www.researchgate.net/publication/346362837_El_engagement_teor%C3%ADa_y_nociones

ANEXO 1:

Matriz de operalización de variables

“Engagement y Motivación laboral en Trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022”

VAR IAB LE	DEFIN ICIÓN CONC EPTU AL	DEFINI CIÓN OPER ACION AL	DIME NSIO NES	INDIC ADOR ES	ES CA LA DE ME DIC IÓN
Eng age ment	El engagem ent es un fenóm eno caract erizad o por los estado s mental es positiv os de los individ uos hacia su trabajo . Es decir, se refiere al apego emoci onal que siente un emple ado por su organi zación, el cual tiende a influir en su compo rtamie nto y nivel de esfuer zo en	Se entien de al engagem ent como el nivel de compro miso de los trabaja dores hacia la entidad en donde laboran . Según la Escala de UWES el engagem ent es evalua da a través de 3 dimens iones como el vigor, la dedica ción y absorci ón	Vigor	Energí a para trabaja r	Ord inal
			Dedic ación	Deseo s por realizar el trabajo	
				Persist encia en el trabajo	
				Identifi cación laboral	
			Absor ción	Inspira ción laboral	
				Propós itos instituci onales	
				Satisfa cción por el trabajo	
				Conce ntració n en el trabajo	
				Involuc ramient o laboral	

	las actividades relacionadas con el trabajo (Frias Herrera, 2016)				
Motivación Laboral	La motivación laboral es un conjunto de esfuerzos que realiza una persona con la finalidad de lograr una meta. Las razones que motivan a hombres o mujeres a ir a trabajar son muchas, en ese sentido, es importante que todas las entidades presten interés en sus colaboradores y a la vez reconozcan	Herzberg (1950) enfatiza que en cualquier puesto de trabajo se requiere llenar con factores motivadores, para que los empleados encuentren en él la oportunidad de satisfacer sus necesidades: factores higiénicos y factores motivacionales.	Factores Higiénicos	Relaciones con el jefe	Ordinal
				Relaciones con los compañeros de trabajo	
				Buenas condiciones Laborales	
				Seguridad de trabajo	
				Prestigio o Status	
				Políticas y Directrices de la Organización	
			Factores motivadores	El trabajo en sí mismo como estímulo positivo	
				Responsabilidad	
				Autorrealización personal	
				Reconocimiento profesional	

	cuales son esos motivos que los impulsan a trabajar (Bonilla, 2017)			Oportunidad de crecimiento	
				Desarrollo Profesional	

ANEXO 2:

Matriz de consistencia

“Engagement y Motivación laboral en Trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE
PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre el engagement y motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022?	OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre el engagement y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022	HIPOTESIS GENERAL: Existe relación significativa entre el engagement y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022.	1.ENGAGEMENT 2.MOTIVACION LABORAL
PROBLEMA ESPECIFICO 1: ¿Cuál es la relación entre dimensión de vigor y motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022?	OBJETIVO ESPECIFICO 1: Determinar la relación entre la dimensión de vigor y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022	HIPOTESIS ESPECIFICA 1: Existe relación significativa entre la dimensión vigor y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022.	
PROBLEMA ESPECIFICO 2: ¿Cuál es la relación entre dimensión de dedicación y motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022?	OBJETIVO ESPECIFICO 2: Determinar la relación entre la dimensión de dedicación y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022	HIPOTESIS ESPECIFICA 2: Existe relación significativa entre la dimensión dedicación y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022	
PROBLEMA ESPECIFICO 3: ¿Cuál es la relación entre dimensión de absorción y motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022?	OBJETIVO ESPECIFICO 3: Determinar la relación entre la dimensión de absorción y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022	HIPOTESIS ESPECIFICA 3: Existe relación significativa entre la dimensión absorción y la motivación laboral en trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022	

ANEXO 3:

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT

Título de investigación: Engagement y Motivación laboral en Trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022

Objetivo: Reunir información del engagement en los trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos.

Autor: Bullon Alcala Wendy Eliana

Instrucciones

Estimado Trabajador (a), lea detenidamente cada una de las preguntas y responda.

El siguiente cuestionario consta de nueve (09) preguntas, marque con (X) o (✓) según corresponda

Recuerde: No marcar dos opciones

DATOS:

Distrito Fiscal:

Cargo:

Tiempo de servicio:

Sexo:

ESCALA DE VALORACIÓN	VALORACIÓN				
Nunca	1				
Casi nunca	2				
No Sabe/ No opina	3				
Casi Siempre	4				
Siempre	5				
Variable 1	Valoración				
Ítems	1	2	3	4	5
Vigor					
Me siento lleno(a) de energía cuando realizo las diferentes labores en mi oficina.					

Así este agotado (a) cumplo con mis obligaciones laborales, porque pienso que es la esencia de mi esfuerzo.					
Incluso cuando las cosas no van bien en mi institución, continúo trabajando.					
Dedicación					
Estoy muy comprometido(a) con los propósitos institucionales, por ello mi trabajo está dedicado a su cumplimiento.					
Estoy entusiasmado(a) con el trabajo que realizo diariamente en mi centro de labores.					
Estoy orgulloso(a) de pertenecer al Programa de Asistencia a Víctimas y Testigos.					
Absorción					
Soy feliz cuando estoy laborando en mi institución.					
Se me hace muy difícil desconectarme de las labores que realizo en mi trabajo.					
Participo y colaboro más allá de mis obligaciones, porque siento que es un placer trabajar en la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos					

CUESTIONARIO DE MOTIVACION LABORAL

Título de investigación: Engagement y Motivación laboral en Trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022

Objetivo: Reunir información del engagement en los trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos.

Autor: Bullon Alcala Wendy Eliana

Instrucciones

Estimado Trabajador (a), lea detenidamente cada una de las preguntas y responda.

El siguiente cuestionario consta de nueve (09) preguntas, marque con (X) o (✓) según corresponda

Recuerde: No marcar dos opciones

DATOS

Distrito Fiscal:

Cargo:

Tiempo de servicio:

Sexo:

ESCALA DE VALORACIÓN	VALORACIÓN				
Nunca	1				
Casi nunca	2				
No Sabe/ No opina	3				
Casi Siempre	4				
Siempre	5				
Variable 2	Escala de medición				
Motivación Laboral	1	2	3	4	5
Factores higiénicos					
Cuenta usted con beneficios laborales					
Cuenta con beneficios sociales de acuerdo a Ley.					
La entidad respeta su hora de descanso.					
Tiene una buena relación con sus compañeros.					

Recibe aguinaldo por fiestas patrias.					
Toma de forma positiva nuevas formas de trabajo brindado por su jefe.					
Piensa que su trabajo sería mejor si lo realizo solo.					
Recibe asesoría por parte de su superior.					
Cree que su lugar de trabajo está afectando su salud.					
Su lugar de trabajo cuenta con una adecuada ambientación.					
Se siente seguro en su trabajo.					
Considera que su salario es "justo" con la labor que realiza					
Factores motivacionales					
Se siente satisfecho con sus labores, porque le ayuda a ser mejor persona y/o profesional.					
Establece relaciones de compañerismo con los trabajadores de la entidad.					
Se siente bien con su desempeño laboral.					
Colabora intensamente en el logro de los objetivos de la Entidad.					
Le cuesta formar parte de un grupo en el trabajo.					
Averigua sobre temas que son parte de sus labores.					
Aspira a cargos superiores.					
Sus superiores suelen asignarle responsabilidades.					
En situaciones de dificultad, puede contar con sus compañeros.					
Siente que toman en cuenta sus opiniones.					
Considera que reconocen su trabajo.					
Considera que reconocen sus horas extras.					
Le dan a conocer que mejora día a día.					
Le informan cuando se toman decisiones en el área de trabajo.					
Tiene habilidades para participar activamente en el logro de una meta en común en la entidad.					
Realiza trabajos adicionales que ayudan al crecimiento de la entidad.					
Esta dispuesto a colaborar más allá de sus responsabilidades cuando es necesario.					
Si le asignan una tarea que no es de su competencia hace lo posible por realizarla.					

Cree que el área que Ud. desempeña ayuda al crecimiento de la entidad.					
Se siente seguro de poder ofrecer mejoras a la entidad.					
Está enterado del rendimiento actual de los trabajadores de la entidad.					
Se interesa por como sus compañeros realizan su labor.					
Mantiene una comunicación abierta con su jefe.					
La entidad se preocupa por implementar mis conocimientos.					
Siente y puede delegar sus responsabilidades.					
La entidad reconoce su puntualidad.					
Le agrada llegar temprano al trabajo porque se siente satisfecho.					
La entidad reconoce cuando entrega un buen trabajo a tiempo					
Le importa terminar su trabajo a tiempo.					

ANEXO 4:
Validación de instrumentos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable
engagement

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : VIGOR							
1	Se siente lleno de energía en su centro de trabajo.	X		X		X		
2	Es fuerte y vigoroso en su trabajo.	X		X		X		
3	Cuando se levanta por las mañanas tiene ganas de ir a trabajar.	X		X		X		
4	Puede seguir trabajando durante largos periodos de tiempo.	X		X		X		
5	Es muy persistente en su trabajo.	X		X		X		
6	Incluso cuando las cosas no van bien, Ud. continúa trabajando.	X		X		X		
	DIMENSION 2 : DEDICACION							
7	Su trabajo está lleno de significado y propósito.	X		X		X		
8	Está entusiasmado (a) con su trabajo.	X		X		X		
9	Su trabajo le inspira.	X		X		X		
10	Está orgulloso del trabajo que realiza.	X		X		X		
11	Su trabajo es desafiante	X		X		X		
	DIMENSION 3 : ABSORCION							
12	El tiempo pasa rápido cuando está trabajando	X		X		X		
13	Cuando está trabajando olvida todo lo que pasa a su alrededor.	X		X		X		
14	Se siente feliz cuando esta distraído en su trabajo.	X		X		X		
15	Está inmerso en su trabajo.	X		X		X		
16	Se "deja llevar" por su trabajo.	X		X		X		
17	Le es difícil "desconectarse" de su trabajo.	X		X		X		

Autor: Schaufeli & Bakker (2003), (Utrecht Work Engagement [UWES-17]).

Fuente: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6548/ENSamar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: TULA LLANOS MILAGROS SOLEDAD DNI: 42227031

Especialidad del validador: TERAPIA FAMILIAR

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de junio del 202



Mg. | Milagros Soledad Tula Llanos

**Firma del Experto
Informante**

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide de motivación laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: FACTORES HIGIÉNICOS BENEFICIOS Y SERVICIOS SOCIALES								
1	Cuenta usted con beneficios laborales	X		X		X		
2	Cuenta con beneficios sociales de acuerdo a Ley.	X		X		X		
3	La entidad respeta su hora de descanso.	X		X		X		
4	Tiene una buena relación con sus compañeros.	X		X		X		
5	Recibe aguinaldo por fiestas patrias.	X		X		X		
SUPERVISIÓN								
6	Toma de forma positiva nuevas formas de trabajo brindado por su jefe.	X		X		X		
7	Piensa que su trabajo sería mejor si lo realizo solo.	X		X		X		
8	Recibe asesoría por parte de su superior.	X		X		X		
CONDICIONES FÍSICAS Y AMBIENTALES DE TRABAJO								
09	Cree que su lugar de trabajo está afectando su salud.	X		X		X		
10	Su lugar de trabajo cuenta con una adecuada ambientación.	X		X		X		
11	Se siente seguro en su trabajo.	X		X		X		
SALARIO								
12	Considera que su salario es “justo” con la labor que realiza	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: FACTORES MOTIVADORES REALIZACIÓN								
13	Se siente satisfecho con sus labores, porque le ayuda a ser mejor persona y/o profesional.	X		X		X		
14	Establece relaciones de compañerismo con los trabajadores de la entidad.	X		X		X		
15	Se siente bien con su desempeño laboral.	X		X		X		
16	Colabora intensamente en el logro de los objetivos de la Entidad.	X		X		X		
17	Le cuesta formar parte de un grupo en el trabajo.	X		X		X		
18	Averigua sobre temas que son parte de sus labores.	X		X		X		
19	Aspira a cargos superiores.	X		X		X		
20	Sus superiores suelen asignarle responsabilidades.	X		X		X		
21	En situaciones de dificultad, puede contar con sus compañeros.	X		X		X		
RECONOCIMIENTO								
22	Siente que toman en cuenta sus opiniones.	X		X		X		
23	Considera que reconocen su trabajo.	X		X		X		
24	Considera que reconocen sus horas extras.	X		X		X		
25	Le dan a conocer que mejora día a día.	X		X		X		
26	Le informan cuando se toman decisiones en el área de trabajo.	X		X		X		
PROGRESO PROFESIONAL								
27	Tiene habilidades para participar activamente en el logro de una meta en común en la entidad.	X		X		X		
28	Realiza trabajos adicionales que ayudan al crecimiento de la entidad.	X		X		X		

29	Esta dispuesto a colaborar más allá de sus responsabilidades cuando es necesario.	X		X		X	
30	Si le asignan una tarea que no es de su competencia hace lo posible por realizarla.	X		X		X	
31	Cree que el área que Ud. desempeña ayuda al crecimiento de la entidad.	X		X		X	
32	Se siente seguro de poder ofrecer mejoras a la entidad.	X		X		X	
33	Está enterado del rendimiento actual de los trabajadores de la entidad.	X		X		X	
34	Se interesa por como sus compañeros realizan su labor.	X		X		X	
35	Mantiene una comunicación abierta con su jefe.	X		X		X	
36	La entidad se preocupa por implementar mis conocimientos.	X		X		X	
RESPONSABILIDAD							
37	Siente y puede delegar sus responsabilidades.	X		X		X	
38	La entidad reconoce su puntualidad.	X		X		X	
39	Le agrada llegar temprano al trabajo porque se siente satisfecho.	X		X		X	
40	La entidad reconoce cuando entrega un buen trabajo a tiempo	X		X		X	
41	Le importa terminar su trabajo a tiempo.	X		X		X	

Autor: Pedro Jaramillo Arica (2010) (Revisión de la Escala de Motivación Laboral ML-ORG.)

Fuente:

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/398/18.%20TESIS%20MBA%20-%20LORENA%20BAZAN%20VELASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [
X] Aplicable
después de corregir [] No aplicable

[] Apellidos y nombres del juez validador. Mg:

TULA LLANOS MILAGROS

SOLEDAD

DNI: 42227031

Especialidad del validador: TERAPIA FAMILIAR

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de junio del 202



Mg. | Milagros Soledad Tula Llanos

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable engagement

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : VIGOR								
1	Se siente lleno de energía en su centro de trabajo.	x		x		x		
2	Es fuerte y vigoroso en su trabajo.	x		x		x		
3	Cuando se levanta por las mañanas tiene ganas de ir a trabajar.	x		x		x		
4	Puede seguir trabajando durante largos periodos de tiempo.	x		x		x		
5	Es muy persistente en su trabajo.	x		x		x		
6	Incluso cuando las cosas no van bien, Ud. continúa trabajando.	x		x		x		
DIMENSION 2 : DEDICACION		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Su trabajo está lleno de significado y propósito.	x		x		x		
8	Está entusiasmado (a) con su trabajo.	x		x		x		
9	Su trabajo le inspira.	x		x		x		
10	Está orgulloso del trabajo que realiza.	x		x		x		
11	Su trabajo es desafiante	x		x		x		
DIMENSION 3 : ABSORCION		Si	No	Si	No	Si	No	
12	El tiempo pasa rápido cuando está trabajando	x		x		x		
13	Cuando está trabajando olvida todo lo que pasa a su alrededor.	x		x		x		
14	Se siente feliz cuando esta distraído en su trabajo.	x		x		x		
15	Está inmerso en su trabajo.	x		x		x		
16	Se "deja llevar" por su trabajo.	x		x		x		
17	Le es difícil "desconectarse" de su trabajo.	x		x		x		

Autor: Schaufeli & Bakker (2003), (Utrecht Work Engagement [UWES-17]).

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No**

aplicable [] **Apellidos y nombres del juez**

validador. Dr/ Mg: Dr. John Peter Aguirre Landa

DNI: 10002395

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

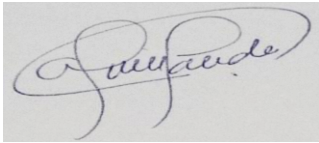
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

01 de julio de 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'García', is centered on a light gray rectangular background.

Firma del Experto Informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide de motivación laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: FACTORES HIGIÉNICOS BENEFICIOS Y SERVICIOS SOCIALES								
1	Cuenta usted con beneficios laborales	x		x		x		
2	Cuenta con beneficios sociales de acuerdo a Ley.	x		x		x		
3	La entidad respeta su hora de descanso.	x		x		x		
4	Tiene una buena relación con sus compañeros.	x		x		x		
5	Recibe aguinaldo por fiestas patrias.	x		x		x		
SUPERVISIÓN								
6	Toma de forma positiva nuevas formas de trabajo brindado por su jefe.	x		x		x		
7	Piensa que su trabajo sería mejor si lo realizo solo.	x		x		x		
8	Recibe asesoría por parte de su superior.	x		x		x		
CONDICIONES FÍSICAS Y AMBIENTALES DE TRABAJO								
09	Cree que su lugar de trabajo está afectando su salud.	x		x		x		
10	Su lugar de trabajo cuenta con una adecuada ambientación.	x		x		x		
11	Se siente seguro en su trabajo.	x		x		x		
SALARIO								
12	Considera que su salario es “justo” con la labor que realiza	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: FACTORES MOTIVADORES REALIZACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
13	Se siente satisfecho con sus labores, porque le ayuda a ser mejor persona y/o profesional.	x		x		x		
14	Establece relaciones de compañerismo con los trabajadores de la entidad.	x		x		x		
15	Se siente bien con su desempeño laboral.	x		x		x		
16	Colabora intensamente en el logro de los objetivos de la Entidad.	x		x		x		
17	Le cuesta formar parte de un grupo en el trabajo.	x		x		x		
18	Averigua sobre temas que son parte de sus labores.	x		x		x		
19	Aspira a cargos superiores.	x		x		x		
20	Sus superiores suelen asignarle responsabilidades.	x		x		x		
21	En situaciones de dificultad, puede contar con sus compañeros.	x		x		x		
RECONOCIMIENTO								
22	Siente que toman en cuenta sus opiniones.	x		x		x		
23	Considera que reconocen su trabajo.	x		x		x		
24	Considera que reconocen sus horas extras.	x		x		x		
25	Le dan a conocer que mejora día a día.	x		x		x		
26	Le informan cuando se toman decisiones en el área de trabajo.	x		x		x		
PROGRESO PROFESIONAL								

27	Tiene habilidades para participar activamente en el logro de una meta en común en la entidad.	x		x		x	
28	Realiza trabajos adicionales que ayudan al crecimiento de la entidad.	x		x		x	
29	Esta dispuesto a colaborar más allá de sus responsabilidades cuando es necesario.	x		x		x	
30	Si le asignan una tarea que no es de su competencia hace lo posible por realizarla.	x		x		x	
31	Cree que el área que Ud. desempeña ayuda al crecimiento de la entidad.	x		x		x	
32	Se siente seguro de poder ofrecer mejoras a la entidad.	x		x		x	
33	Está enterado del rendimiento actual de los trabajadores de la entidad.	x		x		x	
34	Se interesa por como sus compañeros realizan su labor.	x		x		x	
35	Mantiene una comunicación abierta con su jefe.	x		x		x	
36	La entidad se preocupa por implementar mis conocimientos.	x		x		x	
RESPONSABILIDAD							
37	Siente y puede delegar sus responsabilidades.	x		x		x	
38	La entidad reconoce su puntualidad.	x		x		x	
39	Le agrada llegar temprano al trabajo porque se siente satisfecho.	x		x		x	
40	La entidad reconoce cuando entrega un buen trabajo a tiempo	x		x		x	
41	Le importa terminar su trabajo a tiempo.	x		x		x	

Autor: Pedro Jaramillo Arica (2010) (Revisión de la Escala de Motivación Laboral ML-ORG.)

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable

después de corregir [] No aplicable []Apellidos

y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. John Peter

Aguirre Landa DNI: 10002395

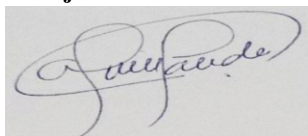
Especialidad del validador: Licenciado en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

01 de julio de 2022



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ENGAGEMENT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : VIGOR								
1	Se siente lleno de energía en su centro de trabajo.	X		X		X		
2	Es fuerte y vigoroso en su trabajo.	X		X		X		
3	Cuando se levanta por las mañanas tiene ganas de ir a trabajar.	X		X		X		
4	Puede seguir trabajando durante largos periodos de tiempo.	X		X		X		
5	Es muy persistente en su trabajo.	X		X		X		
6	Incluso cuando las cosas no van bien, Ud. continúa trabajando.	X		X		X		
DIMENSION 2 : DEDICACION								
7	Su trabajo está lleno de significado y propósito.	X		X		X		
8	Está entusiasmado (a) con su trabajo.	X		X		X		
9	Su trabajo le inspira.	X		X		X		
10	Está orgulloso del trabajo que realiza.	X		X		X		
11	Su trabajo es desafiante	X		X		X		
DIMENSION 3 : ABSORCION								
12	El tiempo pasa rápido cuando está trabajando	X		X		X		
13	Cuando está trabajando olvida todo lo que pasa a su alrededor.	X		X		X		
14	Se siente feliz cuando esta distraído en su trabajo.	X		X		X		
15	Está inmerso en su trabajo.	X		X		X		
16	Se "deja llevar" por su trabajo.	X		X		X		
17	Le es difícil "desconectarse" de su trabajo.	X		X		X		

Autor: Schaufeli & Bakker (2003), (Utrecht Work Engagement [UWES-17]).

Fuente: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6548/ENSammr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg Lady Diana Bullón Alcalá..... DNI: 44869815.....

Especialidad del validador:Maestría en Gestión Pública.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: FACTORES HIGIENICOS								
BENEFICIOS Y SERVICIOS SOCIALES								
1	Cuenta usted con beneficios laborales	X		X		X		
2	Cuenta con beneficios sociales de acuerdo a Ley.	X		X		X		
3	La entidad respeta su hora de descanso.	X		X		X		
4	Tiene una buena relación con sus compañeros.	X		X		X		
5	Recibe aguinaldo por fiestas patrias.	X		X		X		
SUPERVISIÓN								
6	Toma de forma positiva nuevas formas de trabajo brindado por su jefe.	X		X		X		
7	Piensa que su trabajo sería mejor si lo realizo solo.	X		X		X		
8	Recibe asesoría por parte de su superior.	X		X		X		
CONDICIONES FISICAS Y AMBIENTALES DE TRABAJO								
09	Cree que su lugar de trabajo está afectando su salud.	X		X		X		
10	Su lugar de trabajo cuenta con una adecuada ambientación.	X		X		X		
11	Se siente seguro en su trabajo.	X		X		X		
SALARIO								
12	Considera que su salario es "justo" con la labor que realiza	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: FACTORES MOTIVADORES								
REALIZACIÓN								
13	Se siente satisfecho con sus labores, porque le ayuda a ser mejor persona y/o profesional.	X		X		X		
14	Establece relaciones de compañerismo con los trabajadores de la entidad.	X		X		X		
15	Se siente bien con su desempeño laboral.	X		X		X		
16	Colabora intensamente en el logro de los objetivos de la Entidad.	X		X		X		
17	Le cuesta formar parte de un grupo en el trabajo.	X		X		X		
18	Averigua sobre temas que son parte de sus labores.	X		X		X		
19	Aspira a cargos superiores.	X		X		X		
20	Sus superiores suelen asignarle responsabilidades.	X		X		X		
21	En situaciones de dificultad, puede contar con sus compañeros.	X		X		X		
RECONOCIMIENTO								
22	Siente que toman en cuenta sus opiniones.	X		X		X		
23	Considera que reconocen su trabajo.	X		X		X		
24	Considera que reconocen sus horas extras.	X		X		X		
25	Le dan a conocer que mejora día a día.	X		X		X		
26	Le informan cuando se toman decisiones en el área de trabajo.	X		X		X		
PROGRESO PROFESIONAL								

27	Tiene habilidades para participar activamente en el logro de una meta en común en la entidad.	X		X		X		
28	Realiza trabajos adicionales que ayudan al crecimiento de la entidad.	X		X		X		
29	Esta dispuesto a colaborar más allá de sus responsabilidades cuando es necesario.	X		X		X		
30	Si le asignan una tarea que no es de su competencia hace lo posible por realizarla.	X		X		X		
31	Cree que el área que Ud. desempeña ayuda al crecimiento de la entidad.	X		X		X		
32	Se siente seguro de poder ofrecer mejoras a la entidad.	X		X		X		
33	Está enterado del rendimiento actual de los trabajadores de la entidad.	X		X		X		
34	Se interesa por como sus compañeros realizan su labor.	X		X		X		
35	Mantiene una comunicación abierta con su jefe.	X		X		X		
36	La entidad se preocupa por implementar mis conocimientos.	X		X		X		
RESPONSABILIDAD								
37	Siente y puede delegar sus responsabilidades.	X		X		X		
38	La entidad reconoce su puntualidad.	X		X		X		
39	Le agrada llegar temprano al trabajo porque se siente satisfecho.	X		X		X		
40	La entidad reconoce cuando entrega un buen trabajo a tiempo	X		X		X		
41	Le importa terminar su trabajo a tiempo.	X		X		X		

Autor: Pedro Jaramillo Arica (2010) (Revisión de la Escala de Motivación Laboral ML-ORG.)
Fuente: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/398/18.%20TESIS%20MBA%20-%20LORENA%20BAZAN%20VELASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. D^{ra}/ Mg Lady Diana Bullón Alcalá DNI: 44869815.....

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Publica.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de junio del 2022


 Firma del Experto Informante.

ANEXO 7:

Juicio de Expertos:

Los expertos mediante la revisión y levantamiento de observaciones, indicaron que los instrumentos de ambas variables cumplen la función de recolectar la información completa y concisa.

Prueba de Confiabilidad:

Para la confiabilidad de las variables de Engagement y motivación laboral, se hizo uso del cálculo de alfa de Cronbach, mediante el SPSS. Para la variable Engagement se obtuvo 0.855 y la variable motivación laboral 0.856, obteniendo una confiabilidad alta.

Tabla 1

Estadísticas de fiabilidad - Engagement

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.855	17

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad - Motivación laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.856	41

ANEXO 8:

Prueba de normalidad

Se aplicó el estadístico de Shapiro – Wilk, pues en efecto, la muestra equivale a 44 trabajadores. En ese sentido se infiere que las dimensiones y variables, revelan una distribución normal, utilizándose la prueba no paramétrica de Pearson para generar la hipótesis.

Tabla 10

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
engagement	0.953	44	0.072
motivación laboral	0.985	44	0.834

ANEXO 9:

Carta de presentación



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 21 de Mayo del 2022

Carta de Presentación N° 045 – 2022 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Señor(a)

Coordinador (a) de la Unidad Distrital de Asistencia a Víctimas y Testigos – Distrito Fiscal
Lima Este

**PROGRAMA DE ATENCION Y ASISTENCIA A VICTIMAS Y TESTIGOS – MINISTERIO
PUBLICO- FISCALIA DE LA NACION**

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **BULLON ALCALA WENDY ELIANA N° DNI
46509371** y código de matrícula **N° 7002325934**, estudiante del programa de **Maestría en
Gestión Publica** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

**"ENGAGEMENT Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE
ASISTENCIA A VÍCTIMAS Y TESTIGOS – LIMA 2022."**

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro
estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que
usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su
despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.

Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 21 de Mayo del 2022

Carta de Presentación N° 046 – 2022 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Señor(a)

Coordinador (a) de la Unidad Distrital de Asistencia a Víctimas y Testigos – Distrito Fiscal Lima Centro.

PROGRAMA DE ATENCION Y ASISTENCIA A VICTIMAS Y TESTIGOS – MINISTERIO PUBLICO- FISCALIA DE LA NACION

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **BULLON ALCALA WENDY ELIANA N° DNI 46509371** y código de matrícula **N° 7002325934**, estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

“ENGAGEMENT Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE ASISTENCIA A VÍCTIMAS Y TESTIGOS – LIMA 2022.”

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.



Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AGUIRRE LANDA JOHN PETER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Engagement y Motivación laboral en Trabajadores de la Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos en Entidad Pública – Lima 2022", cuyo autor es BULLON ALCALA WENDY ELIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AGUIRRE LANDA JOHN PETER DNI: 10002395 ORCID: 0000-0002-6604-9371	Firmado electrónicamente por: AGUIRREL el 04-08- 2022 12:08:35

Código documento Trilce: TRI - 0375249