



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO**

**Motivación laboral y engagement de los trabajadores de un
municipio de Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de Talento Humano

AUTORA:

Dupuy Solis, Lucia Teodolinda (orcid.org/0000-0001-9798-0209)

ASESORAS:

Dra. Quiñones Li, Aura Elisa (orcid.org/0000-0002-5105-1188)

Mg. Trinidad Vargas, Ommero Rommie (orcid.org/0000-0002-8512-383X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Con mucho amor a mi amado esposo, quien ha estado a mi lado en tiempos buenos y difíciles, y a mis queridas hijas que son y serán mi eterno orgullo.

Agradecimiento

Agradezco profundamente a Dios por todas las bendiciones y oportunidades brindadas en mi vida.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUIÑONES LI AURA ELISA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación laboral y engagement de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022", cuyo autor es DUPUY SOLIS LUCIA TEODOLINDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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 Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AURA ELISA QUIÑONES LI DNI: 07721447 ORCID: 0000-0002-5105-1188	Firmado electrónicamente por: AQUINONESL el 07- 01-2024 19:50:31

Código documento Trilce: TRI - 0709691



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DUPUY SOLIS LUCIA TEODOLINDA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación laboral y engagement de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
LUCIA TEODOLINDA DUPUY SOLIS DNI: 07695890 ORCID: 0000-0001-9798-0209	Firmado electrónicamente por: LDUPUY el 27-12-2023 09:10:41

Código documento Trilce: TRI - 0709693

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	v
Índice de contenido.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra y muestreo.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5. Procedimientos.....	12
3.6. Método de análisis de datos.....	12
3.7. Aspectos éticos.....	12
IV. RESULTADOS.....	13
4.1. Resultados de la variable: Motivación laboral.....	13
4.2. Resultados de la variable: Engagement.....	15
4.3. Contrastación de hipótesis.....	16
V. DISCUSIÓN.....	20
VI. CONCLUSIONES.....	23
VII. RECOMENDACIONES.....	24
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS.....	31

Índice de tablas

Tabla 1. Correlación de motivación laboral y engagement	17
Tabla 2. Correlación de necesidades de existencia y vigor	18
Tabla 3. Correlación de necesidades de relación y dedicación	18
Tabla 4. Correlación de necesidades de crecimiento y absorción	19

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de la dimensión N°1	13
Figura 2. Diagrama de la dimensión N°2	13
Figura 3. Diagrama de la dimensión N°3	14
Figura 4. Diagrama de la dimensión N°4	15
Figura 5. Diagrama de la dimensión N°5	15
Figura 6. Diagrama de la dimensión N°6	16

Resumen

Este trabajo investigativo tuvo como propósito determinar la relación entre la motivación laboral y el engagement de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022. A partir del criterio metodológico, este se rigió al enfoque cuantitativo, acogiendo al diseño no experimental, con lo cual fue pertinente contar con el nivel correlacional. A la vez, se procedió a trabajar con una muestra probabilística de 245 trabajadores, y para la recolección de información, se gestionó la encuesta, en la cual se aprovecharon dos cuestionarios. A partir de entonces, los datos fueron añadidos al aplicativo SPSS, software estadístico que condujo a conclusiones finales. Por tanto, se corroboró que la motivación laboral guarda correlación muy alta y positiva con el engagement de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022.

Palabras clave: motivación, laboral, engagement, energía, satisfacción.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between work motivation and employee engagement in a municipality of Lima, 2022. From the methodological criterion, this was governed by the quantitative approach, using a non-experimental design, which made it pertinent to have a correlational level. At the same time, we proceeded to work with a probabilistic sample of 245 workers, and for the collection of information, a survey was conducted, in which two questionnaires were used. Thereafter, the data were added to the SPSS application, statistical software that led to final conclusions. Thus, it was corroborated that work motivation is highly and positively correlated with the engagement of workers in a municipality of Lima, 2022.

Keywords: motivation, work, engagement, energy, satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones vienen asumiendo una gestión sensible y comprometida a las necesidades de sus colaboradores mediante el desarrollo de normativas de responsabilidad social dado que el capital humano es un elemento esencial para el éxito organizacional; sin embargo, aún existen sectores que no toman en consideración la relevancia de dicho factor. La motivación es aquel estímulo, esfuerzo e impulso para satisfacer un objetivo o anhelo (Bohórquez et al. 2020). En ese sentido, uno de los más grandes errores de los gestores y jefes es creer que la única motivación del trabajador es su salario, pensando que este es un mecanismo para alcanzar un mejor rendimiento laboral, dejando de lado lo que realmente los motiva como el reconocimiento por sus logros, una competencia sana, buenas relaciones laborales, la confianza, la delegación de responsabilidad y autoridad, entre otros, estos medios de motivación al ser aplicados correctamente serán más efectivos que la misma retribución económica.

Por otro lado, el engagement es aquella implicación de un colaborador con su trabajo u organización, es decir, desarrollan sentimientos de compromiso y lealtad, mostrando disposición para llevar a cabo esfuerzos adicionales que dan lugar a un óptimo desempeño (Leiter, Maslach, 2017). El incluir ambas nociones tanto motivación laboral y engagement es de mucha significancia como referente para la formulación de políticas de recursos humanos dirigidas al desarrollo positivo del ámbito psicológico y social del capital humano. Por tanto, toda organización debe considerar al factor humano como fundamental si busca sobrevivir y progresar en un entorno que cambia continuamente, necesita contar con un personal motivado y satisfecho que se sienta comprometido con su entidad laboral al punto de sentirse identificado con ella; para ello se debe enumerar un conjunto de acciones orientadas a garantizar una motivación en el trabajador (Tripliana, Llorens, 2015).

En España, de acuerdo con Randstad, un 45.7% de las personas que laboran no se sienten satisfechos con su trabajo; mientras que un 18.5% de la totalidad de la población laboral activa se halla en la búsqueda de un empleo nuevo. Por otro lado, en una encuesta efectuada por Gallup en el año 2018, se calificaron a los empleados de la siguiente forma: un 34% se sienten comprometidos, mientras que el 13% se

sienten desmotivados, y un 52% no se sienten comprometidos; eso quiere decir que, el 65% de la fuerza laboral no se siente satisfecho con su trabajo o aparenta que sí (Sheridan, 2021).

En el caso de un municipio de Lima, se ha observado la poca motivación de los trabajadores, reflejándose en las constantes quejas sin razón alguna, en el trabajo que realizan lo llevan de forma lenta, en el desinterés en sus funciones, en el desenfoco de los objetivos institucionales, en la falta de compromiso, ya que evitan involucrarse en algunos proyectos o actividades del municipio; y, por ende, un bajo rendimiento laboral.

A partir de ello, surge la siguiente interrogante, problema general ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el engagement de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022?; paralelamente se precisaron los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre las necesidades de existencia y el vigor de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022?; ¿Qué relación existe entre las necesidades de relación y la dedicación de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022? y ¿Qué relación existe entre las necesidades de crecimiento y la absorción de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022?

De acuerdo con Monje (2011), la justificación comprende un relato de los motivos por los cuales es importante emprender un estudio. El presente trabajo se justificó teóricamente, debido a que el trabajo posee fundamentos científicos concernientes a las variables motivación laboral y engagement, respaldando aquellos argumentos que se plasmaron en el marco teórico; se justificó metodológicamente, debido a que se construyeron instrumentos confiables, que podrán ser aprovechados por futuros indagadores que trabajan con el enfoque cuantitativo; también se justificó de forma práctica, puesto que los gestores del municipio buscarán desarrollar el compromiso y productividad laboral concordancia con los hallazgos del presente estudio. Y cuenta con justificación epistemológica, dado que será de apoyo y soporte al conocimiento de la Gestión del Talento Humano, además de un beneficio para próximos estudios.

También, Monje (2011) señala que los objetivos son expresiones de fines, orientados a lograr una meta. Ante ello, se indica el objetivo general: Determinar la

relación entre la motivación laboral y el engagement de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022; simultáneamente se dan a conocer los objetivos específicos: Determinar la relación entre las necesidades de existencia y el vigor de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022; determinar la relación entre las necesidades de relación y la dedicación de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022; y determinar la relación entre las necesidades de crecimiento y la absorción de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022.

Finalmente, Monje (2011) hace hincapié que un estudio cuantitativo requiere de hipótesis o supuestos que serán corroborados. Se fija a continuación la hipótesis general: La motivación laboral se relaciona con el engagement de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022; a la par se enuncian las hipótesis específicas: Las necesidades de existencia se relacionan con el vigor de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022; las necesidades de relación se relacionan con la dedicación de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022; y las necesidades de crecimiento se relacionan con la absorción de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se optó por emplear a los siguientes antecedentes nacionales, Saavedra (2021) en su estudio priorizó ubicar el grado de reciprocidad entre la motivación laboral y el engagement de los colaboradores de un municipio de Cajamarca, 2021. Su trabajo investigativo de tipo básico se ajustó al diseño no experimental y al alcance correlacional; en el cual su muestra no probabilística y censal (conveniencia) fue de 70 colaboradores. Con un valor de 0.479, concluyó que ambas variables guardan un nivel de reciprocidad directo y significativo. Asimismo, Argandoña (2021) en su estudio buscó evaluar la repercusión de la motivación intrínseca en el engagement laboral de un municipio de Cusco, 2021. Su investigación cuantitativa se caracterizó por su diseño no experimental, y por contar con un nivel correlacional, alineándose al tipo aplicada; y fueron 108 colaboradores los que participaron en la encuesta. Con un valor de 0.740, concluyó que la motivación intrínseca repercute positiva, directa y considerablemente en el engagement laboral.

Por su parte, los autores Mondragón & Silva (2021) en su estudio tuvieron como fin ubicar en qué nivel se asociaban los factores de motivación y el engagement de los colaboradores de una entidad comercial de Tarapoto - 2019. Consideraron el nivel correlacional, recurrieron al diseño no experimental, eligieron el tipo aplicada y trabajaron ceñidos al enfoque cuantitativo. Seleccionaron a 21 colaboradores como muestra censal, dispusieron de 02 cuestionarios para aunar información. Con un valor de 0.742, manifestaron y concluyeron que dichas variables se asocian positiva, significativa y altamente. Del mismo modo, Leguía (2019) en su investigación de tipo básica tuvo como intención precisar el vínculo existente entre la motivación laboral y el engagement; por tal razón trabajó con un enfoque cuantitativo, en la cual implementó un diseño no experimental y consideró un alcance correlacional-descriptivo. Fijó una muestra intencionada y no probabilística de 88 colaboradores del área administrativa de un municipio de Cusco, a quienes se les entregaron 02 cuestionarios de Escala Likert que fueron validados por expertos y sometidos por el alfa de Cronbach. Con un Rho de Spearman de 0.447, concluyó que existe un vínculo positivo y moderado entre las variables estudiadas.

Finalmente, Quispe (2018) en su investigación pretendió precisar la magnitud del acoplamiento entre las variables motivación laboral y engagement de los colaboradores de un municipio de Cusco, 2018. Para su cumplimiento, consideró desarrollarlo con 40 colaboradores, empleando 02 cuestionarios que demostraron fiabilidad, así como validez. Fue un trabajo que se alineó al enfoque cuantitativo, optando por el diseño no experimental y por el alcance descriptivo-correlacional. Con una cifra de 0.709 (Rho de Spearman), concluyó que hay un nexo alto y directo entre las variables en mención. Del mismo modo, fue imperante dar a conocer a los siguientes antecedentes internacionales, Eliseo (2020) en su trabajo investigativo tuvo como finalidad conocer el nexo entre el engagement y la motivación de los trabajadores de una universidad privada de Xalapa. Desarrolló un estudio de campo, perteneciente al enfoque mixto y al tipo aplicada, además consideró el diseño no experimental y el nivel exploratorio, correlacional y descriptivo. Fueron 100 trabajadores quienes conformaron la muestra del estudio, también recurrió a técnicas como la entrevista, encuesta y observación para compilar datos. Con un 0.671, concluyó que las variables mantienen un nexo directo.

A su vez, Romero & Palacini (2020) tuvieron como fin detallar la asociación entre los niveles de engagement y la intención de rotación en colaboradores de 02 organizaciones de Asunción, 2013. Optaron por el enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo, trabajando con el nivel correlacional y el diseño no experimental. Llevaron a cabo un muestreo por conveniencia (no probabilístico) y a través de la encuesta compiló datos. Con un 0.541, concluyeron que las variables tienen una correlación fuerte, es decir, si el engagement es mayor, entonces existe una intención de rotación laboral menor. Por otro lado, Lizarazo & Ruiz (2019) tuvieron como propósito especificar la magnitud de reciprocidad entre el engagement y el clima laboral en una entidad del sector avícola de un municipio de Bucaramanga. Su estudio se caracterizó por ser cuantitativo, por ajustarse al diseño no experimental, perteneciendo así al alcance correlacional. Para dicho fin consideraron una muestra por conveniencia de 33 empleados. Con un 0.454, concluyeron que ambas variables guardan un vínculo positivo, por tanto, las entidades deben priorizar la mejoría de las condiciones laborales que ofrecen a su personal para lograr el compromiso con la misma.

También, Cerda & Parada (2018) tuvieron como intención conocer el grado de engagement del personal y el clima laboral de una compañía eléctrica de Bío Bío. Tomaron en consideración a 47 colaboradores. Concluyeron que se ha evidenciado un nivel alto del engagement (vigor, absorción y dedicación), en el cual destacó el vigor con un 75.17% lo que significa que los empleados poseen un alto nivel de energía, vitalidad y empeño en el cumplimiento de sus funciones; sin embargo, podría llevarse una mejora en las personas que recién se han incorporado a la entidad. Mientras tanto, Merino (2017) tuvo como objetivo evaluar el engagement de los colaboradores en organizaciones en España. Su estudio empírico empleó cuestionarios y recurrió a la entrevista para recaudar información pertinente. Concluyó que los colaboradores poseen un alto nivel de engagement en la realización de sus labores, es decir, estos han desarrollado una pasión fuerte por su trabajo, por lo cual le dedican mayor esfuerzo, tiempo y recursos.

El sustento teórico para la motivación laboral, será la Teoría Bifactorial de Herzberg (1966), la cual está vinculada al sector laboral y da a conocer los dos factores que repercuten e incentivan el comportamiento y actitud de los trabajadores, los higiénicos, aquellos relacionados al entorno en donde se desarrolla el colaborador, junto con las condiciones personales y del trabajo. La presencia de estos factores solo reduce la insatisfacción laboral, mas no incentiva el comportamiento. Luego están los factores motivacionales, los que hacen funcionar el área emocional y afectiva, relacionados al valor, importancia y reconocimiento que le dan al colaborador. En cuanto al término, motivación, Peiró & Prieto (2002) es un proceso psicológico asociado al impulso, orientación y constancia de una conducta. En ese sentido, la motivación laboral, considerada un proceso, activa, incita, guía y continúa el comportamiento organizacional en función de los objetivos (García et al. 2016). Los autores George & Jones (2012) la representan como la fuerza mental de un sujeto, la cual determina su conducta, su perseverancia y su nivel de esfuerzo frente a las circunstancias organizacionales que ocurran, a fin de cumplir las metas dentro de ella.

Finalmente es descrita por Berardi (2015) como un elemento imprescindible en una entidad para que pueda hallar el éxito, pues de ella depende la realización de los objetivos como organización; por tal razón, las entidades se preocupan por disponer de colaboradores motivados, quienes invertirán sus esfuerzos en el cumplimiento eficaz de sus labores. Para dimensionar la variable motivación laboral, se tomó como base el Modelo ERC del autor Alderfer (1972), quien la conceptualizó como el impulso que tiene todo trabajador para suplir sus necesidades; en primer lugar, se encuentran las necesidades de existencia, las cuales involucran factores tanto fisiológicos como de seguridad, siendo satisfechas con la remuneración, las prestaciones y las condiciones físicas y de seguridad en el trabajo (Salazar & Salazar, 2016). Por consiguiente, se encuentran las necesidades de relación, las cuales consisten en que los colaboradores se sientan comprendidos y aceptados por el plantel superior, inferior y horizontal en la organización; siendo sus indicadores el trabajo en equipo, la empatía, la comunicación asertiva y el liderazgo (Yang et al. 2011). Para ultimar, las necesidades de crecimiento están conformadas por la autoestima y la autorrealización; en sus indicadores se encuentra el reconocimiento, las capacitaciones, la formación continua y el plan de carrera (Alderfer, 1972).

En relación a la segunda variable engagement, Bakker & Demerouti (2013) destacan con su Teoría de demandas y recursos laborales, dado que este fundamento ha sido útil en el pronóstico del agotamiento laboral, compromiso organizacional y engagement; así como de las consecuencias negativas en el rendimiento laboral. Nos posibilita la comprensión, explicación y descripción del bienestar de los colaboradores. Lo trascendental de esta teoría es que: las demandas laborales involucran los aspectos psicológicos, sociales y físicos del trabajo que exigen esfuerzos fisiológicos y mentales, de manera constante; como ejemplo se tiene a la presión laboral y al vínculo exigente con los clientes. Estas demandas generalmente no tienen por qué ser negativas, sin embargo, pueden convertirse en obstáculos cuando se exija un sobreesfuerzo por parte del colaborador, y este no sea reconocido.

Los recursos laborales abarcan aspectos psicológicos, sociales y físicos del trabajo que reducen los esfuerzos fisiológicos y mentales; en ocasiones son decisivos para concretar las metas organizacionales y para fomentar el crecimiento y desarrollo del personal, así como su aprendizaje permanente. En síntesis, las demandas laborales anticipan el agotamiento o los problemas en la salud de los colaboradores; y los recursos reconocen la motivación, la satisfacción y el engagement laboral. En ese sentido, el engagement es descrito como un estado psicológico positivo que se asocia al desempeño en el trabajo, siendo este conformado por la dedicación, la absorción y el vigor (Schaufeli & Bakker, 2004). Los autores Lorente & Vera (2010) afirman lo anteriormente dicho, agregando que un colaborador que dispone este estado posee una alta resistencia mental y fuertes niveles de energía en su campo laboral. A su vez, Kahn (2013) lo conceptualiza como un constructo singular, el cual se vincula al rendimiento de un individuo y a su conexión con su área laboral, expresado de manera cognitiva, emocional y física. Por su parte, Harter (2018) relaciona el término con el compromiso afectivo hacia la organización, pues se crea un lazo emocional con la entidad, un deseo de permanecer en ella por estar satisfecho laboralmente y una predisposición que contribuye a su buen funcionamiento.

Para dimensionar la variable engagement, se recurrió a la teoría de Schaufeli & Bakker (2004), quien sintetizó los componentes de dicha variable. La primera dimensión, el vigor se visualiza en los niveles altos de energía y de resistencia mental en un trabajador, así como en su anhelo de destinarle más esfuerzo a su labor, sin sentirse agotado fácilmente (Bakker et al. 2012). Asimismo, Quiroz & Muñoz (2020) añaden que el vigor en las personas genera una mayor voluntad para esforzarse de manera permanente en su trabajo, aunque se presenten dificultades o situaciones negativas. Y Salanova & Schaufeli (2009) indican que representa la parte conductual energética del engagement. En torno a su segunda dimensión, la dedicación se refiere a la inspiración, orgullo y entusiasmo de un individuo hacia sus labores (Cárdenas & Jaik, 2014). Esta dimensión constituye lo emocional del engagement (Salanova & Schaufeli, 2009). Produce un fuerte involucramiento laboral en el trabajador y una sensación de orgullo hacia sus actividades, considerándolas significativas (Quiroz & Muñoz, 2020). La última dimensión, la absorción se origina cuando un colaborador

mantiene su completa atención en sus funciones y le resulta complejo desconectarse de ellas a causa de la satisfacción y concentración que experimenta (Salanova & Schaufeli, 2004). Las autoras Quiroz & Muñoz (2020) señalan que la absorción en un sujeto se refleja en la fascinación por su trabajo y en la pérdida de noción del tiempo cuando está en el, constituyendo la parte cognitiva del engagement (Salanova & Schaufeli, 2009).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación cuenta con un carácter cuantitativo porque los datos que se recogieron fueron analizados de forma numérica y estadística para alcanzar el principal objetivo de este trabajo que es encontrar el nivel de correlación entre las variables motivación laboral y el engagement (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Además, reunió las condiciones de una metodología del tipo básica, debido a que se hizo uso de conocimientos de las Ciencias Administrativas, con la finalidad de recurrir a ellos y solucionar una problemática. Pues este tipo de estudio se distingue por su origen en una base teórica y su arraigo en la misma. Su propósito es ampliar el conocimiento científico sin someterlo a pruebas prácticas (Ñaupas et al. 2018). Asimismo, se consideró al diseño no experimental – transversal puesto que no se intervino en la manipulación de las variables, únicamente se observaron los sucesos, los cuales posteriormente fueron sometidos a un análisis en un tiempo dado (Arispe et al. 2020). Y en lo que respecta al nivel de estudio, se incluyeron el nivel correlacional, porque se pretendió medir estadísticamente la relación de las variables (Bernal, 2017).

3.2. Variables y operacionalización

El estudio contó con 02 variables, a continuación, se exponen su definición conceptual y operacional de ambas variables. En el caso de la motivación laboral (conceptual), impulso que tiene todo trabajador para suplir sus necesidades de existencia, de relación y de crecimiento (Alderfer, 1972); (operacional), para medir la variable 01 se utilizará un instrumento (cuestionario) de 26 ítems, considerando las dimensiones: Necesidades de existencia, necesidades de relación y necesidades de crecimiento. Respecto a la otra variable, engagement (conceptual), estado psicológico positivo que se asocia al desempeño en el trabajo, conformado por la dedicación, la absorción y el vigor (Schaufeli & Bakker, 2004); (operacional), Para medir la variable 02 se utilizará un instrumento (cuestionario) de 24 ítems, considerando las dimensiones: Vigor, dedicación y absorción. Para ver los detalles, ubicarse en la matriz de operacionalización y cuestionarios, la que se visualiza en el anexo N°2 y N°4, respectivamente.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es la agrupación de casos con características que coinciden, pertenecientes a un contexto en el cual se desarrolla la investigación a fin de que los resultados sean generalizados (Kumar, 2019). Por otro lado, Gallardo (2017) expone que la muestra es aquella porción representativa de la población, las cuales poseen los mismos rasgos. El muestreo probabilístico fue el más adecuado para este estudio ya que Vásquez (2020) argumenta que en una investigación cuantitativa todos los elementos que forman parte de la población deben tener la misma probabilidad de selección. Se consideraron criterios de inclusión: personal de ambos géneros, nombrados, pertenecientes a ley 276, al CAS y sujetos a planilla; exclusión: personas sin ningún vínculo laboral, asesores externos ni locadores de servicio y aquellos en licencia médica por enfermedad o por motivos de maternidad. En función a las afirmaciones de los autores, fueron 674 trabajadores los que integraron la población, sin embargo, con la fórmula se calculó el número de muestra. De esta manera se contó con 245 trabajadores. Ver anexo N°5.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó a la encuesta como técnica para reunir datos, según Hernández y Duana (2020) esta consistió en formular preguntas de forma directa a los partícipes, de las cuales se obtuvo información para posteriormente analizarla y extraer conclusiones. Por su parte, Seltman (2018) señala que los instrumentos de recolección son aquellos medios tangibles que hacen posible la recopilación; en este caso se optó por el cuestionario como instrumento. Además, Melgar (2020) argumenta que un instrumento debe ser sometido a una prueba de fiabilidad y a una validación por expertos. Por dicha razón, fue importante obtener la confiabilidad de los cuestionarios mediante una prueba piloto y con el estadístico Alfa de Cronbach se alcanzó aquel propósito; de la misma forma, se buscó validar los cuestionarios para que sean aplicados.

3.5. Procedimientos

Se construyeron 02 cuestionarios, los cuales se sometieron a la prueba de confiabilidad y el criterio de los expertos. Para ello se ejecutó una prueba piloto a 20 personas, sus respuestas fueron procesadas con el Alfa de Cronbach. Al contar con la aprobación de los profesionales y con un nivel considerable de fiabilidad, los instrumentos fueron aplicados a 245 trabajadores del municipio; para ello, anticipadamente se vino coordinando con las autoridades de dicha entidad para los permisos correspondientes. Finalmente, la información que se recogió se analizó con un software estadístico denominado SPSS versión 25 (Statistical Package for the Social Sciences). En el último anexo se incluyó el documento que confirmó la aceptación.

3.6. Método de análisis de datos

Los métodos incorporados fueron dos: el análisis descriptivo, comprendió la revisión del nivel de frecuencia de cada ítem, se dieron a conocer los porcentajes de respuestas y fueron interpretadas. El análisis inferencial, abarcó el proceso para corroborar las hipótesis, así como el proceso para definir las correlaciones, en este último se trabajó con el coeficiente Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

La autora Acevedo (2002) precisa que todo estudio debe disponer de aspectos éticos, es decir, los investigadores deben ser honestos con la información, objetivos con los resultados y respetuosos con la autoría. Por ello, el estudio se caracterizó por respetar la legitimidad de los documentos aprovechados, además se protegió en todo momento la identidad de los partícipes encuestados por ser un trabajo sujeto a confidencialidad. La investigación se ciñó a las normativas que dicta la Universidad César Vallejo, por lo que se tomó en consideración la Resolución RVI N° 062-2023-VI-UCV

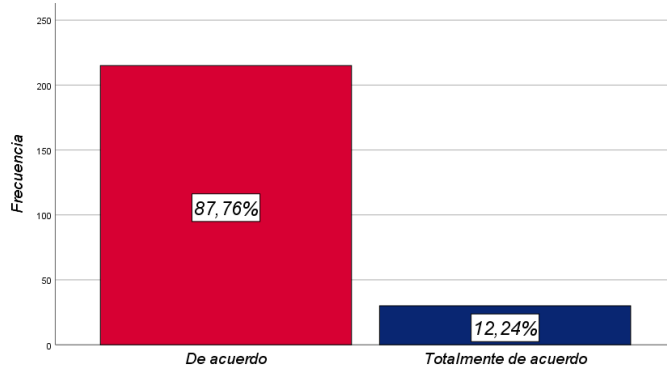
IV. RESULTADOS

4.1. Resultados de la variable: Motivación laboral

Dimensión: Necesidades de existencia

Figura 1.

Diagrama de la dimensión N°1



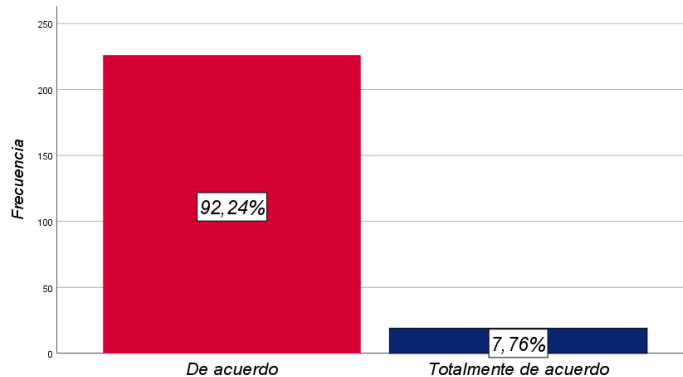
Análisis:

El 87,76% del personal encuestado, está de acuerdo que sus necesidades de existencia como la remuneración, las prestaciones y las condiciones físicas y de seguridad en el trabajo, son satisfechas en el municipio, mientras que el 12,24% restante, está totalmente de acuerdo con ello. Por lo que evidencia que todos los trabajadores tienen una apreciación positiva sobre las condiciones y beneficios laborales que el municipio les ofrece.

Dimensión: Necesidades de relación

Figura 2.

Diagrama de la dimensión N°2



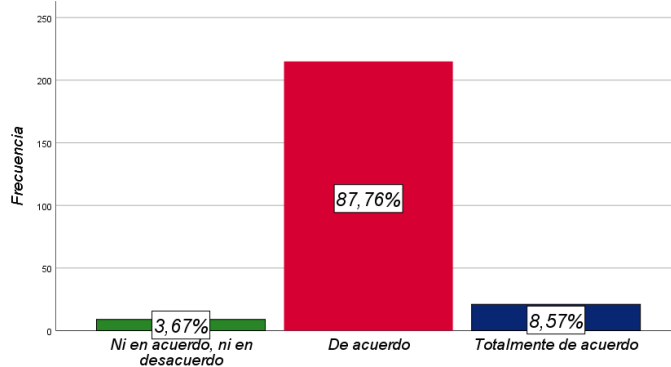
Análisis:

El 92,24% del personal encuestado, está de acuerdo que sus necesidades de relación son satisfechas en el municipio, mientras que el 7,76% restante, está totalmente de acuerdo con ello. Esto quiere decir que la mayor parte de los trabajadores están convencidos de que son comprendidos y aceptados en la organización; esto se refleja en la comunicación asertiva, la empatía, el trabajo en equipo y el liderazgo que se ejerce en el municipio.

Dimensión: Necesidades de crecimiento

Figura 3.

Diagrama de la dimensión N°3



Análisis:

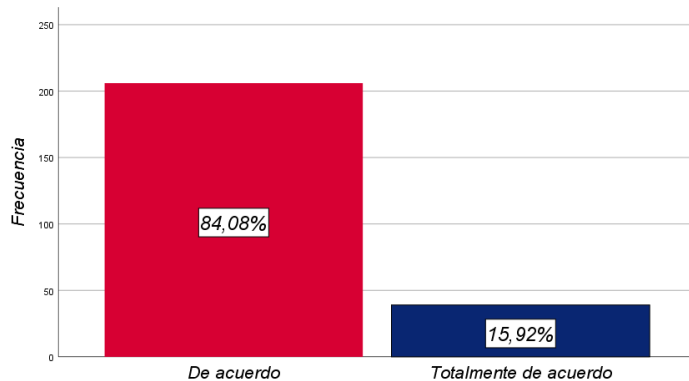
El 87,76% del personal encuestado, está de acuerdo que sus necesidades de crecimiento son satisfechas en el municipio, mientras que el 8,57% está totalmente de acuerdo y el 3,67% restante, ni en acuerdo ni en desacuerdo. Esta situación demuestra que la mayoría de los trabajadores sí sienten un impulso por parte del municipio a que puedan seguir autorrealizándose mediante reconocimientos, capacitaciones, formación continua y plan de carrera. Sin embargo, hay un pequeño porcentaje 3,67% que no puede afirmar lo mismo y sienten un apoyo ausente en ese aspecto.

4.2. Resultados de la variable: Engagement

Dimensión: Vigor

Figura 4.

Diagrama de la dimensión N°4



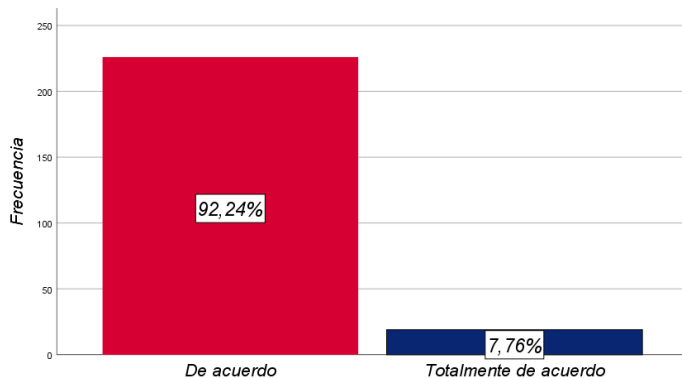
Análisis:

El 84,08% del personal encuestado, está de acuerdo con que realizan con vigor sus labores en el municipio, mientras que el 15,92% restante, está totalmente de acuerdo con ello. Esto demuestra que los trabajadores cuentan con niveles altos de energía y resistencia mental para desarrollar sus funciones, destinando más esfuerzo en ellas, sin que se agoten fácilmente.

Dimensión: Dedicación

Figura 5.

Diagrama de la dimensión N°5



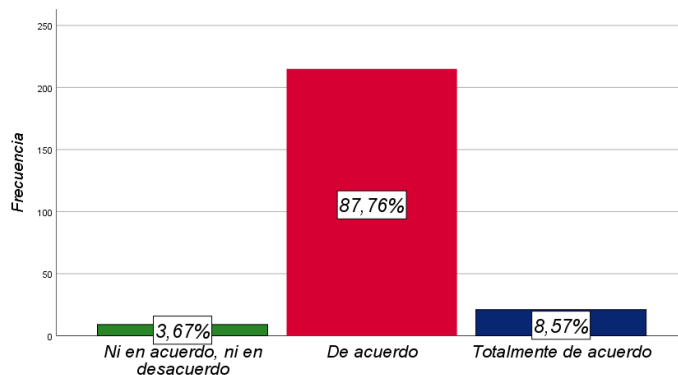
Análisis:

El 92,24% del personal encuestado, está de acuerdo con que realizan con dedicación sus labores en el municipio, mientras que el 7,76% restante, está totalmente de acuerdo con ello. Esto se evidencia en la inspiración y entusiasmo con lo que desarrollan los trabajadores sus funciones, tratando de dar lo mejor de ellos mismos.

Dimensión: Absorción

Figura 6.

Diagrama de la dimensión N°6



Análisis:

El 87,76% del personal encuestado, está de acuerdo con que realizan con absorción sus labores en el municipio, mientras que el 8,57% está totalmente de acuerdo y el 3,67% restante, ni en acuerdo ni en desacuerdo. Esto pone en manifiesto que la mayoría de trabajadores mantiene su enfoque al máximo en sus labores municipales, evitando desconectarse de ellas para tener un mejor rendimiento; pero hay un cierto porcentaje que no se identifica con la mayoría, mostrando que a veces le resulta complejo concentrarse o mantener su enfoque completo en sus funciones.

4.3. Contrastación de hipótesis

Con el nivel de medición expuesto por Hernández et. al (2018), ubicado en el Anexo N°6, se llegaron a determinar las correlaciones.

Hipótesis general

H0: La motivación laboral no se relaciona con el engagement de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022.

Ha: La motivación laboral se relaciona con el engagement de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022.

Tabla 1.

Correlación de motivación laboral y engagement

			Motivación laboral	Engagement
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,950**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	245	245
	Engagement	Coeficiente de correlación	,950**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	245	245

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

Con un Rho de Spearman (0,950) se demostró la presencia de una conexión positiva muy fuerte entre las variables, y como la significancia fue menor a 0,05, automáticamente se procedió a rechazar la hipótesis nula y a aceptar la alterna: La motivación laboral se relaciona con el engagement de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022.

Hipótesis específica 1

H01: Las necesidades de existencia no se relacionan con el vigor de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022.

H1: Las necesidades de existencia se relacionan con el vigor de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022.

Tabla 2.*Correlación de necesidades de existencia y vigor*

		Necesidades de existencia		Vigor
Rho de Spearman	Necesidades de existencia	Coeficiente de correlación	1,000	,854**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	245	245
	Vigor	Coeficiente de correlación	,854**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	245	245

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

Con un Rho de Spearman (0,854) se demostró la presencia de una conexión positiva considerable entre las dimensiones, y como la significancia fue menor a 0,05, automáticamente se procedió a rechazar la hipótesis nula y a aceptar la alterna: Las necesidades de existencia se relacionan con el vigor de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022.

Hipótesis específica 2

H02: Las necesidades de relación no se relacionan con la dedicación de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022.

H2 : Las necesidades de relación se relacionan con la dedicación de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022.

Tabla 3.*Correlación de necesidades de relación y dedicación*

		Necesidades de relación		Dedicación
Rho de Spearman	Necesidades de relación	Coeficiente de correlación	1,000	,808**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	245	245
	Dedicación	Coeficiente de correlación	,808**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	245	245

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

Con un Rho de Spearman (0,808) se demostró la presencia de una conexión positiva considerable entre las dimensiones, y como la significancia fue menor a 0,05, automáticamente se procedió a rechazar la hipótesis nula y a aceptar la alterna: Las necesidades de relación se relacionan con la dedicación de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022.

Hipótesis específica 3

H03: Las necesidades de crecimiento no se relacionan con la absorción de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022.

H3: Las necesidades de crecimiento se relacionan con la absorción de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022.

Tabla 4.

Correlación de necesidades de crecimiento y absorción

		Necesidades de crecimiento		Absorción
Rho de Spearman	Necesidades de crecimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,388**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	245	245
	Absorción	Coeficiente de correlación	,388**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	245	245

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

Con un Rho de Spearman (0,388) se demostró la presencia de una conexión positiva débil entre las dimensiones, y como la significancia fue menor a 0,05, automáticamente se procedió a rechazar la hipótesis nula y a aceptar la alterna: Las necesidades de crecimiento se relacionan con la absorción de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022.

V. DISCUSIÓN

Este estudio se efectuó con el siguiente objetivo general formulado: determinar la relación entre la motivación laboral y el engagement de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022. El resultado suministrado por el software estadístico SPSS (0,950) constató que existe una vinculación positiva muy fuerte entre las variables en investigación, concordando de esta forma con lo hallado por Saavedra (2021), quien en su estudio priorizó ubicar el nivel de reciprocidad entre la motivación laboral y el engagement de los colaboradores de un municipio de Cajamarca, 2021. Su trabajo investigativo de tipo básico se ajustó al diseño no experimental y al alcance correlacional; en el cual su muestra no probabilística y censal (conveniencia) fue de 70 colaboradores. Con un valor de 0.479, concluyó que ambas variables guardan un nivel de reciprocidad directo y significativo. Se coincidió también con Argandoña (2021), quien en su estudio buscó evaluar la repercusión de la motivación intrínseca en el engagement laboral de un municipio de Cusco, 2021. Su investigación cuantitativa se caracterizó por su diseño no experimental, contando con un nivel correlacional, alineándose al tipo aplicada; y fueron 108 colaboradores los que participaron en la encuesta. Con un valor de 0.740, concluyó que la motivación intrínseca repercute positiva, directa y considerablemente en el engagement laboral.

Por otro lado, Lizarazo & Ruiz (2019) tuvieron como propósito precisar la magnitud de reciprocidad entre el engagement y el clima laboral en una entidad del sector avícola de un municipio de Bucaramanga. Su estudio se caracterizó por ser cuantitativo, por ajustarse al diseño no experimental, perteneciendo así al alcance correlacional. Para dicho fin consideraron una muestra por conveniencia de 33 empleados. Con un valor de Pearson de 0.454, concluyeron que ambas variables guardan un vínculo positivo, por tanto, las entidades deben priorizar la mejoría de las condiciones laborales que ofrecen a su personal para lograr el compromiso con la misma. Y por último Cerda & Parada (2018) tuvieron como intención conocer el grado de engagement de los empleados y el clima laboral de una compañía eléctrica de Bío Bío. Tomaron en consideración a 47 colaboradores. Concluyeron que se ha evidenciado un nivel alto del engagement (vigor, absorción y dedicación), en el cual destacó el vigor con un 75.17% lo que significa que los empleados poseen un alto nivel

de energía, vitalidad y empeño en el cumplimiento de sus funciones; sin embargo, podría llevarse una mejora en las personas que recién se han incorporado a la entidad.

El primer objetivo específico implicó determinar la relación entre las necesidades de existencia y el vigor de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022. El resultado suministrado por el software estadístico SPSS (0,854) constató que existe una vinculación positiva considerable entre las dimensiones en investigación, concordando de esta forma con lo hallado por Mondragón & Silva (2021), quienes en su estudio tuvieron como fin ubicar en qué grado se asociaban los factores de motivación y el engagement del personal de una entidad comercial de Tarapoto - 2019. Consideraron el nivel correlacional, recurrieron al diseño no experimental, eligieron el tipo aplicada y trabajaron ceñidos al enfoque cuantitativo. Seleccionaron a 21 colaboradores como muestra censal, dispusieron de 02 cuestionarios para aunar información. Con un valor de 0.742, manifestaron y concluyeron que dichas variables se asocian positiva, significativa y altamente. Se coincidió también con Leguía (2019), quien tuvo como intención precisar el vínculo existente entre la motivación laboral y el engagement; por tal razón trabajó con un enfoque cuantitativo, en la cual implementó un diseño no experimental y consideró un alcance correlacional-descriptivo. Fijó una muestra intencionada y no probabilística de 88 colaboradores del área administrativa de un municipio de Cusco, a quienes se les entregaron 02 cuestionarios de Escala Likert que fueron validados por expertos y sometidos por el alfa de Cronbach. Con un Rho de Spearman de 0.447, concluyó que existe un vínculo positivo y moderado entre las variables estudiadas.

El segundo objetivo específico implicó determinar la relación entre las necesidades de relación y la dedicación de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022. El resultado suministrado por el software estadístico SPSS (0,808) constató que existe una asociación positiva considerable entre las dimensiones en investigación, concordando de esta forma con lo hallado por Quispe (2018), quien pretendió precisar la magnitud del acoplamiento entre las variables motivación laboral y engagement de los colaboradores de un municipio de Cusco, 2018. Para su cumplimiento, consideró desarrollarlo con 40 colaboradores, empleando 02 cuestionarios que demostraron fiabilidad, así como validez. Fue un trabajo que se alineó al enfoque cuantitativo,

optando por el diseño no experimental y por el alcance descriptivo-correlacional. Con una cifra de 0.709 (Rho de Spearman), concluyó que hay un nexo alto y directo entre las variables en mención. Se coincidió también con Eliseo (2020), quien en su trabajo investigativo tuvo como finalidad conocer el nexo entre el engagement y la motivación del personal de una universidad privada de Xalapa. Desarrolló un estudio de campo, perteneciente al enfoque mixto y al tipo aplicada, además consideró el diseño no experimental y el nivel exploratorio, correlacional y descriptivo. Fueron 100 trabajadores quienes conformaron la muestra del estudio, también recurrió a técnicas como la entrevista, encuesta y observación para compilar datos. Concluyó que las variables mantienen un nexo directo.

El tercer objetivo específico implicó determinar la relación entre las necesidades de crecimiento y la absorción de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022. El resultado suministrado por el software estadístico SPSS (0,388) constató que existe una asociación positiva débil entre las dimensiones en investigación, concordando de esta forma con lo hallado por Romero & Palacini (2020), quienes tuvieron como fin detallar la asociación entre los niveles de engagement y la intención de rotación en colaboradores de 02 organizaciones de Asunción, 2013. Optaron por el enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo, trabajando con el nivel correlacional y el diseño no experimental. Llevaron a cabo un muestreo por conveniencia (no probabilístico) y a través de la encuesta compiló datos. Concluyeron que las variables tienen una correlación fuerte y negativa, es decir, si el engagement es mayor, entonces existe una intención de rotación laboral menor. Se coincidió también con Merino (2017), quien tuvo como objetivo evaluar el engagement de los colaboradores en organizaciones en España. Su estudio empírico empleó cuestionarios y recurrió a la entrevista para recaudar información pertinente. Concluyó que los colaboradores poseen un alto nivel de engagement en la realización de sus labores, es decir, estos han desarrollado una pasión fuerte por su trabajo, por lo cual le dedican mayor esfuerzo, tiempo y recursos.

VI. CONCLUSIONES

- Primero** La relación hallada entre la motivación laboral y el engagement de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022, es positiva y muy fuerte, gracias al coeficiente R. de Spearman (0,950), y a una significancia menor a 0,05; esto nos manifiesta que, si se incrementa la motivación laboral en los trabajadores, su engagement también lo hará, reforzándose aún más.
- Segundo** La relación hallada entre las necesidades de existencia y el vigor de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022, es positiva y considerable, gracias al coeficiente R. de Spearman (0,854), y a una significancia menor a 0,05; esto nos manifiesta que, la satisfacción integral de las necesidades de existencia en los trabajadores hará que cumplan sus labores con más vigor.
- Tercero** La relación hallada entre las necesidades de relación y la dedicación de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022, es positiva y considerable, gracias al coeficiente R. de Spearman (0,808), y a una significancia menor a 0,05; esto nos manifiesta que, la satisfacción integral de las necesidades de relación en los trabajadores hará que sean más dedicados con sus labores.
- Cuarto** La relación hallada entre las necesidades de crecimiento y la absorción de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022, es positiva y débil, gracias al coeficiente R. de Spearman (0,388), y a una significancia menor a 0,05; esto nos manifiesta que, la satisfacción integral de las necesidades de crecimiento en los trabajadores contribuye a que realicen sus labores con absorción.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero** Se recomienda al área de Recursos Humanos, diseñar e implementar estrategias de motivación al personal, ya que está relacionado al desarrollo del nivel de compromiso o engagement alto y por ende, al incremento de su productividad.
- Segundo** Se recomienda al área de Recursos Humanos buscar la satisfacción integral de las necesidades de existencia en los trabajadores, es decir, garantizarles las condiciones laborales y remuneraciones más adecuadas a fin de que ellos puedan efectuar sus funciones con un nivel alto de vigor.
- Tercero** Se recomienda al área de Recursos Humanos buscar la satisfacción integral de las necesidades de relación en los trabajadores, velando por un buen clima organizacional en el municipio en donde se refuercen sus habilidades blandas en todas las áreas, con la finalidad de potenciar las relaciones interpersonales y demuestren un trabajo en equipo con eficacia y dedicación.
- Cuarto** Se recomienda al área de Recursos Humanos buscar la satisfacción integral de las necesidades de crecimiento en los trabajadores, brindando retroalimentaciones y capacitaciones respecto a su rendimiento laboral, así como reconocimientos públicos y recompensas a un desempeño eficiente y eficaz, a fin de impulsar su desarrollo profesional, consiguiendo también que el cumplimiento de sus labores con absorción no sea tan complejo.

REFERENCIAS

- Acevedo, I. (2002). Aspectos éticos en la investigación científica. *Ciencia y Enfermería*, 8 (1), 15-18. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532002000100003
- Alderfer, C. (1972). *Existence, relatedness and growth Human needs in organizational settings*. Free Press.
- Argandoña, W. (2021). *Motivación intrínseca y el Engagement Laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/Argandoña2021>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Rivera, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/LaInvestigaciónCientífica.pdf>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 107-115. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622013000300003
- Bakker, A., Muñoz, A., & Derks, D. (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24(1), 66-72. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72723431011.pdf>
- Berardi, A. (2015). *Motivación laboral y engagement*. Universidad Fasta. <https://xdoc.mx/preview/ver-abrir-redi-universidad-fasta-5e31e9965ab9e>
- Bernal, C. (2017). *Metodología de la investigación* (4ta ed.). Pearson Educación. <https://www.Metodologia De La Investigaci%C3%B3n Bernal 4ta edicion>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?Motivación_Desempeño_Laboral
- Cárdenas, T., & Jaik, A. (2014). *Engagement: Ilusión por el trabajo. Un modelo teórico-conceptual*. Red Durango de Investigadores Educativos A.C. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4743453.pdf>

- Cerda, H., & Parada, M. (2018). *Clima laboral y engagement aplicado en la empresa Coopelan LTDA*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Concepción]. <http://repositorio.udec.cl/CerdaParada.pdf>
- Eliseo, J. (2020). *El Engagement y su relación con la motivación de los colaboradores de una universidad privada en la ciudad de Xalapa, Veracruz*. [Tesis de Maestría, Universidad Veracruzana]. <https://cdigital.uv.mx/GabrielJuanEliseo.pdf>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación. Manual autoformativo interactivo*. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/Metodología_Investigación2018.pdf
- García, D., Londoño, C., & Ortiz, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Psyconex*, 8(12). <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981/20784207>
- George, J., & Jones, G. (2012). *Understanding and managing organizational behavior*. Pearson. <https://industri.fatek.unpatti.ac.id/George-Jones2012.pdf>
- Harter, J. (26 de Agosto de 2018). *Employee Engagement on the Rise in the U.S.* GALLUP. <https://news.gallup.com/poll/241649/employee-engagement-rise.aspx>
- Hernández, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man* (2da. ed.). World Publishing.
- Kahn, P. (2013). Theorising student engagement in higher education. *British Educational Research Journal*, 40(6), 1005-1018. <https://doi.org/10.1002/berj.3121>

- Kumar, R. (2019). *Research Methodology. A step by step guide for beginners*. SAGE Publications. http://www.sociology.kpi.ua/A_Step-by-Step_G.pdf
- Leguía, M. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas]. <https://repositorio.unajma.edu.pe/Leguía2019>
- Leiter, M., & Maslach, C. (2017). Burnout and Engagement: Contributions to a New Vision. *Burnout Research*, 5, 55-57. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2213058617300207>
- Lizarazo, S., & Ruiz, L. (2019). *Relación entre el clima laboral y el engagement en una empresa del sector avícola del Municipio de Girón*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Pontificia Bolivariana]. <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle.pdf?sequence=1>
- Lorente, L., & Vera, M. (2010). Las organizaciones saludables: "El engagement en el trabajo". *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 73, 16-20. <http://pdfs.wke.es/1/5/4/2/pd0000051542.pdf>
- Melgar, J. (2020). Metodología de la Investigación: Todo lo que debe tomar en cuenta. *ResearchGate*. https://www.publication/342752082_Metodología_de_la_investigación_2020
- Merino, A. (2017). *El compromiso en el trabajo (engagement). Estudio empírico en empleados de congregaciones religiosas educativas*. [Tesis de Doctorado, Universidad de Málaga]. https://riuma.uma.es/MERINO_SANCHEZ_Antonio.pdf
- Mondragón, I., & Silva, D. (2021). *Factores de motivación en relación al Engagement del personal de despacho en la empresa Comercial El Sol E.I.R.L., Tarapoto 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Martín]. <https://repositorio.unsm.edu.pe/MondragónSilva2021>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Universidad Surcolombiana. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

- Ñaupas, H.; Valdivia, M. R.; Palacios, J.J.; Romero, H. E. (2018). Metodología de la investigación, Cuantitativa cualitativa y redacción de la Tesis: Bogotá, ediciones de la U, quinta edición, p. 136. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Peiró, J., & Prieto, F. (2002). *Tratado de psicología del trabajo. La actividad laboral en su contexto*. Síntesis Psicológica. <https://docer.com.ar/doc/x88051s>
- Quiroz, E., & Muñoz, J. (2020). El engagement: Una perspectiva desde las organizaciones saludables. En J. Vesga, & M. García, *Engagement y cambio organizacional* (págs. 55-74). Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/QuirozMuñoz2020.pdf>
- Quispe, M. (2018). *Motivación laboral y Engagement en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Acomayo 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/quispe_hm.pdf?sequence=1
- Romero, R., & Palacini, F. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción. *Revista Científica de la UCSA*, 7(2), 3-25. <http://scielo.iics.una.py/scielo.php?RomeroPalacini>
- Saavedra, S. (2021). *Motivación laboral y engagement de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Llacanora, Cajamarca 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/SaavedraL.pdf?sequence=11&isAllowed=y>
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 62, 109-138. https://www.uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial S.A. https://www.uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf
- Salazar, E., & Salazar, Y. (2016). *Propuesta de mejora del nivel motivacional basado en la teoría ERC para la cadena de casinos Rico Mac Pato ubicados en el Norte del Perú*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de

Mogrovejo].

http://tesis.usat.edu.pe/Salazar_Salazar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.

<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/209.pdf>

Seltman, H. (2018). *Experimental Design and Analysis*. Carnegie Mellon University.

<https://www.stat.cmu.edu/~hseltman/309/Book/Book.pdf>

Sheridan, M. (21 de Enero de 2021). *El verdadero costo de la desmotivación laboral*.

Hirebook. <https://www.hirebook.com/el-verdadero-costo-de-la-desmotivacion-laboral>

Tripiana, J., & Llorens, S. (2015). Fomentando empleados engaged: el rol del líder y de la autoeficacia. *Anales en Psicología*, 31(2), 636-644.

<https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=S0212-97282015000200027>

Vásquez, W. (2020). *Metodología de la investigación. Manual del estudiante*.

Universidad de San Martín de Porres. <https://metodologia-de-la-investigacion-manual-del-estudiante.html>

Yang, C., Hwang, M., & Chen, Y. (2011). An empirical study of the existence, relatedness, and growth (ERG) theory in consumer's selection of mobile value-added services. *African Journal off Business Management*, 5(19), 7885-7898.

<https://academicjournals.org/journal/AJBM/article-full-text-pdf/31F376D17499>

ANEXO 01

Matriz de operacionalización

Título: Motivación laboral y engagement de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022					
Autora: Dupuy Solís Lucía Teodolinda					
Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación laboral	Impulso que tiene todo trabajador para suplir sus necesidades de existencia, de relación y de crecimiento (Alderfer, 1972).	Para medir la variable 01 se utilizará un instrumento de 26 ítems, considerando las dimensiones: Necesidades de existencia, necesidades de relación y necesidades de crecimiento.	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidades de existencia - Necesidades de relación - Necesidades de crecimiento 	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración - Prestaciones - Condiciones físicas - Condiciones de seguridad - Trabajo en equipo - Comunicación asertiva - Empatía - Liderazgo - Reconocimiento - Capacitaciones - Formación continua - Plan de carrera 	<p>Escala Ordinal, de tipo Likert.</p> <p>Alternativas:</p> <p>1 = Totalmente en desacuerdo</p> <p>2 = En desacuerdo</p> <p>3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4 = De acuerdo</p>
Engagement	Estado psicológico positivo que se asocia al desempeño en el trabajo, conformado por la dedicación, la absorción y el vigor (Schaufeli & Bakker, 2004).	Para medir la variable 02 se utilizará un instrumento de 24 ítems, considerando las dimensiones: Vigor, dedicación y absorción.	<ul style="list-style-type: none"> - Vigor - Dedicación - Absorción 	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de energía - Resistencia mental - Voluntad - Esfuerzo - Inspiración - Entusiasmo - Emociones - Involucramiento laboral - Nivel de concentración - Nivel de compromiso - Preocupación - Satisfacción 	<p>5 = Totalmente de acuerdo</p>

ANEXO 02

Matriz de consistencia

Título: Motivación laboral y engagement de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022							
Autora: Dupuy Solís Lucía Teodolinda							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
Problema General: ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el engagement de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022?	Objetivo general: Determinar la relación entre la motivación laboral y el engagement de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022.	Hipótesis general: La motivación laboral se relaciona con el engagement de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022.	Variable 1: Motivación laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles o rangos
			- Necesidades de existencia	- Remuneración - Prestaciones - Condiciones físicas - Condiciones de seguridad	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12	Ordinal – Likert 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	Bajo
			- Necesidades de relación	- Trabajo en equipo - Comunicación asertiva - Empatía - Liderazgo	13,14,15,16,17,18,19,20,21		Medio
- Necesidades de crecimiento	- Reconocimiento - Capacitaciones - Formación continua - Plan de carrera	22,23,24,25,26	Alto				

Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Variable 2: Engagement				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
<p>a. ¿Qué relación existe entre las necesidades de existenciay el vigor de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022?</p> <p>b. ¿Qué relación existe entre las necesidades de relación y la dedicación de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022?</p> <p>c. ¿Qué relación existe entre las necesidades de crecimiento y la absorción de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022?</p>	<p>a. Determinar la relación entre las necesidades de existencia y el vigor de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022.</p> <p>b. Determinar la relación entre las necesidades de relación y la dedicación de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022.</p> <p>c. Determinar la relación entre las necesidades de crecimiento y la absorción de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022.</p>	<p>H1: Las necesidades de existencia se relacionan con el vigor de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022.</p> <p>H2: Las necesidades de relación se relacionan con la dedicación de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022.</p> <p>H3: Las necesidades de crecimiento se relacionan con la absorción de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022.</p>	- Vigor	- Nivel de energía - Resistencia mental - Voluntad - Esfuerzo	1,2,3,4,5,6,7,8	Ordinal – Likert 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	Bajo Medio Alto
			- Dedicación	- Inspiración - Entusiasmo - Emociones -Involucramiento laboral	9,10,11,12,13,14,15,16,17		
			- Absorción	-Nivel de concentración -Nivel de compromiso - Preocupación - Satisfacción	18,19,20,21,22,23,24		

ANEXO 03

Certificados de validez de los Instrumentos de recolección

"Motivación laboral"

• Primera dimensión: Necesidades de existencia

INDICADORES	ITEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	1. Percibo un sueldo acorde al mercado laboral, con el cual me siento satisfecho. 2. El municipio me remunera con puntualidad.	4	4	4	
Prestaciones	3. Las prestaciones laborales que me otorga el municipio me incentivan a ser más productivo. 4. Los beneficios complementarios laborales me permiten tener una mejor calidad de vida.	4	4	4	
Condiciones físicas	5. El ambiente físico es uno de los factores laborales que determina mi rendimiento laboral. 6. Mi área de trabajo tiene una ventilación adecuada. 7. El personal de limpieza hace un trabajo de aseo óptimo en mi área. 8. La iluminación es la más apropiada para mi salud visual. 9. Los equipos y mobiliarios del municipio me dan el confort que necesito.	4	4	4	
Condiciones de seguridad	10. Las instalaciones del municipio cuentan con señales de seguridad. 11. Estoy familiarizado con el Plan de Prevención de Riesgos Laborales que proporciona el municipio. 12. El municipio promueve el cumplimiento de funciones fundamentadas en las medidas preventivas.	4	4	4	

• Segunda dimensión: Necesidades de relación

INDICADORES	ITEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	13. Cada miembro del equipo aporta con sus talentos, conocimientos, y habilidades, dando lugar a la complementariedad. 14. Tengo confianza con mis compañeros de trabajo. 15. Las tareas y responsabilidades son compartidas para facilitar el trabajo. 16. Mi compromiso individual contribuye a la superación de los desafíos laborales grupales.	3	4	4	
Comunicación asertiva	17. Expreso mis opiniones respetando las ideas de los demás. 18. Comunico con claridad y brevedad el mensaje a fin de evitar malinterpretaciones.	4	4	4	
Empatía	19. Soy tolerante y comprensivo con los demás, aún en situaciones de adversidad.	4	4	4	
Liderazgo	20. Los líderes del municipio me motivan constantemente para alcanzar las metas en común. 21. Los líderes del municipio toman decisiones firmes y oportunas en cualquier circunstancia.	4	3	4	

• Tercera dimensión: Necesidades de crecimiento

INDICADORES	ITEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	22. Obtengo reconocimientos laborales por mi esfuerzo, compromiso y dedicación, reflejados en mi buen desempeño.	4	4	4	
Capacitaciones	23. Recibo capacitaciones de acuerdo a mis necesidades laborales, para resolver problemas cotidianos y optimizar mi trabajo.	4	3	4	
Formación continua	24. El municipio fomenta la formación continua para una adaptación a los cambios. 25. La formación continua me permite mejorar mis competencias y conocimientos profesionales.	3	4	3	
Plan de carrera	26. El municipio ofrece un plan de carrera como una oportunidad de desarrollo profesional y personal.				

"Engagement"

• Primera dimensión: Vigor

INDICADORES	ITEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de energía	1. Tengo un nivel alto de energía que me permite trabajar gustosamente. 2. Inspiro y comparto mi energía positiva a mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
Resistencia mental	3. Soy optimista al afrontar desafíos y obstáculos que se presentan en el trabajo. 4. Tengo la confianza que en cualquier dificultad que se me presente saldré adelante.	4	3	4	
Voluntad	5. Mi fuerza de voluntad me permite concretar metas laborales. 6. Persisto en lo que deseo lograr sin pensar en abandonar.	4	4	4	
Esfuerzo	7. Muestro interés y compromiso en mis actividades laborales. 8. Mi disciplina y ánimo me impulsan a cumplir mis objetivos profesionales, laborales y personales.	3	4	4	

• Segunda dimensión: Dedicación

INDICADORES	ITEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inspiración	9. Me siento inspirado y comprometido para realizar mis labores. 10. He desarrollado un sentido de propósito respecto a mi trabajo.	4	4	4	
Entusiasmo	11. Tengo pasión por el trabajo que realizo. 12. Mis logros me motivan a continuar con un buen desempeño laboral.	4	4	4	
Emociones	13. Me siento orgulloso de trabajar en el municipio. 14. Me siento feliz al alcanzar resultados positivos.	4	4	4	

	15. Autorregulo mis emociones y evito estresarme en situaciones complicadas.				
Involucramiento laboral	16. Me identifico con mi trabajo y con el municipio. 17. Me preocupo en solucionar problemáticas de forma autónoma en el trabajo.	4	4	4	

• Tercera dimensión: Absorción

INDICADORES	ITEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de concentración	18. Me siento enfocado en mis funciones y objetivos laborales. 19. Evito distraerme con otras actividades que no corresponden a mi trabajo.	4	4	4	
Nivel de compromiso	20. Realizo esfuerzos laborales extras cuando lo amerita.	4	4	4	
Preocupación	21. Me preocupo por realizar un trabajo eficiente. 22. Me autoexijo en mi nivel de desempeño laboral.	3	4	4	
Satisfacción	23. Las condiciones laborales que ofrece el municipio, cumplen con mis expectativas. 24. El clima laboral del municipio es gratificante.	4	4	4	

Observaciones (preclarar si hay suficiencia): Revisar la pertinencia y redacción final

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gustavo Ernesto Zárate Ruiz

Especialidad del validador: Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad, y Mg. En Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública

Lima, 09 de noviembre del 2022.

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.



Dr. Gustavo Ernesto Zárate Ruiz
Especialidad – Administrador
RENACYT: PO159220
CLAD: 15629

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>

"Motivación laboral"

• **Primera dimensión: Necesidades de existencia**

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	1. Percibo un sueldo acorde al mercado laboral, con el cual me siento satisfecho. 2. El municipio me remunera con puntualidad.	4	4	4	
Prestaciones	3. Las prestaciones laborales que me otorga el municipio me incentivan a ser más productivo. 4. Los beneficios complementarios laborales me permiten tener una mejor calidad de vida.	4	3	4	
Condiciones físicas	5. El ambiente físico es uno de los factores laborales que determina mi rendimiento laboral. 6. Mi área de trabajo tiene una ventilación adecuada. 7. El personal de limpieza hace un trabajo de aseo óptimo en mi área. 8. La iluminación es la más apropiada para mi salud visual. 9. Los equipos y mobiliarios del municipio me dan el confort que necesito.	4	4	4	
Condiciones de seguridad	10. Las instalaciones del municipio cuentan con señales de seguridad. 11. Estoy familiarizado con el Plan de Prevención de Riesgos Laborales que proporciona el municipio. 12. El municipio promueve el cumplimiento de funciones fundamentadas en las medidas preventivas.	4	4	3	

• **Segunda dimensión: Necesidades de relación**

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	13. Cada miembro del equipo aporta con sus talentos, conocimientos, y habilidades, dando lugar a la complementariedad. 14. Tengo confianza con mis compañeros de trabajo. 15. Las tareas y responsabilidades son compartidas para facilitar el trabajo. 16. Mi compromiso individual contribuye a la superación de los desafíos laborales grupales.	4	4	4	
Comunicación asertiva	17. Expreso mis opiniones respetando las ideas de los demás. 18. Comunico con claridad y brevedad el mensaje a fin de evitar malinterpretaciones.	4	4	4	
Empatía	19. Soy tolerante y comprensivo con los demás, aún en situaciones de adversidad.	4	4	4	
Liderazgo	20. Los líderes del municipio me motivan constantemente para alcanzar las metas en común. 21. Los líderes del municipio toman decisiones firmes y oportunas en cualquier circunstancia.	4	4	4	

• Tercera dimensión: Necesidades de crecimiento

INDICADORES	ITEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	22. Obtengo reconocimientos laborales por mi esfuerzo, compromiso y dedicación, reflejados en mi buen desempeño.	4	4	4	
Capacitaciones	23. Recibo capacitaciones de acuerdo a mis necesidades laborales, para resolver problemas cotidianos y optimizar mi trabajo.	4	4	4	
Formación continua	24. El municipio fomenta la formación continua para una adaptación a los cambios. 25. La formación continua me permite mejorar mis competencias y conocimientos profesionales.	3	4	4	
Plan de carrera	26. El municipio ofrece un plan de carrera como una oportunidad de desarrollo profesional y personal.				

"Engagement"

• Primera dimensión: Vigor

INDICADORES	ITEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de energía	1. Tengo un nivel alto de energía que me permite trabajar gustosamente. 2. Inspiro y comparto mi energía positiva a mis compañeros de trabajo.	4	4	3	
Resistencia mental	3. Soy optimista al afrontar desafíos y obstáculos que se presentan en el trabajo. 4. Tengo la confianza que en cualquier dificultad que se me presente saldré adelante.	4	4	4	
Voluntad	5. Mi fuerza de voluntad me permite concretar metas laborales. 6. Persisto en lo que deseo lograr sin pensar en abandonar.	4	4	4	
Esfuerzo	7. Muestro interés y compromiso en mis actividades laborales. 8. Mi disciplina y ánimo me impulsan a cumplir mis objetivos profesionales, laborales y personales.	4	4	4	

• Segunda dimensión: Dedicación

INDICADORES	ITEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inspiración	9. Me siento inspirado y comprometido para realizar mis labores. 10. He desarrollado un sentido de propósito respecto a mi trabajo.	4	4	3	
Entusiasmo	11. Tengo pasión por el trabajo que realizo. 12. Mis logros me motivan a continuar con un buen desempeño laboral.	4	4	4	
Emociones	13. Me siento orgulloso de trabajar en el municipio. 14. Me siento feliz al alcanzar resultados positivos.	4	4	4	

	15. Autorregulo mis emociones y evito estresarme en situaciones complicadas.				
Involucramiento laboral	16. Me identifico con mi trabajo y con el municipio. 17. Me preocupo en solucionar problemáticas de forma autónoma en el trabajo.	4	4	4	

• Tercera dimensión: Absorción

INDICADORES	ITEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de concentración	18. Me siento enfocado en mis funciones y objetivos laborales. 19. Evito distraerme con otras actividades que no corresponden a mi trabajo.	4	4	4	
Nivel de compromiso	20. Realizo esfuerzos laborales extras cuando lo amerita.	4	4	4	
Preocupación	21. Me preocupo por realizar un trabajo eficiente. 22. Me autoexijo en mi nivel de desempeño laboral.	3	4	3	
Satisfacción	23. Las condiciones laborales que ofrece el municipio, cumplen con mis expectativas. 24. El clima laboral del municipio es gratificante.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Revisar la pertinencia y redacción final

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Héctor Homero Calampa Coronado

Especialidad del validador: Educación

Lima, 09 de noviembre del 2022.

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 preciso, exacto y directo

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



Dr. Héctor Homero Calampa Coronado
Especialidad – Educación
DNI: 44204985

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9877-7915>

"Motivación laboral"

• Primera dimensión: Necesidades de existencia

INDICADORES	ITEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	1. Percibo un sueldo acorde al mercado laboral, con el cual me siento satisfecho. 2. El municipio me remunera con puntualidad.	4	4	4	
Prestaciones	3. Las prestaciones laborales que me otorga el municipio me incentivan a ser más productivo. 4. Los beneficios complementarios laborales me permiten tener una mejor calidad de vida.	4	3	4	
Condiciones físicas	5. El ambiente físico es uno de los factores laborales que determina mi rendimiento laboral. 6. Mi área de trabajo tiene una ventilación adecuada. 7. El personal de limpieza hace un trabajo de aseo óptimo en mi área. 8. La iluminación es la más apropiada para mi salud visual. 9. Los equipos y mobiliarios del municipio me dan el confort que necesito.	4	4	4	
Condiciones de seguridad	10. Las instalaciones del municipio cuentan con señales de seguridad. 11. Estoy familiarizado con el Plan de Prevención de Riesgos Laborales que proporciona el municipio. 12. El municipio promueve el cumplimiento de funciones fundamentadas en las medidas preventivas.	4	4	4	

• Segunda dimensión: Necesidades de relación

INDICADORES	ITEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	13. Cada miembro del equipo aporta con sus talentos, conocimientos, y habilidades, dando lugar a la complementariedad. 14. Tengo confianza con mis compañeros de trabajo. 15. Las tareas y responsabilidades son compartidas para facilitar el trabajo. 16. Mi compromiso individual contribuye a la superación de los desafíos laborales grupales.	3	4	4	
Comunicación asertiva	17. Expreso mis opiniones respetando las ideas de los demás. 18. Comunico con claridad y brevedad el mensaje a fin de evitar malinterpretaciones.	4	4	4	
Empatía	19. Soy tolerante y comprensivo con los demás, aún en situaciones de adversidad.	4	4	4	
Liderazgo	20. Los líderes del municipio me motivan constantemente para alcanzar las metas en común. 21. Los líderes del municipio toman decisiones firmes y oportunas en cualquier circunstancia.	4	4	4	

• Tercera dimensión: Necesidades de crecimiento

INDICADORES	ITEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	22. Obtengo reconocimientos laborales por mi esfuerzo, compromiso y dedicación, reflejados en mi buen desempeño.	4	4	4	
Capacitaciones	23. Recibo capacitaciones de acuerdo a mis necesidades laborales, para resolver problemas cotidianos y optimizar mi trabajo.	4	3	4	
Formación continua	24. El municipio fomenta la formación continua para una adaptación a los cambios. 25. La formación continua me permite mejorar mis competencias y conocimientos profesionales.	4	4	4	
Plan de carrera	26. El municipio ofrece un plan de carrera como una oportunidad de desarrollo profesional y personal.				

"Engagement"

• Primera dimensión: Vigor

INDICADORES	ITEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de energía	1. Tengo un nivel alto de energía que me permite trabajar gustosamente. 2. Inspiro y comparto mi energía positiva a mis compañeros de trabajo.	4	4	3	
Resistencia mental	3. Soy optimista al afrontar desafíos y obstáculos que se presentan en el trabajo. 4. Tengo la confianza que en cualquier dificultad que se me presente saldré adelante.	4	4	4	
Voluntad e Esfuerzo	5. Mi fuerza de voluntad me permite concretar metas laborales. 6. Persisto en lo que deseo lograr sin pensar en abandonar.	4	4	4	
	7. Muestro interés y compromiso en mis actividades laborales. 8. Mi disciplina y ánimo me impulsan a cumplir mis objetivos profesionales laborales y personales.	4	4	4	

• Segunda dimensión: Dedicación

INDICADORES	ITEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inspiración	9. Me siento inspirado y comprometido para realizar mis labores. 10. He desarrollado un sentido de propósito respecto a mi trabajo.	4	3	4	
Entusiasmo	11. Tengo pasión por el trabajo que realizo. 12. Mis logros me motivan a continuar con un buen desempeño laboral.	4	4	4	
Emociones	13. Me siento orgulloso de trabajar en el municipio. 14. Me siento feliz al alcanzar resultados positivos.	4	4	4	

	15. Autorregulo mis emociones y evito estresarme en situaciones complicadas.				
Involucramiento laboral	16. Me identifico con mi trabajo y con el municipio. 17. Me preocupo en solucionar problemáticas de forma autónoma en el trabajo.	4	4	4	

• Tercera dimensión: Absorción

INDICADORES	ITEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de concentración	18. Me siento enfocado en mis funciones y objetivos laborales. 19. Evito distraerme con otras actividades que no corresponden a mi trabajo.	4	4	4	
Nivel de compromiso	20. Realizo esfuerzos laborales extras cuando lo amerita.	4	4	4	
Preocupación	21. Me preocupo por realizar un trabajo eficiente. 22. Me autoexijo en mi nivel de desempeño laboral.	4	4	4	
Satisfacción	23. Las condiciones laborales que ofrece el municipio, cumplen con mis expectativas. 24. El clima laboral del municipio es gratificante.	4	4	4	

Observaciones (preclear si hay suficiencia): Revisar la pertinencia y redacción final

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Yolanda Margot Mini Pizarro

Especialidad del validador: Educación


Lima, 09 de noviembre del 2022.

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 preciso, exacto y directo

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


 Magister Yolanda Margot Mini Pizarro
 Especialidad –Ciencias de la Educación
 DNI 07690476

ANEXO 04

Cuestionarios

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

Buen día, a los trabajadores del municipio de Lurín se les solicita responder con la mayor seriedad y veracidad al cuestionario. Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales. Marcar una X sobre los cuadros de acuerdo a los números correspondientes. ¡Muchas gracias!

ÍTEMS	Escala de Likert				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5

VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL						
DIMENSIÓN 1: NECESIDADES DE EXISTENCIA						
1	Percibo un sueldo acorde al mercado laboral, con el cual me siento satisfecho.					
2	El municipio me remunera con puntualidad.					
3	Las prestaciones laborales que me otorga el municipio me incentivan a ser más productivo.					
4	Los beneficios complementarios laborales me permiten tener una mejor calidad de vida.					
5	El ambiente físico es uno de los factores laborales que determina mi rendimiento laboral.					
6	Mi área de trabajo tiene una ventilación adecuada.					
7	El personal de limpieza hace un trabajo de aseo óptimo en mi área.					
8	La iluminación es la más apropiada para mi salud visual.					
9	Los equipos y mobiliarios del municipio me dan el confort que necesito.					
10	Las instalaciones del municipio cuentan con señales de seguridad.					
11	Estoy familiarizado con el Plan de Prevención de Riesgos Laborales que proporciona el municipio.					
12	El municipio promueve el cumplimiento de funciones fundamentadas en las medidas preventivas.					
DIMENSIÓN 2: NECESIDADES DE RELACIÓN						

13	Cada miembro del equipo aporta con sus talentos, conocimientos, y habilidades, dando lugar a la complementariedad.					
14	Tengo confianza con mis compañeros de trabajo.					
15	Las tareas y responsabilidades son compartidas para facilitar el trabajo.					
16	Mi compromiso individual contribuye a la superación de los desafíos laborales grupales.					
17	Expreso mis opiniones respetando las ideas de los demás.					
18	Comunico con claridad y brevedad el mensaje a fin de evitar malinterpretaciones.					
19	Soy tolerante y comprensivo con los demás, aún en situaciones de adversidad.					
20	Los líderes del municipio me motivan constantemente para alcanzar las metas en común.					
21	Los líderes del municipio toman decisiones firmes y oportunas en cualquier circunstancia.					
DIMENSIÓN 3: NECESIDADES DE CRECIMIENTO						
22	Obtengo reconocimientos laborales por mi esfuerzo, compromiso y dedicación, reflejados en mi buen desempeño.					
23	Recibo capacitaciones de acuerdo a mis necesidades laborales, para resolver problemas cotidianos y optimizar mi trabajo.					
24	El municipio fomenta la formación continua para una adaptación a los cambios.					
25	La formación continua me permite mejorar mis competencias y conocimientos profesionales.					
26	El municipio ofrece un plan de carrera como una oportunidad de desarrollo profesional y personal.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ENGAGEMENT

Buen día, a los trabajadores del municipio de Lurín se les solicita responder con la mayor seriedad y veracidad al cuestionario. Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales. Marcar una X sobre los cuadros de acuerdo a los números correspondientes. ¡Muchas gracias!

ÍTEMS	Escala de Likert				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5

VARIABLE: ENGAGEMENT						
DIMENSIÓN 1: VIGOR						
1	Tengo un nivel alto de energía que me permite trabajar gustosamente.					
2	Inspiro y comparto mi energía positiva a mis compañeros de trabajo.					
3	Soy optimista al afrontar desafíos y obstáculos que se presentan en el trabajo.					
4	Tengo la confianza que en cualquier dificultad que se me presente saldré adelante.					
5	Mi fuerza de voluntad me permite concretar metas laborales.					
6	Persisto en lo que deseo lograr sin pensar en abandonar.					
7	Muestro interés y compromiso en mis actividades laborales.					
8	Mi disciplina y ánimo me impulsan a cumplir mis objetivos profesionales, laborales y personales.					
DIMENSIÓN 2: DEDICACIÓN						
9	Me siento inspirado y comprometido para realizar mis labores.					
10	He desarrollado un sentido de propósito respecto a mi trabajo.					
11	Tengo pasión por el trabajo que realizo.					
12	Mis logros me motivan a continuar con un buen desempeño laboral.					
13	Me siento orgulloso de trabajar en el municipio.					
14	Me siento feliz al alcanzar resultados positivos.					
15	Autorregulo mis emociones y evito estresarme en situaciones complicadas.					
16	Me identifico con mi trabajo y con el municipio.					
17	Me preocupo en solucionar problemáticas de forma autónoma en el trabajo.					

DIMENSIÓN 3: ABSORCIÓN						
18	Me siento enfocado en mis funciones y objetivos laborales.					
19	Evito distraerme con otras actividades que no corresponden a mi trabajo.					
20	Realizo esfuerzos laborales extras cuando lo amerita.					
21	Me preocupo por realizar un trabajo eficiente.					
22	Me autoexijo en mi nivel de desempeño laboral.					
23	Las condiciones laborales que ofrece el municipio, cumplen con mis expectativas.					
24	El clima laboral del municipio es gratificante.					

ANEXO 05

Fórmula de la muestra

$$n = \frac{Z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 (674) (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (674 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$
$$n = 245$$

Población finita

n= tamaño muestra

z= nivel de confianza 95%= 1.96

p= variabilidad negativa

q= variabilidad positiva

N= tamaño de la población

e= error 0.05

ANEXO 06

Escala de coeficiente de correlación

Coeficiente	Correlación
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

("A mayor X, mayor Y" o "a menor X, menor Y", de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante).

Nota: El signo representa la orientación de la relación (positiva o negativa), mientras que el número indica la fuerza de esa relación.

ANEXO 07

Prueba de fiabilidad

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Fiabilidad
 Título
 Notas
 Conjunto de datos:
 Escala: ALL VARI...
 Título
 Resumen de...
 Estadísticas

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
  
```

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.912	26

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Fiabilidad
 Título
 Notas
 Conjunto de datos:
 Escala: ALL VARI...
 Título
 Resumen de...
 Estadísticas

```

/VARIABLES=VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
  
```

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.955	24

ANEXO 09

Constancia de Autorización



Referencia: Carta S/n Exp. N° 020541-2022.

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

El Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad de Lurín, en atención a la Carta S/n (Exp. N° 020541-2022) de fecha 22.11.2022, autoriza y otorga facilidades a la Sra. CPC. DUPUY SOLIS, LUCIA TEODOLINDA, identificado con DNI N° 07695890 y con código de matrícula N° 6000139317, estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, para el desarrollo de su trabajo de investigación titulado: "Motivación laboral y engagement de los trabajadores de un municipio de Lima, 2022", conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Lurín, 23 de noviembre de 2022.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURÍN
Gerencia de Administración y Finanzas
Abog. Raúl Pablo Franco Romero
Subgerente de Gestión de Recursos Humanos