



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación laboral y Engagement en los trabajadores de  
la municipalidad provincial de Acomayo 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÈMICO DE:**

**MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. Quispe Huamani, Mirian Alicioneth

**ASESOR:**

Dr. ENRIQUEZ ROMERO, HUGO

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Administración del Talento Humano

**PERÚ – 2018**

## **PÁGINA DEL JURADO**

Dr. RIVAS LOAYZA, MARCO ANTONIO  
Presidente

Dr. PASOS MIRANDA, JOSE FELIX  
Secretario

Dr. ENRIQUEZ ROMERO, HUGO  
Vocal

## **DEDICATORIA**

Primero, dedicar este trabajo de investigación a Dios y a la Virgencita del Carmen, por darme salud y sabiduría, para llegar a cumplir este objetivo.

A mis padres Teresa Huamani Villarruel y Sabino Quispe Astete, por darme la vida, por sus buenos consejos, por sus llamadas telefónicas, por inculcarme buenos valores que gracias a ellos pude llegar a cumplir esta meta.

A mis hermanas Mery Quispe Huamani y Elaine Quispe Huamani, por su comprensión y apoyo incondicional en todo momento.

A mi único Hermano Juan Quispe Huamani, por su amor y cariño incondicional.

A Mario Condori Huallpa, tu ayuda ha sido muy importante para mí, has estado conmigo en los momentos más difíciles de mi vida, apoyándome para no rendirme, nunca me abandonaste cuando más te necesite, siempre estuviste conmigo a pesar de todos los obstáculos que pudo existir, gracias mi amor por toda tu paciencia, por tu comprensión y sobre todo tu amor incondicional. Que hizo posible concluir con este proyecto de investigación.

El Autor.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer a mis maestros Dr. Marco Antonio Rivas Loayza y Dr. Hugo Enríquez Romero, quienes nos apoyaron con sus enseñanzas sus consejos, para seguir adelante y no rendirnos a medio camino, a todos los docentes de la Universidad Cesar Vallejo que a lo largo de la Maestría compartieron sus enseñanzas con nosotros.

A mi amigo y maestro Abog. Néstor Hugo Zavaleta Miranda, mi profundo reconocimiento y gratitud por sus buenos consejos y apoyo incondicional que hizo posible lograr este objetivo tan anhelado.

Al Prof. Jorge Uscamayta Cruz, Alcalde de la Municipalidad Provincial de Acomayo mi profundo agradecimiento por contribuir de manera desinteresada en la elaboración de este proyecto de investigación.

El Autor.

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada Motivación laboral y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Acomayo 2018, con la finalidad de determinar la intensidad de la relación entre la Motivación Laboral y el Engagement de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Acomayo 2018.

El presente trabajo de investigación se presenta en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

## ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD .....	¡Error! Marcador no definido.
PRESENTACIÓN .....	vi
ÍNDICE .....	vii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCION .....	11
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.....	11
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	13
1.4. Formulación del problema .....	21
1.4.1. Problema General .....	21
1.4.2. Problemas Específicos .....	21
1.5. Justificación del estudio.....	21
1.6. Hipótesis.....	21
1.6.1. Hipótesis General.....	21
1.6.2. Hipótesis Específicas .....	21
1.7. Objetivos .....	22
1.7.1. Objetivo General .....	22
1.7.2. Objetivos Específicos .....	22
II. MÉTODO.....	23
2.1. Diseño de investigación.....	23
2.2. Variables, Operacionalización .....	23
2.2.1. Variables de estudio .....	23
2.2.2. Operacionalización de variables.....	24

2.3. Población y muestra .....	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ....	25
2.4.1. Técnicas e instrumentos.....	25
2.4.2. Validez y confiabilidad .....	26
2.5. Métodos de análisis de datos .....	26
III. RESULTADOS.....	26
IV. DISCUSIÓN .....	49
V. CONCLUSIONES .....	51
VI. RECOMENDACIONES .....	52
VII. REFERENCIAS .....	53
ANEXOS .....	55

## RESUMEN

La presente investigación se desarrolla dentro del ámbito de la gestión pública y tuvo por propósito determinar la intensidad de la relación entre el Motivación Laboral y el Engagement de los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018., para lo cual se desarrolló en diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional, transversal.

El estudio se desarrolló sobre la población de trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018 en número de 40.

Para la recolección de datos se hizo uso de la técnica encuesta con dos instrumentos, un Cuestionario para evaluar la Motivación Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, los mismos que fueron sometidos a un estudio de fiabilidad para su uso.

Los resultados permiten afirmar que con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del  $\alpha$ : 5% = 0.05, se confirma que, si existe correlación entre las variables Motivación laboral y Engagement, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Correlación de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,709, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables

**Palabras Clave:** Motivación laboral, Engagement.

## **ABSTRACT**

The present investigation is developed within the scope of the management of the health services and had the purpose of determining the intensity of the relationship between the Labor Motivation and the Engagement of the workers of the provincial municipality of Acomayo 2018., for which developed in non-experimental design, descriptive type correlational, transversal.

The study was developed on the population of workers of the provincial municipality of Acomayo 2018 in number of 40.

For data collection, the survey technique was used with two instruments, a Questionnaire to evaluate the Motivation Utrecht Scale of Engagement in the Work, the same ones that were submitted to a study of reliability for its use.

The results allow us to affirm that with a 95% confidence level = 0.95, and at the level of significance of  $\alpha$ : 5% = 0.05, it is confirmed that if there is a correlation between the variables Work motivation and Engagement, according to the test statistic for a nonparametric study Spearman correlation, whose correlation coefficient reaches the value of 0.709, a value that shows a high and direct association between these variables.

**Keywords:** Work motivation, Engagement

## **I. INTRODUCCION**

### **1.1. Realidad problemática**

La gestión de los recursos humanos se constituye uno de los aspectos más reconocidos en los últimos tiempos en cuanto se refiere a la gestión organizacional y en especial a la gestión de los recursos humanos, en el que el trabajador se constituye en un elemento fundamental dentro de la organización, es así que la calidad de vida laboral se convertido en un tema de singular importancia para las organizaciones, que se comportan como competitivas, como lo señalan Peiró y Bravo (1999) propiciar ambiente de trabajo saludable se ha convertido en una necesidad de las organizaciones, pues si se garantiza la calidad de vida laboral de los trabajadores, es más probable que los objetivos planteados en la organización se pueden alcanzar con éxito.

Asimismo, la motivación laboral ha ido tomando un interés muy destacado en la organización pues son las condiciones internas como son la adecuación al puesto de trabajo, la posibilidad de realizarse profesionalmente y las competencias afines a esta, las que hacen que los trabajadores logren comprometerse con su organización y sean parte de ella Garrido (2009), asumiendo los objetivos de la organización como propios. Tanto el compromiso organizacional como el Engagement se constituyen en variables que se desean lograr en el trabajador, sin embargo existen condiciones que hacen que esto no sea siempre posible como son las condiciones laborales como la poca estabilidad en el puesto de trabajo, o la poca capacitación en el puesto de trabajo que se realiza, es así que en la municipalidad de Acomayo, es un imperativo lograr que los trabajadores de la misma se comprometan y por que no logre un estado de Engagement que facilite el logro de los objetivos que la municipalidad se traza para con la población que atiende, es por ello que se plantea el estudio de la relación que se presenta entre la motivación laboral y el Engagement en los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo.

### **1.2. Trabajos previos**

Córdova (2015) presenta su tesis titulada Niveles de Engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla, investigación que fue presentada en la Universidad Rafael Landívar en Guatemala. La investigación tuvo como objetivo identificar los niveles de Engagement de los trabajadores de una fábrica de detergentes, para tal propósito se midió el nivel de Engagement presente en la organización, haciendo uso del cuestionario UWES. La investigación se enmarca dentro del tipo de investigación descriptiva, los resultados de la misma muestran que el nivel de Engagement en dicha fábrica es alto, logrando crear un sentido de pertenencia del empleado hacia su organización, motivo por el cual se recomendó a la organización desarrollar actividades que permitan mantener o mejor aún el nivel de Engagement, actividades con sentido positivo de tipo conductual y cognitivo que permitan contar con más servidores engaged para la organización.

Díaz (2008) realiza la investigación titulada El Engagement como Factor de protección de la salud laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Ventanilla, Callao. Investigación presentada a la Escuela de Pos grado de la Universidad Alas Peruanas, que tuvo por objetivo establecer la relación entre el Engagement y las variables que describen la salud laboral en la municipalidad de Ventanilla. La investigación se desarrolló en el marco de un enfoque cuantitativo, el diseño de la investigación fue *ex post facto* observacional. Los resultados de la investigación mostraron niveles de Engagement medios en un 35% y altos en un 26%. Entre las conclusiones a las que arribó el autor, se tienen que el Engagement efectivamente se comporta como un factor de prevención en la salud laboral, en especial en lo que se refiere al clima organizacional y a los niveles de estrés laboral, en los cuales el coeficiente de correlación alcanzó valores por encima de las cinco décimas.

Zapata (2009) presenta su trabajo de investigación titulado el Engagement y su relación con la cultura organizacional, en una empresa de la ciudad del Cusco. Investigación presentada a la Carrera Profesional de Administración de la Universidad Andina de Cusco, que tuvo por objetivo buscar la relación entre el Engagement y la cultura organizacional en una empresa dedicada a la

producción de alimentos no tradicionales. Los resultados de la investigación permitieron concluir que existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio, obteniéndose un coeficiente de correlación de Pearson de 0,645. Asimismo, se determinó que son el clima laboral y las prestaciones que brinda la empresa las que más inciden en el mejoramiento del Engagement de los empleados, seguido de la estructura organizacional y el sistema de comunicación que se presenta en la misma.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Motivación laboral**

El diseño del trabajo es un aspecto a tener en cuenta cuando se habla de motivación laboral, pues el diseño ayuda a funcionar y producir mejor (Rush 1971, 255). El principal propósito del diseño del trabajo es aumentar la motivación y la productividad de los empleados. La motivación se puede lograr a través de una mayor satisfacción en el trabajo.

Otro aspecto importante en la motivación laboral es el ambiente laboral o ambiente de trabajo, y tiene que ver con el confort en el trabajo, pues tiene sentido que las personas que se sientan cómodas dentro de su entorno de trabajo, trabajarán mucho más eficazmente y disfrutarán del proceso de trabajo más que aquellos que se sienten incómodos. Hay varios problemas que afectan la comodidad del ambiente de trabajo. La primera cuestión es el ruido, la mala ventilación, la falta de mobiliario, la mala iluminación y en el área educativa eso toma aún mayor importancia porque los trabajadores necesitan los ambientes adecuados para cumplir con su labor a satisfacción, Hughes (2009).

Aumentar la motivación, el compromiso y los niveles de compromiso son aspectos clave de la organización en la actualidad. El desarrollo de políticas de compensación tiene un papel importante en la motivación laboral para proporcionar altos niveles de desempeño, esfuerzo discrecional y contribución. El proceso de la motivación comienza generalmente con alguien que reconoce una necesidad insatisfecha. Entonces se establece un objetivo para ser alcanzado y esa manera de satisfacer la necesidad. Las recompensas y los incentivos se pueden establecer para que la gente logre mejor la meta dada. El contexto social también afectará el nivel de motivación.

Este contexto consiste en valores y cultura organizacional, pero también incluye liderazgos y gestión, así como la influencia del grupo o equipo en el que trabaja una persona

### **Tipos de motivación laboral**

La motivación puede ser intrínseca o extrínseca. La motivación intrínseca puede describirse como el proceso de motivación por el trabajo mismo en la medida en que satisface las necesidades personales del empleado. La motivación intrínseca es auto-generada y se piensa que las personas buscan el trabajo que podrá satisfacer más sus necesidades. Los factores que influyen en la motivación intrínseca incluyen, por ejemplo, la responsabilidad, la libertad de actuar, el valor de usar y desarrollar los riesgos, habilidades propias, tareas interesantes y oportunidades de progreso. La motivación extrínseca es la cantidad de esfuerzo que otras personas le dan a la persona para motivarlos. Motivación extrínseca es, por ejemplo, la gestión de recompensas de proporcionar, como aumento de salario, alabanza o promoción. Los motivadores extrínsecos son eficientes, pero la influencia no dura mucho tiempo. Los motivadores intrínsecos tienden a tener un efecto más largo ya que son inherentes y no impuestas desde afuera. (Armstrong 2007)

Dado que las necesidades de los individuos difieren mucho, es importante concentrarse cuidadosamente en el apego de metas e incentivos dados cuando se cumplen las metas. Las teorías de motivación ayudan a entender diferentes motivadores. Las teorías de motivación han sido examinadas durante décadas. Estas teorías pueden aplicarse a las políticas de recursos humanos de la empresa para obtener lo mejor del empleado.

### **Teorías de la motivación**

La Jerarquía de necesidades de Maslow debe ser una de las teorías de motivación más conocidas del mundo. Maslow es un buen punto de partida para comenzar a examinar las diferentes teorías de la motivación. Maslow comienza con la idea de que la gente siempre tiende a querer algo y lo que

quieren depende de lo que ya tienen. Maslow propuso que hay cinco niveles diferentes de necesidades que las personas tienen que buscar para la satisfacción de sus necesidades básicas, (Mullins 2007). El primer nivel o el nivel más bajo son las necesidades fisiológicas. Antes de que estas necesidades que incluyen por ejemplo comida, agua, refugio y ropa se cumplan una persona no tiene ninguna otra necesidad. Cuando la gente no siente hambre, sed o frío, sus necesidades van a un segundo nivel. El segundo nivel más bajo es las necesidades de seguridad. En ese nivel, una persona necesita sentirse segura en su familia y en una sociedad y sentirse protegida contra la violencia. La necesidad de seguridad se manifiesta con seguridad laboral, ahorro y para seguros de salud, salud mental, vejez y discapacidad. Las necesidades de amor y pertenencia son el tercer nivel de la jerarquía de Maslow. Después de sentirse seguro, la gente necesita sentir que reciben y dan amor, son apreciados y tienen buenas amistades. El cuarto nivel es las necesidades de estabilidad. Es la necesidad de ser único con el respeto propio y de disfrutar de la estima de otros individuos. La gente quiere evaluarse altamente y basándose en su logro recibir el aprecio de otras personas. La falta de estas necesidades puede causar inferioridad, desamparo y debilidad. El nivel más alto de la jerarquía de necesidades de Maslow es la necesidad de Auto-actualización. El desarrollo de esta necesidad se basa en la satisfacción en los otros cuatro niveles inferiores. Se refiere a la necesidad de auto-realización ya la tendencia a actualizarse en lo que una persona es potencial.

El núcleo de esta teoría reside en el hecho de que cuando una necesidad se cumple, su fuerza disminuye y la fuerza del siguiente nivel aumenta. (Latham 2007, 31) Maslow observa que un nivel de necesidades no tiene que ser totalmente cumplido antes de que una persona pase al siguiente nivel. El individuo puede estar parcialmente satisfecho con un nivel y seguir buscando la satisfacción en el siguiente nivel.

La teoría de motivación / higiene de Herzberg también se conoce como teoría de dos factores. Herzberg comenzó la satisfacción en el trabajo de estudio en la década de 1950 en Pittsburg. La base del trabajo de Herzberg está en la Jerarquía de Necesidades de Maslow. Empezó con la idea de que lo que

causa la satisfacción en el trabajo es lo opuesto de aquellas cosas que causan insatisfacción laboral. Sin embargo, después de estudiar miles de libros no pudo dibujar ninguna guía. Realizó una encuesta en la que pidió a los participantes que identificaran las cosas que les hacían sentirse positivas con su trabajo y las que les hacían sentirse negativas. Como resultado Herzberg descubrió que lo que hace feliz a las personas es lo que hacen o la forma en que son utilizados y lo que hace que la gente sea infeliz es la forma en que son tratados. Las cosas que hacen a la gente satisfecha en el trabajo son diferentes de aquellos que causan insatisfacción por lo que esos dos sentimientos no pueden ser opuestos. Basado en estos hallazgos, Herzberg creó su teoría de factores Motivadores e Higiene. Ambos factores pueden motivar a los trabajadores, pero trabajan por diferentes razones. Los factores de higiene tienden a causar sólo satisfacción a corto plazo a los trabajadores, mientras que los motivadores probablemente causan una satisfacción laboral a más largo plazo.

Los motivadores, o los satisfactores, son los factores que causan sentimientos de satisfacción en el trabajo. Estos factores motivan al cambiar la naturaleza del trabajo. Ellos desafían a una persona a desarrollar sus talentos y cumplir con su potencial. Por ejemplo, agregar la responsabilidad al trabajo y proporcionar oportunidades de aprendizaje a una persona para trabajar en un nivel superior puede conducir a un crecimiento de rendimiento positivo en cada tarea que se espera que una persona haga si los posibles resultados pobres están relacionados con el aburrimiento de la tarea que se supone cumplir. Los motivadores son aquellos que provienen de sentimientos intrínsecos. Además de la responsabilidad y las oportunidades de aprendizaje también el reconocimiento, el logro, el avance y el crecimiento son factores de motivación. Estos factores no se descontentan si no están presentes, pero al dar valor a estos, el nivel de satisfacción de los empleados es muy probable que vaya a crecer. (Bogardus 2007). Cuando se mantienen los factores de higiene, se puede evitar la insatisfacción. Cuando es opuesto, la insatisfacción es más probable que ocurra y la motivación no puede tener lugar.

Los factores de higiene, o insatisfechos, son aquellos que el empleado espera estar en buenas condiciones. Como motivadores son aquellos que en la

satisfacción causa actual, los factores de higiene son los que no causan satisfacción, pero si están careciendo, provoca insatisfacción laboral. Los sueldos o salarios deben ser equivalentes a aquellos salarios que reciben otras personas en la misma industria o área geográfica. El estatus de la persona debe ser reconocido y mantenido. Los empleados deben sentir que su trabajo es tan seguro como sea posible en la situación económica actual. Las condiciones de trabajo deben estar limpias, suficientemente iluminadas y seguras de otra manera. Debe proporcionarse una cantidad suficiente de beneficios complementarios como la salud, la pensión y el cuidado de los hijos y una compensación en general equivalente a la cantidad de trabajo realizado. Las políticas y prácticas administrativas tales como horas flexibles, código de vestimenta, horarios de vacaciones y otros horarios afectan a los trabajadores y deben ser manejados eficientemente. Estos factores se relacionan con el contenido del trabajo y si están en forma adecuada, tiende a eliminar la insatisfacción laboral (Ellis 2005). El principal hallazgo de Herzberg es que lo contrario de la satisfacción no es la insatisfacción, pero no la satisfacción.

El concepto de expectativa fue originalmente formulado por Vroom y representa la probabilidad de que la acción o el esfuerzo conduzcan a un resultado. El concepto de expectativa fue definido más detalladamente por Vroom de la siguiente manera: "Cuando un individuo elige entre alternativas que implican resultados inciertos, parece claro que su comportamiento se ve afectado no sólo por sus preferencias entre estos resultados sino también por el grado en que él Cree que estos resultados son posibles. La expectativa se define como la creencia momentánea acerca de la probabilidad de que un acto particular sea seguido por un resultado particular. Las expectativas se pueden describir en términos de su fuerza. La fuerza máxima está indicada por la certeza subjetiva de que el acto será seguido por el resultado, mientras que la fuerza subjetiva es indicada por la certeza subjetiva de que el acto no será seguido por el resultado "(Vroom, 1964).

La motivación en este caso es probable cuando existe una relación claramente percibida y utilizable entre el desempeño y el resultado, y el resultado es visto como un medio para satisfacer las necesidades. Sugiere que hay dos factores que determinan el esfuerzo que la gente pone en su

trabajo. El primero es el valor de las recompensas a los individuos y la medida en que estas recompensas satisfacen sus necesidades de seguridad, estima social, autonomía y autorrealización. La segunda es la probabilidad de que las recompensas dependan del esfuerzo, según lo perciben los individuos, de sus expectativas sobre la relación entre esfuerzo y recompensa. Por lo tanto, cuanto mayor sea el valor de un conjunto de premios y mayor sea la probabilidad de que recibir cada una de estas recompensas depende del esfuerzo, mayor será el esfuerzo en una situación dada, (Armstrong 2006).

### **Engagemet**

En cuanto al Engagement este término surge en el marco de una nueva dinámica que emprenden las organizaciones actuales que necesitan empleados proactivos que se encuentren conectados con su trabajo y comprometidos con los estándares de calidad que tiene su empresa, Kanh (1990) citado por (Moreno-Jiménez & Garrosa, 2013) fue uno de los primeros en referirse al término Engagement, como una energía concentrada y que es utilizada en el logro de las metas organizacionales. Describe a los trabajadores con Engagemet como personas comprometidas física, emocional y cognitivamente con su trabajo. Si bien es cierto el Engagement es un término anglosajón no existe una traducción exacta en el castellano, pues hay conceptos similares como son el compromiso organizacional o la implicación laboral pero que no recogen con exactitud el espíritu de concepto, siendo la traducción más cercana aquella que refiere a la vinculación con la tarea o trabajo, motivo por el cual se emplea el término en su idioma original.

El Engagement surge como parte de los estudios del Burnout, pues a diferencia de los empleados que están quemados por el trabajo es decir que padecen de Burnout, los empleados o trabajadores con un Engagement elevado presentan una fuerte conexión y compromiso hacia su trabajo y en lugar de verlo con una actividad estresante y demandante ven en sus actividades laborales retos profesionales personales y profesionales motivo por el cual ponen todo de su parte por alcanzar el éxito laboral y de su empresa. Es así que el Engagement surge como un concepto opuesto al de Burnout y para autores como Maslach y Leiter (1997) citados en (Moreno-Jiménez & Garrosa, 2013) el Engagement se caracteriza por altos niveles de

energía, participación y eficacia es decir los polos opuestos de las tres dimensiones del Burnout. Los autores sostienen que en el caso del Burnout la energía se convierte en agotamiento, la participación en cinismo y la eficacia se transforma en ineficacia. Sin embargo existe una visión alternativa que aunque asume que el Engagement es la versión opuesta del Burnout, da vida propia al concepto y la define como un Estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción (Salanova & Schaufeli, 2009), en la que el vigor hace referencia a los niveles elevados de energía y resistencia mental mientras se trabaja y por el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando incluso antes de que surjan dificultades, en tanto que la dedicación hace referencia a una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Por lo que un trabajador dedicado tiende a estar involucrado fuertemente en sus actividades laborales, lo cual implica poseer niveles altos de reto e inspiración por su trabajo y la absorción es un estado mental que se caracteriza porque el trabajador está completamente concentrado e inmerso en el trabajo, pasando el tiempo rápido en el área laboral y experimentando desagrado por dejar sus actividades laborales.

### **Factores involucrados en el Engagement:**

Son diversos los factores involucrados en el Engagement sin embargo diversos estudios como los realizados por (Bakker & Demerouti, The Job Demands-Resources model: State of the art, 2007) que plantean que las condiciones de trabajo se pueden clasificar en dos categorías como son las demandas y los recursos laborales, las primeras hacen referencia a aquellos aspectos del trabajo que requieren de un esfuerzo y se relacionan por lo tanto con el uso de un esfuerzo físico y psíquico, en tanto que los recursos laborales se relacionan con la satisfacción y la motivación en el trabajo, siendo los recursos laborales los que mejor se asocian con el Engagement.

Los recursos laborales se refieren a los aspectos físicos, organizacionales o sociales que hacen que las demandas de trabajo y los costes fisiológicos se reduzcan, haciendo que el trabajador esté más cerca de cumplir con sus

metas de desarrollo personal y laboral. Asimismo, los recursos laborales tienen un efecto de motivación interna para el trabajador pues van dirigidos a satisfacer las necesidades humanas básicas como son la autonomía, la relación y la autoeficacia. En cuanto a la motivación externa los recursos laborales pueden también fomentarla, en el sentido que en un entorno con recursos laborales adecuados el esfuerzo en el trabajo es compensado, lo que crea competitividad en el mismo, lo que a su vez hace que las tareas se realicen en forma adecuada y se logren cumplir con los objetivos propuestos. Entre los recursos laborales que logran una adecuada motivación laboral se encuentran el feedback, apoyo social y el coaching del supervisor (Garrido, 2009).

En cuanto a los recursos personales se tiene que también juegan un papel relevante en los niveles de Engagement, es así que autores como Bakker, Demerouti, & Xanthopoulou (2011) muestran que recursos como el optimismo o la autoeficacia podían lograr porcentaje de explican en el nivel de Engagement. Es importante en este sentido indicar que los recursos personales son autoevaluaciones que guarda relación con la resiliencia y la capacidad que tiene el trabajador para percibir que puede influenciar y en qué grado con la organización en la que trabaja y ello tiene que ver con la capacidad de cambio que pueda tener el trabajador y con grado de extroversión, además los trabajadores con altos niveles de Engagement difícilmente atraviesan por situaciones de neurotismo, depresión o angustia.

Los efectos del Engagement han sido estudiados por diversos autores como son (Salanova & Schaufeli, 2009) y muestran que existe una estrecha relación con los niveles de productividad de la empresa u organización, así los trabajadores que presentan mayor nivel de engagement se muestra más comprometidos con las metas de la empresa y dedican más tiempo y mayores recursos para que la empresa logre una mejora sustancial, así mismo dado que el compromiso va un paso más allá, los empleados con engagement alto presentan niveles de salud más altos que sus pares y se constituyen en líderes con productividad alta, de ahí el interés por la empresas en desarrollar programas que desarrollan el Engagement entre sus trabajadores.

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema General**

¿De qué manera la Motivación Laboral se relaciona con el Engagement de los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018?

### **1.4.2. Problemas Específicos**

- a) ¿Cómo es la Motivación Laboral por parte de los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018?
- b) ¿Cuáles son las características que tienen en cuanto a Engagement de los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018?
- c) ¿Cuál es la intensidad de la relación entre las dimensiones de la Motivación Laboral y el Engagement de los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018?

## **1.5. Justificación del estudio**

La investigación se justifica desde el punto de vista teórico atendiendo a la necesidad que se tiene de buscar relaciones entre el compromiso que tiene el trabajador hacia su organización y los factores que motivan que él se sienta que puede desarrollarse en la misma, es así que el Engagement es una condición deseada en el trabajador y estudiar el vínculo que esta tiene con la motivación laboral es importante en función de incrementar la productividad de los trabajadores.

Asimismo, desde el punto de vista metodológico son escasos los trabajos que permiten evaluar la medición de una variable poco estudiada como el Engagement, por ello la presente investigación aporta en el sentido de la adecuación de instrumentos a la medición de variables como la motivación laboral y el Engagement.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General**

El Motivación Laboral y el Engagement de los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018, se relacionan de manera significativa y directa.

### **1.6.2. Hipótesis Específicas**

- a) La Motivación Laboral a percepción de los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018, presenta deficiencias.
- b) El nivel de Engagement presenta un nivel promedio en los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018.
- c) Las dimensiones de la Motivación Laboral y las dimensiones del Engagement de los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General**

Determinar la intensidad de la relación entre la Motivación Laboral y el Engagement de los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

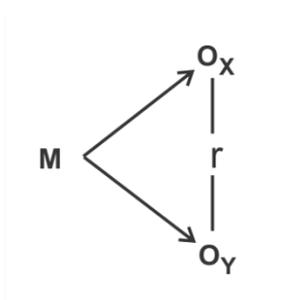
- a) Determinar cómo se percibe la Motivación Laboral por parte de los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018
- b) Describir el nivel de Engagement de los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018
- c) Determinar la intensidad de la relación entre las dimensiones de la Motivación Laboral y las dimensiones del Engagement de los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

La presente investigación asume un diseño no experimental transversal de tipo Descriptivo correlacional, este estudio tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. De acuerdo con Bernal (2010) uno de los puntos importantes respecto de la investigación correlacional es examinar la relación entre las variables o sus resultados, sin embargo, los estudios correlacionales si bien es cierto examinan asociaciones, no establecen relaciones causales entre ellas.

El diagrama de este estudio será el siguiente:



Donde:

M: Muestra de estudio

Ox: Motivación Laboral

Oy: Engagement.

r: Relación entre las variables de estudio

### 2.2. Variables, Operacionalización

#### 2.2.1. Variables de estudio

### **Variable de estudio 1: Motivación Laboral**

González (2008) afirma que es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable. La motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades, es por ello que requiere también esclarecer el de su eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxitos en su empeño.

De acuerdo con Herrera y Matos (2009) las dimensiones para esta variable son:

- a) Desmotivación
- b) Regulación externa
- c) Regulación Introyectada
- d) Regulación Identificada
- e) Motivación intrínseca

### **Variable de estudio 2: Engagement**

Estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción (Salanova & Schaufeli, 2009)

De acuerdo con Salanova & Schaufeli (2009) las dimensiones para estas variables son:

- a) Vigor
- b) Dedicación
- c) Absorción

#### **2.2.2. Operacionalización de variables**

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Motivación</b>		Desmotivación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Desgano en el trabajo</li><li>• No le encuentra sentido al trabajo que realiza</li></ul>	Escala Ordinal

Regulación externa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprobación de los demás</li> <li>• Seguridad en el trabajo</li> <li>• Compensación laboral</li> </ul>
Regulación Introyectada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desafío personal</li> <li>• Satisfacción personal</li> </ul>
Regulación Identificada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores personales en el trabajo</li> <li>• Significado personal en la labor que se realiza</li> </ul>
Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés por la labor realizada</li> <li>• Satisfacción con la labor realizada</li> </ul>

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Engagement</b>		Vigor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Energía para trabajar</li> <li>• Deseos por realizar el trabajo</li> <li>• Persistencia en el trabajo</li> </ul>	Escala Ordinal
		Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación con el trabajo</li> <li>• Inspiración laboral</li> <li>• Trabajo como fuente de retos y realización profesional</li> </ul>	
		Absorción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concentración en el trabajo</li> <li>• Agrado por el trabajo</li> <li>• Involucramiento laboral</li> </ul>	

### 2.3. Población y muestra

La población está constituida por los funcionarios, trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo que hacen la cantidad de 40 para el presente año 2018.

La muestra para la presente investigación coincide con la población de estudio.

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

#### 2.4.1. Técnicas e instrumentos

La técnica de recolección de datos usada en el presente estudio será la encuesta.

Para la recolección de los datos se utilizarán dos instrumentos, Escala de Motivación Laboral y Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo.

### 2.4.2. Validez y confiabilidad

Los instrumentos de recolección de datos en lo que concierne a su validez y confiabilidad fueron validados por expertos en Gestión Pública de la región Cusco, los cuales realizaron las sugerencias correspondientes, que se tomaron en cuenta, el resumen de tal validación se presenta a continuación.

### 2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se hizo uso de técnicas propias de la estadística descriptiva como son Tablas y gráficos estadísticos, asimismo para la prueba de hipótesis se hizo uso de la prueba de independencia estadística Chi Cuadrado de Pearson y la prueba de Correlación Rho de Spearman para datos ordinales.

## III. RESULTADOS

### 3.1. Descripción.

A continuación, presentamos los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Para la calificación de los resultados se utilizaron las escalas que pasamos a describir en las siguientes tablas:

**TABLA 1 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL**

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Desmotivación	0-5	BAJA
	6-11	MEDIA
	12-16	ALTA
D2: Regulación externa	0-8	BAJA
	9-16	MEDIA
	17-24	ALTA
D3: Regulación introyectada	0-5	V4
	6-11	BAJA
	12-16	MEDIA
D4: Regulación identificada	0-4	ALTA
	5-8	BAJA
	9-12	MEDIA
D5: Motivación intrínseca	0-4	ALTA
	5-8	BAJA
	9-12	MEDIA
MOTIVACIÓN LABORAL	0-26	ALTA
	27-53	BAJA
	54-80	MEDIA
	0-5	ALTA

**TABLA 2 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE ENGAGEMENT**

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Vigor	0-12	BAJA
	13-24	MEDIA
	25-36	ALTA
D2: Dedicación	0-10	BAJA
	11-20	MEDIA
	21-30	ALTA
D3: Absorción	0-12	BAJA
	13-24	MEDIA
	25-36	ALTA
ENGAGEMENT	0-34	BAJA
	35-68	MEDIA
	69-102	ALTA

### 3.2. Resultados descriptivos por variables.

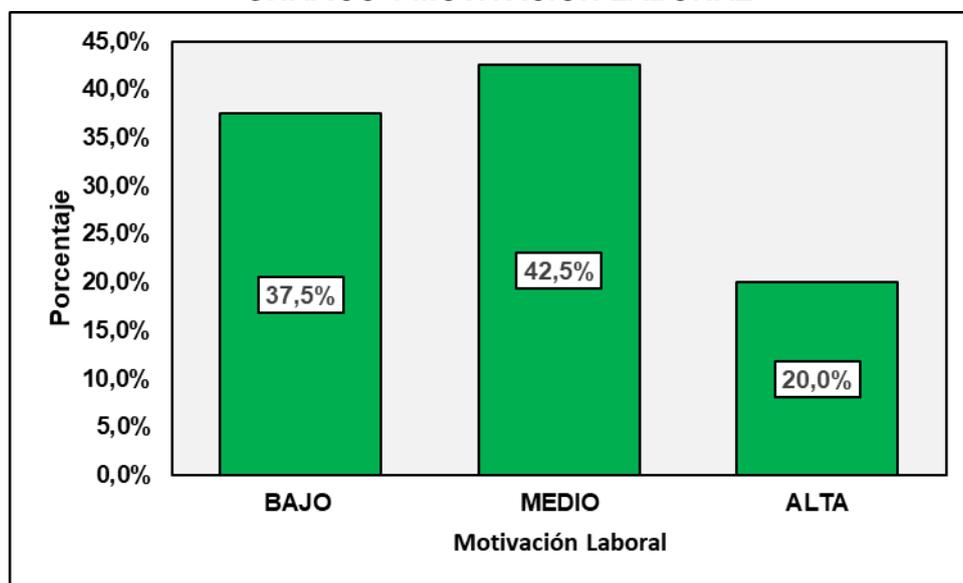
#### 3.2.1. Resultados para Motivación Laboral

**TABLA 3 MOTIVACIÓN LABORAL**

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	15	37,5%
MEDIA	17	42,5%
ALTA	8	20,0%
Total	40	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 1 MOTIVACIÓN LABORAL**



FUENTE: Elaboración propia

#### **Interpretación y análisis:**

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Motivación Laboral obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 37,5% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 42,5% considera que es media, el 20,0% que es alta.

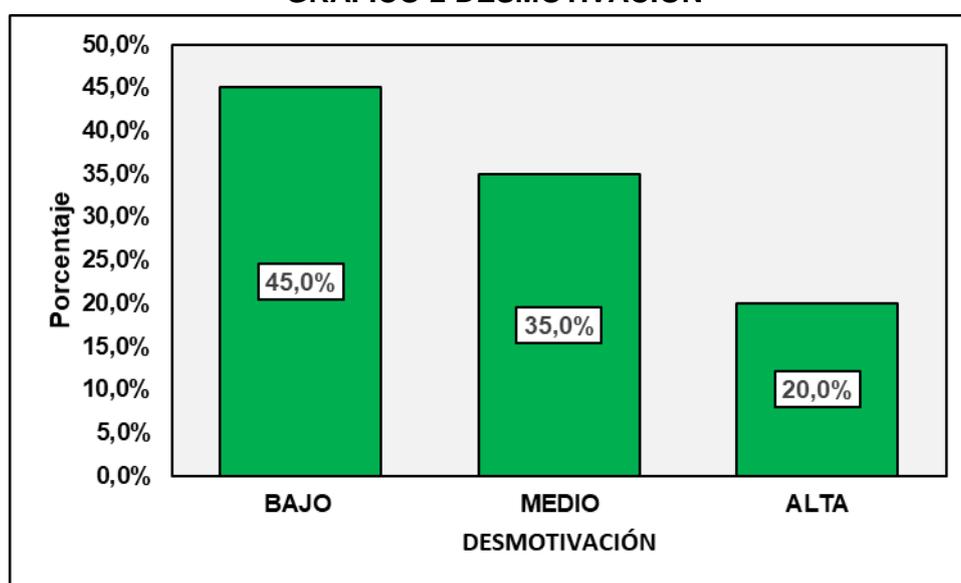
### 3.2.2. Resultados para dimensiones de Motivación Laboral

**TABLA 4 DESMOTIVACIÓN**

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	18	45,0%
MEDIA	14	35,0%
ALTA	8	20,0%
Total	40	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 2 DESMOTIVACIÓN**



FUENTE: Elaboración propia

#### **Interpretación y análisis:**

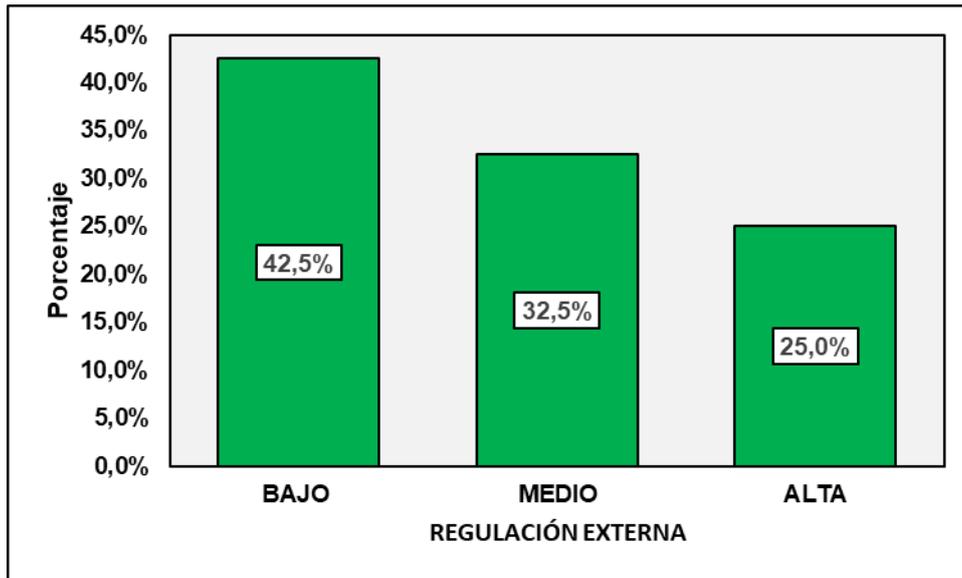
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Desmotivación de la variable Motivación Laboral obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 45,0% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 35,0% considera que es media, el 20,0% que es alta.

**TABLA 5 REGULACIÓN EXTERNA**

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	17	42,5%
MEDIA	13	32,5%
ALTA	10	25,0%
Total	40	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 3 REGULACIÓN EXTERNA**



FUENTE: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

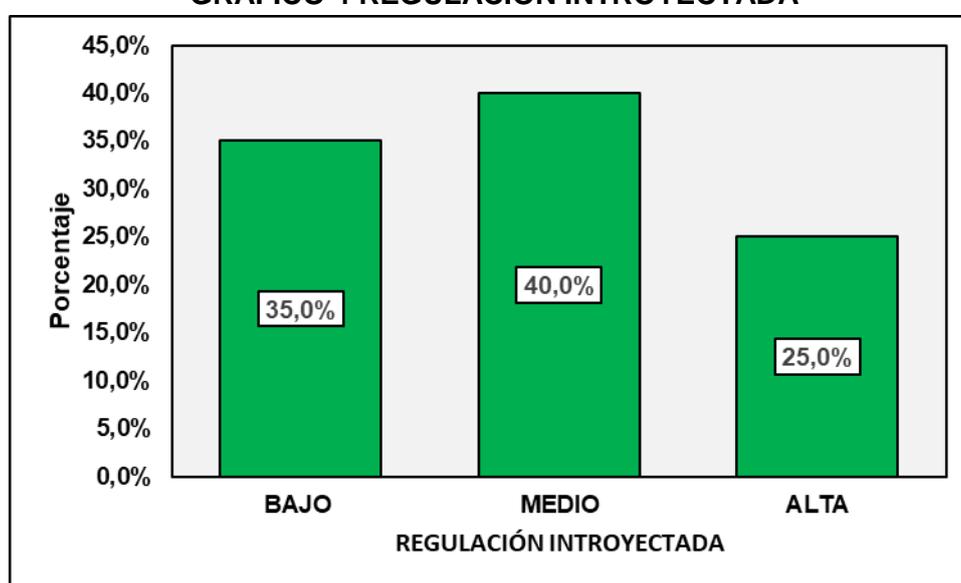
Los resultados para la dimensión Regulación externa de la variable Motivación Laboral se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 42,5% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 32,5% considera que es media, el 25,0% que es alta

**TABLA 6 REGULACIÓN INTROJECTADA**

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	14	35,0%
MEDIA	16	40,0%
ALTA	10	25,0%
Total	40	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 4 REGULACIÓN INTROJECTADA**



FUENTE: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

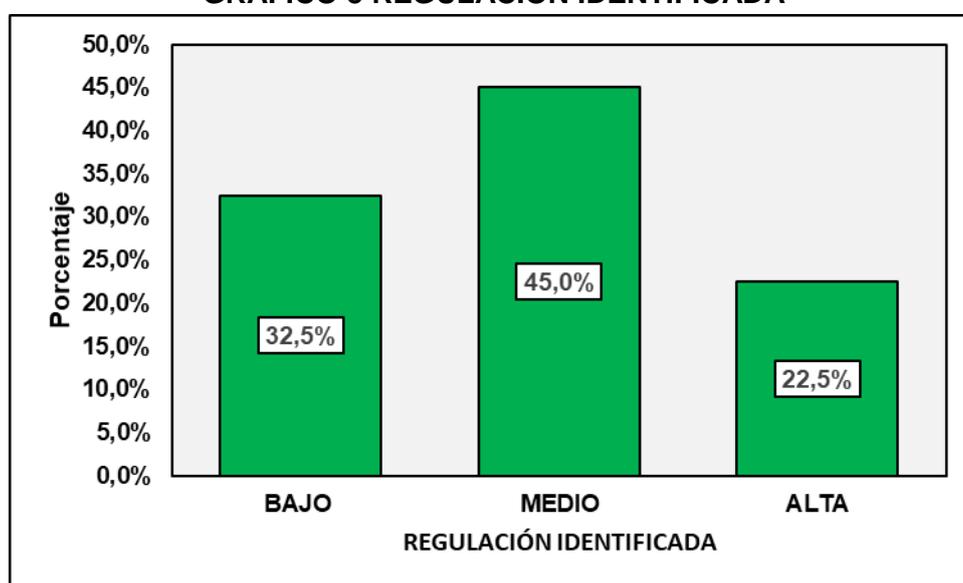
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Regulación introjectada de la variable Motivación Laboral obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 35,0% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 40,0% considera que es media, el 25,0% que es alta.

**TABLA 7 REGULACIÓN IDENTIFICADA**

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	13	32,5%
MEDIA	18	45,0%
ALTA	9	22,5%
Total	40	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 5 REGULACIÓN IDENTIFICADA**



FUENTE: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

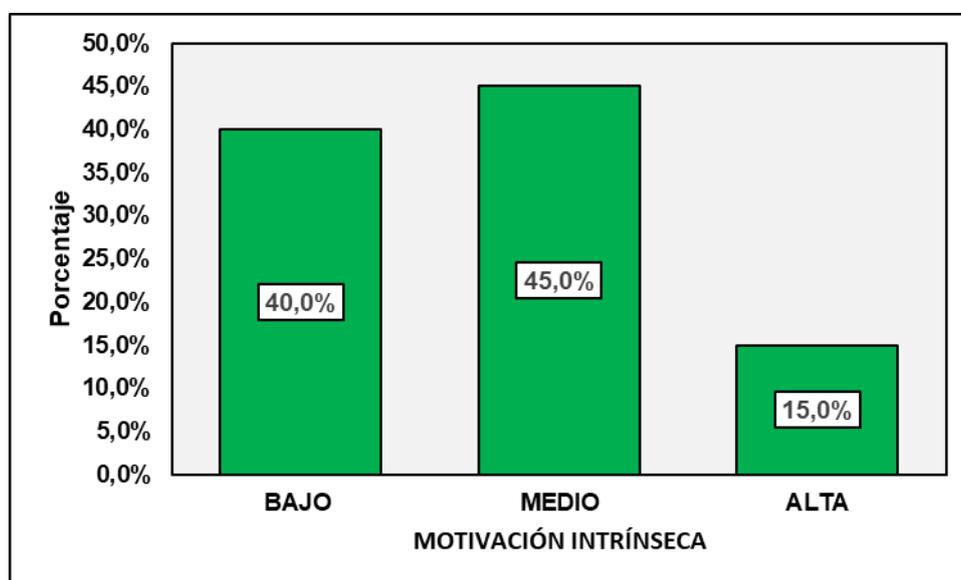
Los resultados para la dimensión Regulación identificada de la variable Motivación Laboral se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 32,5% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 45,0% considera que es media, el 22,5% que es alta

**TABLA 8 MOTIVACIÓN INTRÍNSECA**

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	16	40,0%
MEDIA	18	45,0%
ALTA	6	15,0%
Total	40	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 6 MOTIVACIÓN INTRÍNSECA**



FUENTE: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

Los resultados para la dimensión Motivación intrínseca de la variable Motivación Laboral se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 40,0% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 45,0% considera que es media, el 15,0% que es alta

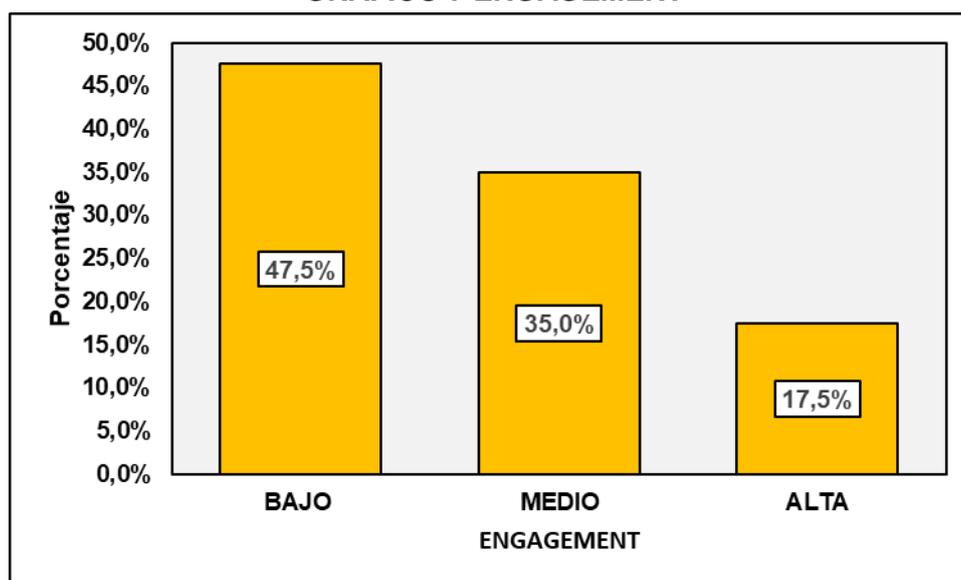
### 3.2.3. Resultados para Engagement

**TABLA 9 ENGAGEMENT**

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	19	47,5%
MEDIA	14	35,0%
ALTA	7	17,5%
Total	40	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 7 ENGAGEMENT**



FUENTE: Elaboración propia

#### **Interpretación y análisis:**

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Engagement obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 47,5% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 35,0% considera que es media, el 17,5% que es alta.

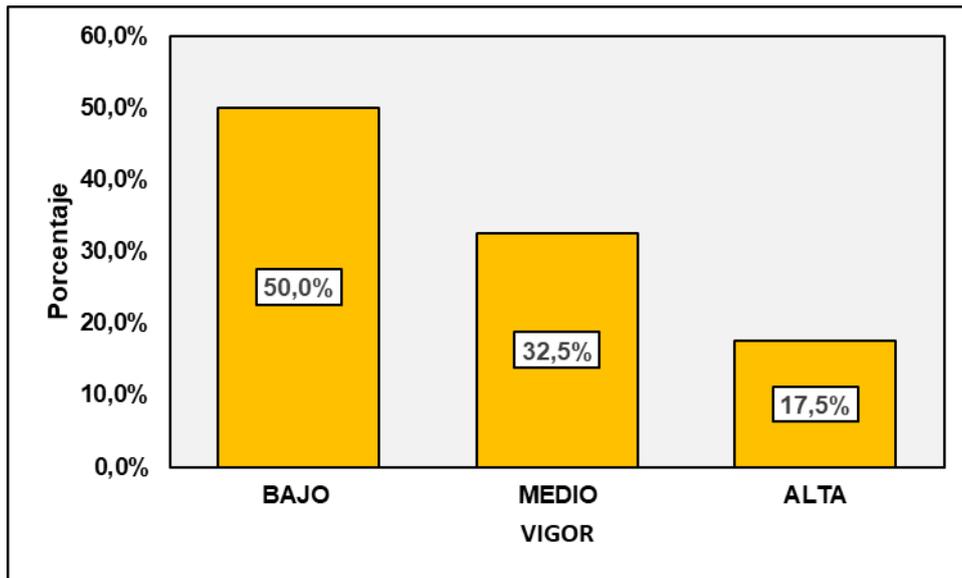
### 3.2.4. Resultados para dimensiones de Engagement

**TABLA 10 VIGOR**

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	20	50,0%
MEDIA	13	32,5%
ALTA	7	17,5%
Total	40	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 8 VIGOR**



FUENTE: Elaboración propia

#### **Interpretación y análisis:**

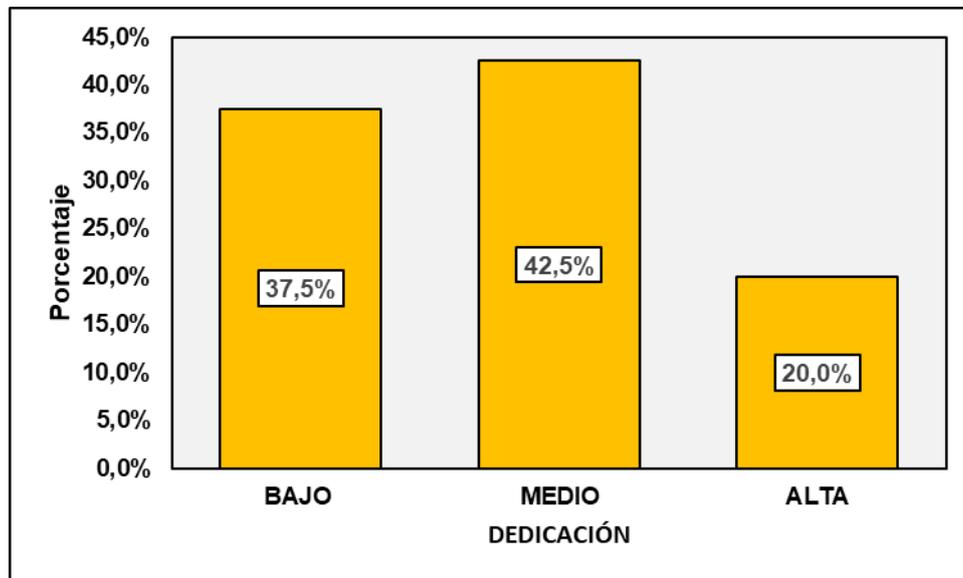
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Vigor de la variable Engagement obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 50,0% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 32,5% considera que es media, el 17,5% que es alta.

**TABLA 11 DEDICACIÓN**

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	15	37,5%
MEDIA	17	42,5%
ALTA	8	20,0%
Total	40	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 9 DEDICACIÓN**



FUENTE: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

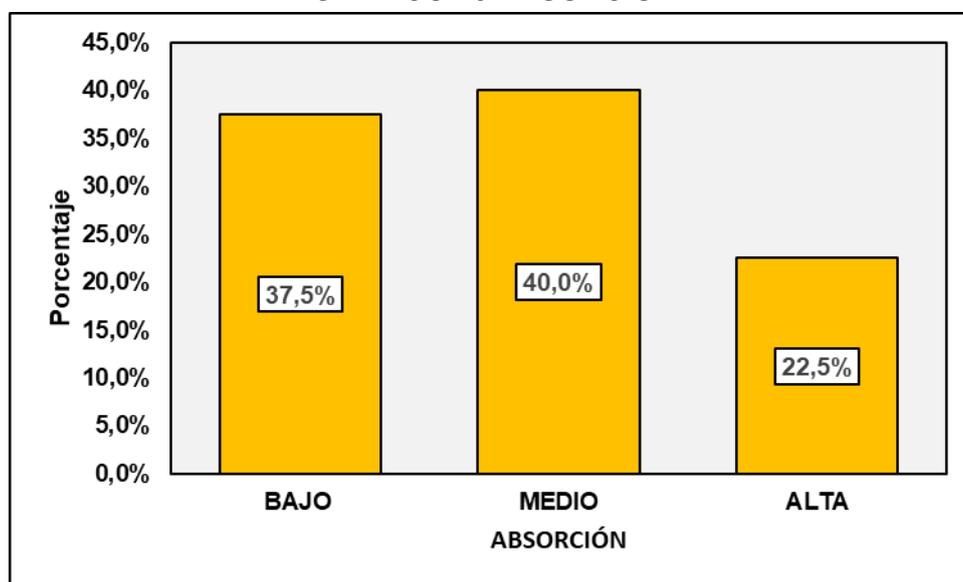
Los resultados para la dimensión dedicación de la variable Engagement se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 37,5% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 42,5% considera que es media, el 20,0% que es alta.

**TABLA 12 ABSORCIÓN**

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	15	37,5%
MEDIA	16	40,0%
ALTA	9	22,5%
Total	40	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 10 ABSORCIÓN**



FUENTE: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

Los resultados para la dimensión absorción de la variable Engagement se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 37,5% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 40,0% considera que es media, el 22,5% que es alta

### 3.3. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Motivación Laboral y Engagement

#### 3.3.1. Prueba de hipótesis

Para probar la hipótesis de correlación entre las Variables de estudio: Motivación Laboral y Engagement, procederemos primero a realizar una prueba de Independencia Chi cuadrado y seguidamente una prueba de asociación Rho de Spearman

**TABLA 13 PRUEBA DE INDEPENDENCIA CHI CUADRADO**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	101,250	9	,000
Razón de verosimilitud	64,717	9	,000
Asociación lineal por lineal	36,641	1	,000
N de casos válidos	40		

#### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Motivación Laboral y Engagement son independientes estadísticamente Ha: Las variables Motivación Laboral y Engagement no son independientes estadísticamente
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{( O - E  - 0,5)^2}{E}$ Valor calculado $\chi^2 = 101,250$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Motivación Laboral y Engagement no son independientes estadísticamente

**TABLA 14 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN**

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,709	0,111	6,279	0,000

**Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Motivación Laboral y Engagement no están correlacionadas Ha: Las variables Motivación Laboral y Engagement están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Motivación Laboral y Engagement están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,694.

**3.3.2. Prueba de Sub hipótesis****3.3.2.1. Correlación entre Desmotivación y Vigor****TABLA 15 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES DESMOTIVACIÓN Y VIGOR**

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,750	0,104	7,081	0,000
N de casos válidos		40			

**Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Desmotivación y Vigor no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Desmotivación y Vigor están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$

Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Desmotivación y Vigor están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,
------------	--

### 3.3.2.2. Correlación entre Regulación externa y Vigor

**TABLA 16 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN EXTERNA Y VIGOR**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,727	0,108	6,612	0,000
N de casos válidos		40			

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación externa y Vigor no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación externa y Vigor están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación externa y Vigor están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### 3.3.2.3. Correlación entre Regulación introyectada y Vigor

**TABLA 17 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN INTROYECTADA Y VIGOR**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,839	0,085	9,629	0,000
N de casos válidos		40			

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación introyectada y Vigor no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación introyectada y Vigor están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación introyectada y Vigor están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### 3.3.2.4. Correlación entre Regulación identificada y Vigor

**TABLA 18 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN IDENTIFICADA Y VIGOR**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,717	0,109	6,424	0,000
N de casos válidos		40			

#### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación identificada y Vigor no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación identificada y Vigor están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación identificada y Vigor están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### 3.3.2.5. Correlación entre Motivación intrínseca y Vigor

**TABLA 19 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y VIGOR**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.

Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,824	0,089	9,082	0,000
N de casos válidos		40			

### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación intrínseca y Vigor no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Motivación intrínseca y Vigor están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación intrínseca y Vigor están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### **3.3.2.6. Correlación entre Desmotivación y dedicación**

**TABLA 20 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES DESMOTIVACIÓN Y DEDICACIÓN**

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,844	0,084	9,827	0,000
N de casos válidos		40			

### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Desmotivación y dedicación no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Desmotivación y dedicación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Desmotivación y dedicación están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### 3.3.2.7. Correlación entre Regulación externa y dedicación

**TABLA 21 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN EXTERNA Y DEDICACIÓN**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,811	0,092	8,657	0,000
N de casos válidos		40			

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación externa y dedicación no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación externa y dedicación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación externa y dedicación están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### 3.3.2.8. Correlación entre Regulación introyectada y dedicación

**TABLA 22 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN INTROYECTADA Y DEDICACIÓN**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,771	0,100	7,561	0,000
N de casos válidos		40			

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación introyectada y dedicación no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación introyectada y
------------------------	--

	dedicación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación introyectada y dedicación están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### 3.3.2.9. Correlación entre Regulación identificada y dedicación

**TABLA 23 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN IDENTIFICADA Y DEDICACIÓN**

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,725	0,108	6,574	0,000
N de casos válidos		40			

#### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación identificada y dedicación no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación identificada y dedicación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación identificada y dedicación están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### 3.3.2.10. Correlación entre Motivación intrínseca y dedicación

**TABLA 24 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y DEDICACIÓN**

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,789	0,096	8,020	0,000

**Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación intrínseca y dedicación no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Motivación intrínseca y dedicación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación intrínseca y dedicación están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

**3.3.2.11. Correlación entre Desmotivación y absorción**

**TABLA 25 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES DESMOTIVACIÓN Y ABSORCIÓN**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,707	0,111	6,243	0,000
N de casos válidos		40			

**Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Desmotivación y absorción no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Desmotivación y absorción están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Desmotivación y absorción están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### 3.3.2.12. Correlación entre Regulación externa y absorción

**TABLA 26 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN EXTERNA Y ABSORCIÓN**

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,740	0,106	6,871	0,000
N de casos válidos		40			

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación externa y absorción no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación externa y absorción están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación externa y absorción están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### 3.3.2.13. Correlación entre Regulación introyectada y absorción

**TABLA 27 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN INTROYECTADA Y ABSORCIÓN**

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,733	0,107	6,729	0,000
N de casos válidos		40			

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación introyectada y absorción no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación introyectada y absorción están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación introyectada y absorción están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### 3.3.2.14. Correlación entre Regulación identificada y absorción

**TABLA 28 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN IDENTIFICADA Y ABSORCIÓN**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,792	0,096	8,101	0,000
N de casos válidos		40			

#### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación identificada y absorción no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación identificada y absorción están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación identificada y absorción están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### 3.3.2.15. Correlación entre Motivación intrínseca y absorción

**TABLA 29 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y ABSORCIÓN**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.

Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,720	0,109	6,479	0,000
N de casos válidos		40			

### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación intrínseca y absorción no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Motivación intrínseca y absorción están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación intrínseca y absorción están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación externa y docex están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

#### IV. DISCUSIÓN

En este capítulo abordamos el análisis de los resultados a la luz de los antecedentes y de las teorías relacionadas al tema.

La hipótesis general en concordancia con el objetivo general plantea que existe relación entre motivación laboral y el Engagement, afirmación que se constata que es correcta como se infiere de la prueba de independencia estadística Chi cuadrado de Pearson, en la que se concluye que las variables Motivación laboral y Engagemet no son estadísticamente independientes, lo cual se ratifica a través de la prueba de correlación Rho de Spearman en la cual se obtiene el valor de 0,709, valor que indica que existe una covariación positiva y moderada entre las variables de estudio. Al respecto estudios como los de Juárez (2011) muestran relación significativa entre el clima organizacional y variables como la satisfacción laboral. La motivación laboral es un proceso psicológico básico e importante de la conducta, sin embargo, la motivación no es la única que explica un comportamiento, pero si se reconoce que mejora el rendimiento y la satisfacción laboral y de ahí su importancia. A su vez son muchos los factores que inciden en la motivación laboral, sin embargo, el clima organizacional, es uno de los que más llama la atención pues no está vinculado a remuneraciones ni compensaciones, pero sin embargo influye significativamente en los procesos organizacionales y psicológicos de la comunicación, la resolución de problemas, el aprendizaje, la motivación, la eficiencia y la productividad de una organización, así como la innovación y la satisfacción laboral.

En cuanto a la motivación laboral los resultados para el presente estudio muestran que el 40,0% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 45,0% considera que es media, el 15,0% que es alta. Resultados que muestran que existe una motivación laboral aún no es la esperada y que por tanto es necesario crear las condiciones que hagan que el trabajo desarrollado en la municipalidad de Acomayo sea gratificante y motivador, en tanto los resultados para el Engagement muestran que el 47,5% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 35,0%

considera que es media, el 17,5% que es alta, existe aspectos a superar que hacen que el ambiente laboral percibido por los trabajadores no sea el más adecuado para un trabajo de calidad.

Si bien es cierto entre los antecedentes no encontramos referencias específicas al comportamiento de la correlación entre las dimensiones de las variables en estudio, los resultados para la presente investigación muestran que existe correlación significativa y en la mayoría de las posibles combinaciones los coeficientes de correlación los cuales se ubican en la categoría de correlación alta. Al respecto (Davis & Newstrom, 1991) indica que la motivación identificada describe la regulación del comportamiento por razones más consistentes con los objetivos y la identidad de uno, con los individuos viendo las acciones como personalmente importantes y se relaciona con una motivación interna en el que se realizan las cosas por placer o porque realmente le gusta el trabajo y en ello el clima organizacional es particularmente importante. Al respecto Egusquiza (2003) muestra existe un vínculo importante entre la motivación laboral y el Engagement, pues son las condiciones que se presentan en el ambiente laboral las que pueden generar un espacio propicio para lograr un estado favorable de compromiso del trabajador para con la organización y para con su trabajo en particular.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del  $\alpha$ : 5% = 0.05, se confirma que, si existe correlación entre las variables Motivación Laboral y Engagement, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Correlación de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,709, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables.

**Segunda:** Respecto a la variable Motivación Laboral, se concluye que el 37,5% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 42,5% considera que es media, el 20,0% que es alta.

**Tercera:** Respecto a la variable Engagement se concluye que el 47,5% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 35,0% considera que es media, el 17,5% que es alta.

**Cuarta:** Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del  $\alpha$ : 5% = 0.05, se confirma que, si existe correlación entre las dimensiones de las variables Motivación Laboral y Engagement, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Correlación de Spearman, cuyos coeficientes de correlación alcanzan que los ubican en un nivel de correlación alta y directa.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera:** Se recomienda al Gerente General realizar reuniones mensuales con todos los trabajadores de la Municipalidad con el fin de realizar un trabajo articulado con todas las unidades orgánicas.

**Segunda:** Se recomienda al Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, realizar la programación presupuestal, con el fin de utilizar dicho presupuesto para talleres de Motivación Laboral y Engagement a todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Acomayo.

**Tercera:** Se recomienda al Responsable de Recursos Humanos incorporar talleres de Motivación Laboral y Engagemet en el Plan Operativo Anual.

**Cuarta:** Se recomienda al Titular del Pliego dar incentivos no monetarios a los trabajadores de la Municipalidad por su labor (Resoluciones de Felicitación), con el fin de mejorar el ánimo de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Acomayo.

## VII. REFERENCIAS

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá: Pearson.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: CENGAGE Learning.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1991). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: CENGAGE Learning.
- Katz, D., & Kahn, R. (1995). *Psicología social de las organizaciones*. México: Trillas.
- Kumar, R. (2011). *Research Methodology a Step by step guide for beginners*. London: SAGE.
- Mastretta. (2015). *Psicología del trabajo en la organización*. México: Limusa.
- Meyr, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.
- Morán y Cárdenas (2012) Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2012
- Latham, G. (2007). *Work Motivation. History, Theory, Research and Practice*. California: SAGE Publications.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2014). *Metodología y diseños en la Investigación Científica*. Lima: Visión Universitaria.

Werther, W., & Davis, K. (2010). Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas. México: Mc Graw Hill Interamericana.

Wroom, V. (1964). Work and motivation. New York: Wiley.

## **ANEXOS**

**ANEXO 02**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

**TÍTULO: MOTIVACIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ACOMAYO 2018**

<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLES/ DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
¿De qué manera la Motivación Laboral se relaciona con el Engagement de los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018?	Determinar la intensidad de la relación entre la Motivación Laboral y el Engagement de los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018.	La Motivación Laboral y el Engagement de los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018, se relacionan de manera significativa y directa.	<b>Variable 1</b> Motivación Laboral <b>Variable 2</b> Engagement	<b>TIPO:</b> Básica <b>DISEÑO:</b> No experimental Descriptivo Correlacional <b>POBLACIÓN</b> Trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018 en número de 40.
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>	<b>DIMENSIONES:</b>	<b>MUESTRA</b> Coincide con la población <b>TECNICAS</b> E <b>INSTRUMENTOS</b> Encuesta Observación Escala de Motivación Laboral Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo.  <b>METODO ANÁLISIS DE DATOS:</b> - SPSS versión 23 -Excel -Análisis cuantitativo -Tablas y gráficos estadísticos - Prueba de hipótesis.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo es la Motivación Laboral por parte de los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018?</li> <li>• ¿Cuáles son las características que tienen en cuanto a Engagement de los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018?</li> <li>• ¿Cuál es la intensidad de la relación entre las dimensiones de la Motivación Laboral y el Engagement de los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar cómo se percibe la Motivación Laboral por parte de los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018</li> <li>• Describir el nivel de Engagement de los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018</li> <li>• Determinar la intensidad de la relación entre las dimensiones de la Motivación Laboral y las dimensiones del Engagement de los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Motivación Laboral a percepción de los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018, presenta deficiencias.</li> <li>• El nivel de Engagement presenta un nivel promedio en los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018.</li> <li>• Las dimensiones de la Motivación Laboral y las dimensiones del Engagement de los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018</li> </ul>	<b>Variable 1</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desmotivación</li> <li>• Regulación externa</li> <li>• Regulación Introyectada</li> <li>• Regulación Identificada</li> <li>• Motivación intrínseca</li> </ul> <b>Variable 2</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vigor</li> <li>• Dedicación</li> <li>• Absorción</li> </ul>	

**ANEXO 02**  
**MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES**

**TÍTULO: MOTIVACIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ACOMAYO 2018**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>Motivación Laboral</b> El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento. Es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades. (Chiavenato, 1999)</p>	<b>Desmotivación</b> Hace referencia a la ausencia de motivación hacia una actividad o tarea (Herrera & Matos, 2009)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desgano en el trabajo</li> <li>• No le encuentra sentido al trabajo que realiza</li> </ul>
	<b>Regulación externa</b> Se refiere a realizar una actividad realizada con el objetivo de recibir una recompensa o evitar un castigo (Herrera & Matos, 2009)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprobación de los demás</li> <li>• Seguridad en el trabajo</li> <li>• Compensación laboral</li> </ul>
	<b>Regulación Introyectada</b> Hace referencia a comprometerse a realizar una acción para evadir sentimientos de culpa por no cumplir con lo requerido por otros (Herrera & Matos, 2009).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desafío personal</li> <li>• Satisfacción personal</li> </ul>
	<b>Regulación Identificada</b> Se refiere a realizar una actividad porque la persona se identifica con su valor o significado y porque la considera importante (Herrera & Matos, 2009).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores personales en el trabajo</li> <li>• Significado personal en la labor que se realiza</li> </ul>
	<b>Motivación intrínseca</b> Se define como el acto de realizar una actividad por sí misma, porque es interesante y agradable (Herrera & Matos, 2009).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés por la labor realizada</li> <li>• Satisfacción con la labor realizada</li> </ul>
	<b>Vigor</b> Hace referencia a los niveles elevados de energía y resistencia mental mientras se trabaja y por el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando incluso antes de que surjan dificultades (Salanova & Schaufeli, 2009).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Energía para trabajar</li> <li>• Deseos por realizar el trabajo</li> <li>• Persistencia en el trabajo</li> </ul>
<p><b>ENGAGEMENT</b> Estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción (Salanova &amp; Schaufeli, 2009)</p>	<b>Dedicación</b> Hace referencia a una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación con el trabajo</li> <li>• Inspiración laboral</li> <li>• Trabajo como fuente de retos y realización</li> </ul>

	<p>sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Por lo que un trabajador dedicado tiende a estar involucrado fuertemente en sus actividades laborales, lo cual implica poseer niveles altos de reto e inspiración por su trabajo (Salanova &amp; Schaufeli, 2009).</p>	<p>profesional</p>
	<p style="text-align: center;"><b>Absorción</b></p> <p>Estado mental que se caracteriza porque el trabajador está completamente concentrado e inmerso en el trabajo, pasando el tiempo rápido en el área laboral y experimentando desagrado por dejar sus actividades laborales (Salanova &amp; Schaufeli, 2009).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concentración en el trabajo</li> <li>• Agrado por el trabajo</li> <li>• Involucramiento laboral</li> </ul>

**ANEXO 03**  
**MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS**

**TÍTULO: MOTIVACIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ACOMAYO 2018**

**Variable: Motivación Laboral**

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
<b>Desmotivación</b>	Desgano en el trabajo	16%	03	1. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo	Totalmente en desacuerdo (0) En desacuerdo (1) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (2) De acuerdo (3) Totalmente de acuerdo (4)
	No le encuentra sentido al trabajo que realiza			2. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo	
<b>Regulación externa</b>	Aprobación de los demás	32%	06	3. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	
	Seguridad en el trabajo			4. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	
				5. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	
Compensación laboral	6. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).				
<b>Regulación Introyectada</b>	Desafío personal	20%	04	7. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	
	Satisfacción personal			8. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo	
				9. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	
				10. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	
				11. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo	
				12. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo	
				13. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo	

<b>Regulación Identificada</b>	Valores personales en el trabajo	16%	03	14. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales	
	Significado personal en la labor que se realiza			15. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo 16. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí	
<b>Motivación intrínseca</b>	Interés por la labor realizada	16%	03	17. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	
	Satisfacción con la labor realizada			18. Porque me divierto haciendo mi trabajo 19. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante	
<b>TOTALES</b>		100%	19		

**Variable: Engagement**

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN	
<b>Vigor</b>	Energía para trabajar	35%	06	1. En mi trabajo me siento lleno de energía. 2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	Nunca (0) Casi nunca (1) Algunas veces (2) Regularmente (3) Bastantes veces (4) Casi siempre (5) Siempre (6)	
	Deseos por realizar el trabajo			3. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar		
	Persistencia en el trabajo			4. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo 5. Soy muy persistente en mi trabajo 6. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando		
<b>Dedicación</b>	Identificación con el trabajo	30%	05	7. Mi trabajo tiene sentido y propósito.		
	Inspiración laboral			8. Estoy entusiasmado con mi trabajo 9. Mi trabajo me inspira		
	Trabajo como fuente de retos y realización profesional			10. Estoy orgulloso del trabajo que hago 11. Mi trabajo es retador		
<b>Absorción</b>	Concentración en el trabajo	35%	06	12. El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando 13. Cuando estoy trabajando "olvido" todo lo que pasa alrededor de mí.		
	Agrado por el trabajo			14. Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.		
	Involucramiento laboral			15. Estoy inmerso en mi trabajo 16. Me "dejo llevar" por mi trabajo 17. Me es difícil "desconectar" del trabajo		
<b>TOTALES</b>		100%	17			

**ANEXO 04**  
**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**MOTIVACION LABORAL**

INSTRUCCIONES: Estimado colega lea atentamente los ítems y marque con una X la alternativa que crea más conveniente. Se totalmente sincero para contribuir con la investigación.

ESCALA DE LIKERT	VALORACION
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2
De acuerdo	3
Totalmente de acuerdo	4

		0	1	2	3	4
<b>01</b>	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo					
<b>02</b>	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo					
<b>03</b>	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.					
<b>04</b>	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).					
<b>05</b>	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).					
<b>06</b>	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).					
<b>07</b>	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo					
<b>08</b>	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo					
<b>09</b>	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo					
<b>10</b>	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo, porque si no sentiría vergüenza de mí mismo					
<b>11</b>	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo					
<b>12</b>	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo					
<b>13</b>	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo					
<b>14</b>	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales					

<b>15</b>	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo					
<b>16</b>	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí					
<b>17</b>	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.					
<b>18</b>	Porque me divierto haciendo mi trabajo					
<b>19</b>	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante					

Gracias por tu colaboración

## CUESTIONARIO UTRECHT DE ENGAGEMENT

Puesto de trabajo	Tiempo de servicios (años)	Edad (años)	Género	
			F	M

**INSTRUCCIONES:** Estimado trabajador, el siguiente cuestionario es para uso de una investigación de tipo académico, por lo cual solicitamos responder con la mayor sinceridad posible. La información recabada de este cuestionario será manejada de manera confidencial.

A continuación, se presenta una serie de enunciados, marque con una X la respuesta que considere adecuada.

ESCALA DE VALORACIÓN		VALORACION						
	Nunca (Ninguna vez)	0						
	Casi nunca (Pocas veces al año)	1						
	Algunas veces (Una vez al año)	2						
	Regularmente (Pocas veces al mes)	3						
	Bastantes veces (Una vez por semana)	4						
	Casi siempre (Pocas veces por semana)	5						
	Siempre	6						
N°	Ítems	Valoración						
		0	1	2	3	4	5	6
01	En mi trabajo me siento lleno de energía							
02	Mi trabajo tiene sentido y propósito							
03	El tiempo “vuela” cuando estoy trabajando							
04	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
05	Estoy entusiasmado con mi trabajo							
06	Cuando estoy trabajando “olvido” todo lo que pasa alrededor de mí							
07	Mi trabajo me inspira							
08	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							
09	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo							
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago							
11	Estoy inmerso en mi trabajo							
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo							
13	Mi trabajo es retador							
14	Me “dejo llevar” por mi trabajo							
15	Soy muy persistente en mi trabajo							
16	Me es difícil “desconectar” del trabajo							
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando							

Gracias por tu colaboración



**ANEXO 04**  
**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**  
**MOTIVACION LABORAL**

**INSTRUCCIONES:** Estimado colega lea atentamente los ítems y marque con una X la alternativa que crea más conveniente. Se totalmente sincero para contribuir con la investigación.

ESCALA DE LIKERT	VALORACION
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2
De acuerdo	3
Totalmente de acuerdo	4

		0	1	2	3	4
01	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo		X			
02	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo	X				
03	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.		X			
04	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).			X		
05	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).			X		
06	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).				X	
07	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo				X	
08	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo		X			
09	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo			X		
10	Porque tengo que probarme a mi mismo que yo puedo hacerlo Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo	X				
11	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo			X		
12	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo				X	
13	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo				X	
14	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales					X
15	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo					X
16	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí					X
17	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.				X	
18	Porque me divierto haciendo mi trabajo				X	
19	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante				X	

Gracias por tu colaboración

### CUESTIONARIO UTRECHT DE ENGAGEMENT

Puesto de trabajo	Tiempo de servicios (años)	Edad (años)	Género	
Asistente de proyectos	03	27	<input checked="" type="checkbox"/> X	M

**INSTRUCCIONES:** Estimado trabajador, el siguiente cuestionario es para uso de una investigación de tipo académico, por lo cual solicitamos responder con la mayor sinceridad posible. La información recabada de este cuestionario será manejada de manera confidencial. A continuación, se presenta una serie de enunciados, marque con una X la respuesta que considere adecuada.

ESCALA DE VALORACIÓN		VALORACION						
Nunca (Ninguna vez)		0						
Casi nunca (Pocas veces al año)		1						
Algunas veces (Una vez al año)		2						
Regularmente (Pocas veces al mes)		3						
Bastantes veces (Una vez por semana)		4						
Casi siempre (Pocas veces por semana)		5						
Siempre		6						
N°	Ítems	Valoración						
		0	1	2	3	4	5	6
01	En mi trabajo me siento lleno de energía						X	
02	Mi trabajo tiene sentido y propósito							X
03	El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando						X	
04	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo						X	
05	Estoy entusiasmado con mi trabajo						X	
06	Cuando estoy trabajando "olvido" todo lo que pasa alrededor de mí							X
07	Mi trabajo me inspira							X
08	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							X
09	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo							X
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago							X
11	Estoy inmerso en mi trabajo							X
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo						X	
13	Mi trabajo es retador							X
14	Me "dejo llevar" por mi trabajo						X	
15	Soy muy persistente en mi trabajo							X
16	Me es difícil "desconectar" del trabajo						X	
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando						X	

Gracias por tu colaboración

**ANEXO 04**  
**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**  
**MOTIVACION LABORAL**

**INSTRUCCIONES:** Estimado colega lea atentamente los ítems y marque con una X la alternativa que crea más conveniente. Se totalmente sincero para contribuir con la investigación.

ESCALA DE LIKERT	VALORACION
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2
De acuerdo	3
Totalmente de acuerdo	4

		0	1	2	3	4
01	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo			X		
02	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo		X			
03	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.		X			
04	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).				X	
05	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).			X		
06	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).				X	
07	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo			X		
08	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo				X	
09	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo		X			
10	Porque tengo que probarme a mi mismo que yo puedo hacerlo Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo			X		
11	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo			X		
12	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo			X		
13	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo			X		
14	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales				X	
15	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo				X	
16	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí				X	
17	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.				X	
18	Porque me divierte haciendo mi trabajo				X	
19	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante			X		

Gracias por tu colaboración

*Comunidad Laboral*

**CUESTIONARIO UTRECHT DE ENGAGEMENT**

Puesto de trabajo	Tiempo de servicios (años)	Edad (años)	Género	
ODEL.	3 años	41	F	<input checked="" type="checkbox"/>

**INSTRUCCIONES:** Estimado trabajador, el siguiente cuestionario es para uso de una investigación de tipo académico, por lo cual solicitamos responder con la mayor sinceridad posible. La información recabada de este cuestionario será manejada de manera confidencial. A continuación, se presenta una serie de enunciados, marque con una X la respuesta que considere adecuada.

ESCALA DE VALORACIÓN		VALORACION						
Nunca (Ninguna vez)		0						
Casi nunca (Pocas veces al año)		1						
Algunas veces (Una vez al año)		2						
Regularmente (Pocas veces al mes)		3						
Bastantes veces (Una vez por semana)		4						
Casi siempre (Pocas veces por semana)		5						
Siempre		6						
N°	Ítems	Valoración						
		0	1	2	3	4	5	6
01	En mi trabajo me siento lleno de energía						<input checked="" type="checkbox"/>	
02	Mi trabajo tiene sentido y propósito					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
03	El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando					<input checked="" type="checkbox"/>		
04	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>			
05	Estoy entusiasmado con mi trabajo						<input checked="" type="checkbox"/>	
06	Cuando estoy trabajando "olvido" todo lo que pasa alrededor de mí						<input checked="" type="checkbox"/>	
07	Mi trabajo me inspira				<input checked="" type="checkbox"/>			
08	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar					<input checked="" type="checkbox"/>		
09	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo					<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago						<input checked="" type="checkbox"/>	
11	Estoy inmerso en mi trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>			
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo							<input checked="" type="checkbox"/>
13	Mi trabajo es retador						<input checked="" type="checkbox"/>	
14	Me "dejo llevar" por mi trabajo					<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Soy muy persistente en mi trabajo						<input checked="" type="checkbox"/>	
16	Me es difícil "desconectar" del trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>			
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando					<input checked="" type="checkbox"/>		

Gracias por tu colaboración

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSTGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Br. Mirian Alicioneth Quispe Huamani  
MENCIÓN : Magister en Gestión Pública.  
FECHA : Junio del 2018.

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....  
..... *Adecuada* .....  
.....

2. CONTENIDO:

.....  
..... *Adecuada* .....  
.....

3. ESTRUCTURA:

.....  
..... *Bun Estructurado* .....  
.....

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....  
..... *Ninguna* .....  
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

  
.....  
Dr. Ricardo Sánchez Ortiz  
ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Firma

Dr. Ricardo Sánchez Ortiz  
DNI: 23803533  
N° de Celular. 984614563

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: **Motivación Laboral y Engagement En Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Acomayo 2018.**  
 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario  
 1.3 INVESTIGADOR: Mirian Alicioneth Quispe Huamani/

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

**II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:**

.....  
 ..... *Ninguna.* .....  
 .....

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 80%

**IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación  Debe corregirse

Cusco, Junio del 2018

  
 Dr. Ricardo Sánchez Ortiz  
 ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA  
 Firma  
 Dr. Ricardo Sánchez Ortiz  
 DNI: 23803533  
 Cel. 984614563

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSTGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Br. Mirian Alicioneth Quispe Huamani  
MENCIÓN : Magister en Gestión Pública.  
FECHA : Junio del 2018.

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....  
..... *Adecuado* .....  
.....

2. CONTENIDO:

.....  
..... *Adecuado* .....  
.....

3. ESTRUCTURA:

.....  
..... *Es la estructura* .....  
.....

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....  
..... *Ninguna* .....  
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

  
.....  
Dr. Waldo Enrique Campana Morro  
ESPECIALIDAD GESTIÓN PÚBLICA  
Firma

Dr. Waldo Campana Morro  
DNI: 23433923  
N° de Celular. 484648727

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: **Motivación Laboral y Engagement En Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Acomayo 2018.**  
 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario  
 1.3 INVESTIGADOR: Mirian Alicioneth Quispe Huamani/

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				✓	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				✓	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				✓	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				✓	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				✓	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				✓	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	

**II. APORTE Y/O SUGERENCIAS:**

.....  
 ..... Ninguna .....  
 .....

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 80%

**IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación  Debe corregirse

Cusco, Junio del 2018

  
 Dr. Wado Enrique Campana Morro  
 ESPECIALIDAD GESTIÓN PÚBLICA

**Firma**  
 Dr. Wado Campana Morro  
 DNI: 27933923  
 Cel. 484648727

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSTGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Br. Mirian Alicioneth Quispe Huamani  
MENCIÓN : Magister en Gestión Pública.  
FECHA : Junio del 2018.

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....  
..... *Adecuada* .....  
.....

2. CONTENIDO:

.....  
..... *Adecuada* .....  
.....

3. ESTRUCTURA:

.....  
..... *Buena estructura* .....  
.....

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....  
..... *Ninguna* .....  
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma

Dr. Racin Gil Aquino  
DNI: 23863720  
N° de Celular. 984347489

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: **Motivación Laboral y Engagement En Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Acomayo 2018.**  
 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario  
 1.3 INVESTIGADOR: Mirian Alicioneth Quispe Huamani/

COMPO NENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

**II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:**

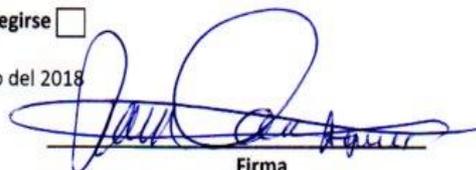
..... Ninguna .....  
 .....

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 80%

**IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación  Debe corregirse

Cusco, Junio del 2018



Firma  
 Dr. Raón Gil Aquino  
 DNI: 23863720  
 Cel. 984344989.



# Municipalidad Provincial de Acomayo

*Fuerza que Construye...!*



WAQRAPUKARA

“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

## CONSTANCIA

QUIEN SUSCRIBE, Prof. JORGE USCAMAYTA CRUZ IDENTIFICADO CON DNI. N°. 40248732 ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ACOMAYO DE LA REGION CUSCO.

HACE CONSTAR

Que la Srta. MIRIAN ALICIONETH QUISPE HUAMANI, en su condición de estudiante de la Escuela de Pos Grado de la Universidad César Vallejo, ha aplicado en una muestra de la institución MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ACOMAYO los instrumentos correspondientes a su trabajo de investigación intitulado “**MOTIVACIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ACOMAYO 2018.**”, durante el mes de Junio del presente año.

Se expide la presente constancia a petición de la interesada, para los fines que vea por conveniente.

Acomayo, 06 de Julio de 2018.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
ACOMAYO  
Prof. Jorge Uscamayta Cruz  
ALCALDE  
DNI. 40248732

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD**  
**DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Hugo Enríquez Romero, docente de la MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **Motivación laboral y Engagement en los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018.**, del estudiante QUISPE HUMANI, MIRIAN ALICIONETH he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 12 % verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 12 de Julio del 2018.

Atentamente



Dr. Hugo Enriquez Romero

Docente

DNI: 23863530



## ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo, **MIRIAN ALICIONETH QUISPE HUAMANI**, identificado con DNI. N°. 45374751 egresado del Programa Académico de **MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (  ) , no autorizo (  ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “ **MOTIVACION LABORAL Y ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ACOMAYO 2018.**”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

---

FIRMA



DNI: 45374751

Trujillo, 31 de Julio del 2018



