



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Motivación intrínseca y el Engagement Laboral en la  
Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

**AUTOR:**

Argandoña Alvarez, William (ORCID 0000-0002-5520-783X)

**ASESOR:**

Dr. Merino Núñez, Mirko (ORCID 0000-0002-8820-6382)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

La presente tesis primeramente está dedicada a Dios por todas las bendiciones que me dio para poder seguir adelante, en segundo lugar, a mi madre que, con todo su sacrificio, amor, y perseverancia me guio acompaño y supo sacarme adelante, sin ella no hubiera podido lograrlo.

## **Agradecimiento**

Agradezco a mis formadores mis padres y mis profesores por sus consejos, los cuales me servirán mucho para mi vida personal como profesional, a mi esposo y mis hijos por el tiempo que los he descuidado y por su comprensión. Al asesor de tesis, por compartir sus conocimientos y guiarme en el proceso de la tesis.

## Índice de contenidos

<b>Dedicatoria</b> .....	<b>i</b>
<b>Agradecimiento</b> .....	<b>ii</b>
<b>Índice de contenidos</b> .....	<b>iii</b>
<b>Índice de tablas</b> .....	<b>iv</b>
<b>Índice de figuras</b> .....	<b>v</b>
<b>Resumen</b> .....	<b>vi</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>vii</b>
<b>I. Introducción</b> .....	<b>1</b>
<b>II. Marco Teórico</b> .....	<b>4</b>
<b>III. Metodología</b> .....	<b>14</b>
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2 Variables y operacionalización .....	14
3.3 Población, muestra y muestreo .....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5 Procedimientos .....	17
3.6 Método de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos .....	18
<b>IV. Resultados</b> .....	<b>19</b>
<b>V. Discusión</b> .....	<b>25</b>
<b>VI. Conclusiones</b> .....	<b>311</b>
<b>VII. Recomendaciones</b> .....	<b>32</b>
<b>Referencias</b> .....	<b>33</b>
<b>ANEXOS</b>	

## Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable Motivación intrínseca.....	15
Tabla 2 Operacionalización de la variable Engagement laboral .....	15
Tabla 3 Estadístico de fiabilidad del muestreo de la prueba piloto .....	17
Tabla 4 Estadístico de fiabilidad de la muestra .....	19
Tabla 5 Variable Motivación Intrínseca .....	19
Tabla 6 Variable Engagement laboral .....	20
Tabla 7 Dimensión Intensidad.....	21
Tabla 8 Dimensión dirección.....	23
Tabla 9 Dimensión Persistencia.....	24

## Índice de figuras

Figura 1 Variable Motivación Intrínseca .....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 2 Variable Engagement laboral .....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 3 Dimension intensidad .....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 4 Dimension dirección .....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 5 Dimension Persistencia.....	¡Error! Marcador no definido.

## **Resumen**

El presente trabajo de investigación titulado “Motivación intrínseca y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021”, tiene como objetivo general Analizar la Motivación intrínseca y la incidencia en el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021, para contrastar los resultados se formuló la hipótesis general, La Motivación intrínseca incide de manera directa en el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021. El tipo de indagación fue aplicada, tuvo como finalidad dar solución a la problemática presentada dentro de la investigación, el diseño de investigación fue no experimental, de corte transversal, fue correlacional, la muestra poblacional considerada para la presente investigación, está conformada por 108 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq a quienes se les realizó una encuesta. Se concluye que de acuerdo que se cumplió con el objetivo general, sobre la Motivación intrínseca incide de manera directa en el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021, esto se debe al coeficiente de correlación que es de 0.740, este número indica que la relación entre la variable 1 y el engagement laboral es positiva considerable.

**Palabras claves:** Motivación, intrínseca, engagement, laboral, Wanchaq

## **Abstract**

The present research work entitled "Intrinsic motivation and work engagement in the District Municipality of Wanchaq year 2021", has as a general objective to analyze the intrinsic motivation and the incidence in work engagement in the District Municipality of Wanchaq year 2021, to contrast the Results, the general hypothesis was formulated, Intrinsic Motivation directly affects work engagement in the Wanchaq District Municipality in 2021. The type of inquiry was applied, its purpose was to solve the problem presented within the research, the research design was non-experimental, cross-sectional, correlational, the population sample considered for the present research, is made up of 108 workers of the Wanchaq District Municipality who were surveyed. It is concluded that in accordance with the general objective that the intrinsic motivation has a direct impact on work engagement in the Wanchaq District Municipality in 2021, this is due to the correlation coefficient that is 0.740, this number indicates that the relationship between variable 1 and work engagement is considerable positive.

**Keywords:** Motivation, intrinsic, engagement, work, Wanchaq



## I. Introducción

La importancia de esta temática es de tipo internacional, por ello resaltamos la propuesta de Hernández (2020) que señala que el factor motivacional tuvo una importancia creciente en las organizaciones y compañías. Buscando la distinción y potencializar las clases de estímulos que orientaron el desempeño de las personas, se contribuyó al logro de objetivos y el aumento de la productividad, estas dependían de las capacidades y competencias que se evidenciaron, así como, la independencia en la ejecución de actividades. Cuando se halló un grado de satisfacción y placer en la realización de sus actividades, los resultados estuvieron relacionados a un compromiso, y se consiguió el aumento significativo de productividad dentro de la compañía u organización (p. 58).

A nivel nacional, según el diario Gestión (2017), la dirección estratégica y de recursos humanos fue evolucionando. No se tuvo como única finalidad la realización de metas, ya que se encontró la potencialidad y dirección, así como, la inteligencia emocional de su personal. Se hallaron datos positivos en la labor que emitían los trabajadores motivados, en particular, los resultados de estímulos llevo a que los empleados reportaran el 80 % más de desempeño y productividad. Sobresalió reconocer las fuentes de motivación interna y externa del personal para la implementación de objetivos estratégicos.

A nivel local, la motivación fue un elemento esencial para establecer la proactividad de los colaboradores dentro de una empresa, en la ciudad del Cusco existen varias entidades privadas y públicas que mostraron algunas deficiencias enfocadas a la motivación del trabajador debido a que las entidades no invertían en sus colaboradores y por ello las empresas se quedaban estancadas y no mostraron un crecimiento.

Es por ello que el trabajo de investigación expreso la problemática principal de determinar de qué manera la motivación intrínseca incide en el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021, según lo observado dentro de la entidad pública se evidenciaron varias deficiencias, en primera instancia se observó que los trabajadores no desempeñaban su labor con intensidad, por lo que se generó una pertinencia inadecuada que no permitió conseguir las metas establecidas, por otro lado se observó que la dirección que

se proporciona por parte de los jefes de área fue mínima debido a que no se disponía de personal capacitado para poder realizar algún tipo de reunión o charlas informativas los cuales despertaron en los colaboradores interés por mejorar cada día en su lugar de trabajo y por ultimo las actividades realizadas dentro, no se desarrollaron de manera pertinente generando que los trabajadores no ejercieran sus destrezas y una adecuada orientación hacia las metas institucionales.

Para poder mejorar la situación actual fue necesario desarrollar un diagnóstico y análisis exhaustivo sobre las funciones de los colaborados de tal manera que se logró identificar los problemas, para posteriormente formular y proponer sugerencias con el objetivo de contribuir a mejorar la motivación intrínseca del personal mediante charlas y talleres informativos, ayudando a incrementar el compromiso e identificación de los trabajadores hacia la municipalidad de Wanchaq.

El problema general planteado fue: ¿De qué manera la Motivación intrínseca incide en el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021?, así mismo los problemas específicos formulados fueron: (a) ¿De qué manera la intensidad incide en el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021?, (b) ¿De qué manera la dirección incide en el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021?, (c) ¿De qué manera la persistencia incide en el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021?.

Para el desarrollo de la presente investigación se consideran criterios esenciales los cuales contribuyeron a identificar la importancia del estudio en la municipalidad, en primer lugar la investigación presento una justificación practica porque se buscó determinar la Motivación intrínseca y su incidencia en el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021, para ello se realizó un diagnostico situacional donde se logró identificar las posibles deficiencias que por lo general se producen a diario, esto con la finalidad de poder generar sugerencias de mejora, reduciendo las dificultades observadas,

En segundo lugar el estudio presenta una justificación teoría porque se realizó una revisión bibliográfica sobre las variables de estudio donde se dio a conocer las teorías y conceptos que respaldan las variables de estudio

identificando las definiciones y dimensiones de cada variable, se comprendió de manera amplia la problemática descrita y por último se dispuso de una utilidad metodológica donde se hizo uso de métodos y técnicas existentes para formular instrumentos de colección de datos enfocados a la problemática actual que fueron netamente ligados a las variables de estudio que son la motivación intrínseca y el engagement laboral, asimismo dicha información será de uso en futuros trabajos de investigación.

El objetivo general planteado fue analizar la Motivación intrínseca y la incidencia en el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021, los objetivos específicos fueron; (a) Diagnosticar de qué manera la intensidad incide en el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021, (b) Determinar de qué manera la dirección incide en el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021, (c) Determinar de qué manera la persistencia incide en el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021.

De igual forma, se propuso verificar la hipótesis general, La Motivación intrínseca incide de manera directa en el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021, por lo que se pretendió verificar la hipótesis específica propuesta; (a) La intensidad incide significativamente en el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021, (b) La dirección incide directamente en el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021, (c) La persistencia incide significativamente en el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021.

## II. Marco Teórico

A nivel nacional contamos con muchos antecedentes entre los que resaltamos la investigación de Quiroz (2019), *“Motivación laboral y engagement de la Policía Nacional del Perú, Cajabamba 2018”* Chiclayo: Universidad Señor de Sipán, que tuvo el objetivo principal de medir la asociación entre la motivación laboral y el engagement en los trabajadores de la Policía Nacional del Perú, llegando a la conclusión, se concluyó a través de una correlación de 0,44 y con un nivel de confianza del 99 por ciento que existe una asociación entre la motivación laboral y el engagement de los trabajadores de la Policía Nacional del Perú, en lo que se refiere a la percepción de la motivación laboral, un 76 por ciento, manifestó un grado alto de motivación y, el 24 por ciento, señaló un grado regular de la misma. Los encuestados indicaron como el componente de mayor prevalencia a la higiene con un valor de 83 por ciento, como alto, seguido de un nivel regular, 11 por ciento, y finalmente, solo 6 por ciento un nivel bajo, el personal de la PNP, percibieron un grado alto de engagement, 71 por ciento; mientras que el 29 por ciento, indicaron que su percepción es baja. En lo referente al vigor y absorción, se determinó un valor de 71 por ciento en la categoría nivel regular. Mientras que, la dedicación estuvo con un valor de 100 por ciento en la percepción nivel regular, en la correlación de variables, se halló una asociación negativa entre las dimensiones higiene y vigor con valor de -0,05 y al nivel de confianza de 99 por ciento y se identificó una fuerte asociación cercana a uno entre la dimensión higiene y el elemento dedicación en el personal de la Policía Nacional del Perú, Cajabamba (p. 110).

De acuerdo a Centeno (2019), *“Engagement del personal administrativo de la Universidad Andina del Cusco, 2019”* Cusco: Universidad Andina del Cusco. Teniendo como objetivo detallar y reconocer el grado de engagement de los trabajadores administrativos de la Universidad Andina del Cusco, 2019, llegando a la conclusión, existe relación entre engagement y motivación laboral en los capacitadores de una empresa de certificaciones ISO, 2019, con frecuencias a niveles regulares y altos en ambas variables, siendo esta relación directa y moderada ( $r=0,538$ ). Esto indica que, si el grado de engagement aumenta, el nivel de motivación laboral también aumenta, los trabajadores que conforman el área

administrativa de la Universidad Andina del Cusco muestran un promedio regular de engagement, en consecuencia, se evidencia y reporta el resto del personal no se encuentra satisfecho con el cumplimiento de sus actividades, con respecto a la variable género, se identificó el género masculino presenta niveles menores de motivación con comparación con el género femenino, donde se destacó elementos de optimismo y entusiasmo, en cuanto a la clasificación de trabajadores administrativos nombrados y contratados, se concluyó un promedio regular en cuanto al estado cognitivo, siendo conservador en el ejercicio de sus labores. Más no, se destacó elementos favorables y relacionados con el engagement, y se concluyó, una diferencia en los niveles de motivación de acuerdo a la sede de la Universidad. En la sede de Lara, se reportó grados altos; mientras que, en la sede Collana se reportó grados regulares o medios, en CPCPI se reportó grados medio. Finalmente, en la sede de Postgrado se registraron grados inferiores. De esto se desprende que es necesario la interacción y la constante comunicación entre el personal. (p. 85).

Igualmente, Quispe (2018), *“Motivación laboral y Engagement en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Acomayo 2018”*. Cusco: Universidad Cesar Vallejo. Teniendo como objetivo determinar la intensidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Acomayo 2018, llegando a la conclusión, en cuanto a la percepción de la motivación en el personal de la municipalidad, el 42,5 por ciento indicó que dicha motivación se regular, el 37,5 por ciento, mencionó una baja motivación y, solo el 20 por ciento, manifestó haber percibido una buena motivación, y con relación al engagement, cerca de la mitad de encuestados (47,5%) indicó un bajo engagement, el 35 por ciento, manifestó que es regular, mientras que solo el 17,5 por ciento, señaló que es buena. (p. 71).

A nivel internacional la investigación de Vásquez (2018), *“Motivación Intrínseca y productividad laboral, Universidad Rafael Landívar. Guatemala”*. Universidad Rafael Landívar, tuvo el objetivo central de determinar la asociación de la motivación intrínseca con la productividad laboral, estudio realizado con agentes de la PMT de la municipalidad de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos, llegando a la conclusión, el factor de motivación interna se asocia directamente con el nivel de desempeño de los efectivos policiales de la Policial Municipal de Tránsito, en la localidad de San Marcos. Debido a que las funciones y trabajo del

personal representa una identificación con sus objetivos, lo que conduce a aumentar la calidad de trabajo, se reportó que la motivación interna de los efectivos policiales es un factor presente dentro de la Policía Municipal de Tránsito, debido a la idea de trascendencia y valor de sus acciones, se estableció que el factor de motivación interna de los efectivos policiales de la Policía Municipal de Tránsito es continua y creciente porque el personal tiene la apreciación de que sus acciones generan bienestar y la garantía de cumplir bien sus proyectos, se concluyó y reportó una productividad considerable de la Policía Municipal de Tránsito debido a que sus principales funciones se desarrollan y culminan de forma satisfactoria, los ejemplos claros son de gestión de información, control de normas y disposiciones de tránsito. (p. 12).

De acuerdo a Miranda (2019), *“Motivación Laboral en Entidades Privadas y Públicas de la Ciudad de la Paz”*. La Paz: Universidad Mayor de San Andrés. teniendo como objetivo estudiar y analizar el estado presente de la motivación laboral en instituciones privadas y públicas de la ciudad de la Paz, llegando a la conclusión, se concluyó que, en ambos casos, para la institución privada y pública, el nivel de motivación es alto y que el elemento que influye en ésta son los logros, en cuanto a la desagregación de elementos que impulsan la motivación, el 98 por ciento, indico contar talleres de motivación; mientras que, solo el 2 por ciento, señalo que no cuenta con estas prácticas, en contraposición, los elementos que reducen la motivación se identifican el mayor tiempo y la burocracia que influyen más en el personal y entre los elementos no remunerativos se identifican a los familiares, el ambiente organizacional, el fomento del desarrollo personal, la acumulación de experiencias, la autonomía, el logro de objetivos y, contribuir con su trabajo en el servicio de las personas. (p. 57).

A nivel teórico consideramos lo propuesto por Arnoletto (2009) que indicó Un colega me dice que lo puede hacer rápido por 200 soles que la “motivación es un estímulo positivo, que proviene de un cúmulo de emociones, valores, retos que se expresan en el desarrollo de propósitos y actividades específicas”. (p. 7).

De acuerdo a Gibson et al., (2006),” refiere que la motivación se compone de impulsos internos dentro del individuo y que se orientan a una determinada conducta personal. Refiriéndonos a este concepto, es vital que las empresas fomenten un ambiente idóneo para la realización de objetivos organizacionales.

En tanto, Ivancevich (2005), "Conceptualiza la motivación en el personal laboral como la suma de aptitudes de los individuos y que se dirigen al logro de un determinado objetivo o propósito".(p. 75).

El autor Chiavenato (2002), "de igual forma, refiere que la motivación son la fuerzas que impulsan mayores niveles de dedicación para el cumplimiento de fines institucionales, considerando que el proceso se satisfaga también, necesidades particulares". (p. 45).

En tanto Porret (2008) nos presenta otro concepto de motivación indicando que es lo que logra desencadenar un impulso sostenido "propio de la conducta del hombre, y que se conduce dentro de la organización de una institución. Dentro del ejercicio de los puestos laborales, se emplea muchas veces procesos o talleres de motivación para un mejor desempeño laboral" (p. 45).

Otra teoría basada en el enfoque de las jerarquías de necesidades proviene de Maslow (1943) llegando a decirnos que la motivación es un elemento que "subyace dentro de la persona, por medio de fuerzas o impulsos del individuo". Para este autor "hay una escala y jerarquía en la satisfacción de las necesidades; mientras que, en la cima, se encuentra las necesidades secundarias que se manifiestan en niveles más intelectuales" (p.370).

Un punto relevante de la jerarquía de las necesidades y que se relaciona con la motivación es que, solo aquellas necesidades insatisfechas constituyen factores que generan un impulso o motivación hacia fines concretos. Además, en comparación con el ciclo de satisfacción del primer nivel; las necesidades que se encuentran en la cima, requieren de un proceso motivacional más prolongado, pero, si no se satisfacen oportunamente las necesidades primarias, las de mayor nivel se obstaculizan.

Una teoría muy relacionada con el ámbito laboral y que expresa factores que influyen como impulsos que motivan cierto comportamiento se encuentra en Herzberg (1959):

El primero, son los elementos higiénicos, estos factores se relaciona con el medio ambiente en que se desenvuelve el trabajador, así como, las características físicas o del empleo. Este factor presenta una poca efectividad para motivar al personal por su carácter de reducir principalmente la insatisfacción del medio. El segundo factor este

compuesto por los elementos motivacionales, aquí existe una prolongada relación entre las actividades ejercidas y la satisfacción de la misma. En este nivel, se despiertan aspectos emocionales que contribuyen con el reconocimiento y la trascendencia del trabajador. (p.123).

Ambas teorías, la de Maslow y de Herzberg, se relacionan en que asumen la existencia de una forma adecuada en el proceso de motivación. Sin embargo, conociendo y reconociendo que los individuos reaccionan de diversas formas, Vroom (1964) señala que la motivación de las personas parte de la heterogeneidad de las mismas. Así, este autor menciona que los propósitos personales representan impulsos fuertes en la motivación; la conexión entre sus propósitos con el desempeño y, la aptitud que cree el individuo en la influencia con sus objetivos. (p. 3).

Otro autor que abarca los factores motivacionales y que considera entre ellos la remuneración salarial o el dinero es Lawler III (1971) quien encuentra una débil relación entre los incentivos salariales y la productividad laboral. Entre las razones, identifica al retraso en el incentivo y el tiempo prolongado que exige las funciones. Y, la desproporcionalidad en el diagnóstico de desempeño de los trabajadores, lo que genera una retribución homogenizada sin considerar mayores o menores niveles de productividad. (p. 125)

De acuerdo a Ivancevich (2005) la productividad y el diagnóstico de desempeño se refieren al nivel de desempeño adecuado que expresa el trabajador en sus actividades. Considerando que varias instituciones fomentan la participación productiva de su personal, la presencia de una retribución homogénea desincentiva el desarrollo de trabajadores no mayores niveles de productividad (p. 12).

También en Gibson et al., (2006) encontramos que la relación a los incentivos, se identifica las recompensas como mecanismo de transmisión en el desempeño laboral, delimitación de actividades y grado de facultades en la organización. Los fines que busca con este mecanismo se relaciona principalmente con disposición de personal calificado, reducción de faltas, mayores compromisos y el monitoreo de la gerencia sobre sus actividades futuras. (p. 89)



Otro autor de similar definición, pero, que adiciona el factor de permanencia en los trabajadores como consecuencia de los incentivos es Baterman (2005), “su definición coincide en que es importante incorporar ideas y propuestas de motivación con referencia a una línea de base con que se pueda comparar el nivel de productividad del personal”. (p. 135).

El ciclo de la motivación subyace en primer momento por la necesidad o factores constantes que generan una reacción en el comportamiento del hombre, muchas veces la necesidad desequilibra el normal funcionamiento de los organismos y generan que ciertas actividades que alivien la necesidad. En la segunda del proceso, si es que no se satisface adecuada y oportunamente la necesidad, surge una etapa de tensión que se expresa a nivel emocional o fisiológico. En la tercera etapa, la necesidad puede ser sustituida o ser mitigada por otra, este es el caso en el ámbito laboral, donde un ascenso se sustituye por la posibilidad de una mejor retribución salarial.

La gran cantidad de empresas de distintos reconocen factores internos o elementos personales que motivan a los individuos a la realización de ciertas actividades. En este sentido Ambrose y Kulik, (1999), “Sostiene que la motivación intrínseca conlleva fuerzas verdaderas que permiten un pleno desarrollo individual” (p. 234). Asimismo, Amabile (1997),” Se refirió a los individuos que en su búsqueda o realización de objetivos encuentran una satisfacción interna sin la necesidad de entregarles incentivos externos. (p. 55)

En la misma línea, Palmero y Martínez (2008),” Sostiene que la motivación intrínseca es el compromiso propio de mantener y aumentar las actividades ante retos últimos, este mecanismo manifiesta de forma natural y proviene de características propias de los individuos”. También, en Haywood, (1990),” Sostiene que los estímulos internos o motivación intrínseca es la tendencia del individuo a concretar objetivos personales a través de la satisfacción y el compromiso de actividades”. (p. 76).

En relación al desempeño laboral Gan (2007) refiere que la motivación intrínseca es el producto de la suma de factores particulares y globales como el ambiente laboral, la intercomunicación de responsables de la organización y de las acciones y decisiones propias que sirven para resolver las dificultades. (p. 210).

Otra definición del término pertenece Akerlof, (1982),” Que sostiene que los trabajadores contribuyen en la organización o la empresa en la medida en que su percepción sobre ella sea creciente”. En tanto, Wenger, (2000),” Mencionan que la motivación intrínseca, independiente de las bases formales, fomentan y contribuyen a la resolución de problemas de forma rápida, además, hay la conexión y sinergia al momento de la interrelación de profesionales que mejora el ámbito profesional”.

Entre la variedad de impulsos intrínsecos que conducen la conducta personal Thomas (2009) menciona el sentido total como concepto relacionado con el propósito amplio que requiere un proceso prolongado donde se evidencia una dedicación completa de las actividades, el sentido de la actividad no implica mayores esfuerzos en la medida que la persona está comprometida y obtenga beneficios personales. Otro elemento, es la libertad de elección, en él se requiere la autonomía de la persona en los procesos y actividades, además se busca la autodeterminación y control de proyectos o ideas. Otro elemento adicional, son las competencias, que son características y habilidades que generan confort y productividad en repetición de acciones. Finalmente, está el aspecto de progreso, donde se revela una sensación de contribuir o aportar en los proyectos organizacionales. Esto genera un ambiente favorable en el que la persona se sienta a gusto. (p. 67).

El papel de la motivación interna, de acuerdo a Frey (2012) se expresa en los aumentos de productividad de los trabajadores que a su vez mejoran el desempeño de una empresa u organización. Entre las razones que preponderan y afectan la motivación intrínseca, se identifica la acumulación de conocimientos, este punto ayuda en desarrollar ventajas comparativas y desempeños progresivos, así como en el perfil profesional. Otro aspecto, es de las acciones sin fines de lucro, en ellas el personal asumen la importancia de contribuir con en la sociedad. Otro punto es el reconocimiento laboral o particular, aquí se valora y se expresa hacia el personal que su trabajo contribuye a la organización. Finalmente, está el fortalecimiento de metas, las firmas e instituciones pueden influir en la motivación intrínseca de su personal al hacer reconocimiento de los objetos concretados.

- Intensidad: Según Csikszentmihalyi (2000), “la intensidad es el nivel de esfuerzo que dedica un trabajador, haciendo uso de sus capacidades, habilidades, destrezas”. (p. 134).
- Dirección: Según Huertas (2001), “la dirección es la sensación de flujo en la motivación intrínseca que conlleva un reto a cumplir, también se denomina dirección a los episodios de completa entrega y de compatibilidad con el propósito o fin de la actividad”. (p. 77).
- Persistencia: De acuerdo a Serment (2008), “la persistencia es el esfuerzo continuo y permanente sobre la base de la insistencia, incluso cuando se presenta dificultades, la constante dedicación determina el éxito de los propósitos”. (p. 10).

El término de engagement entra con fuerza en la década de los noventa con William Kahn, que analiza las instituciones donde tienen un nivel reducido de recursos y que ofrecen servicios básicos. El autor identifica que ante situaciones problemáticas surge un compromiso del personal que se expresa en el rol que cumple en la empresa. Siguiendo con la línea del tiempo, en contraposición con el agotamiento que manifestaban los trabajadores, nace la interrogante de si los empleados pueden cumplir sus deberes en forma satisfactoria. De esta forma Salanova (2009) sostiene que se puede vincular varios procesos en favor del personal y que repercuta en las instituciones o empresas.

Asimismo, un concepto más moderno de engagement laboral es de Salanova (2009), quien sostiene es un estado donde confluyen aspectos emocionales, mentales y físicos que se caracteriza por una completa dedicación y compromiso en el ambiente laboral. De esto se desprende el personal mantiene una conexión con los objetivos organizacionales y aportan con sus habilidades en las diferentes áreas.

En la misma línea, Burke (2010) expresa que el término engagement es un continuo estado que reúne elementos como la intensidad, absorción y la dedicación. La intensidad es la voluntad y la persistencia del individuo en todas las actividades. La dedicación, es la entrega plena en el proceso de actividades y, la absorción, representa un prolongado estado de satisfacción por consecuencia de la concentración y el sentido de trascendencia que conlleva el oficio. Otros autores que comparten estos tres elementos son Vila (2012) y que se diferencian

del estado de agotamiento o burnout. Mientras que, Molina (2012) relacionan el engagement con un proceso mental – afectivo de duración prolongada y placentera.

Adicionalmente, Naswall (2008) asocia el engagement con el término de flow, que, en contraparte con un estado prolongado, aquí se muestra en tiempo breve la entrega completa del trabajador en objetivos concretos donde su comportamiento se desenvuelve de forma espontánea y tienen un disfrute en su oficio o pericia.

Algunas diferencias en la definición o entendimiento del engagement pertenece a Maslach (2001), donde se distingue la entrega en el empleo sin considerar la intensidad ni eficiencia, el compromiso hacia objetivos de la empresa o institución y, el desarrollo personal y satisfactorio del oficio sin considerar la asociación de trabajador y empleo.

De acuerdo al modelo de Bakker (2010) se hallan dos procesos que de acuerdo al esfuerzo del trabajador pueden conducir al agotamiento o al compromiso laboral. El primero, comienza cuando el personal se enfrenta ante fuertes exigencias en las actividades de la ocupación, lo que trae consigo una carga fuerte de esfuerzo y agotamiento Salanova (2009); además, el contexto puede estar acompañado de factores emocionales que reducen el desempeño del trabajador. El segundo, se ubica en la etapa de motivación o compromiso, muchas veces denominado engagement, en este punto el personal aprovecha y hace uso de las propiedades mentales, individuales y organizacionales de la institución, de tal forma que se obtenga buenos resultados para la empresa Salanova (2009). En el proceso de compromiso existe la posibilidad de impulsos intrínsecos que operan a través del autoaprendizaje, el fomento del desarrollo personal, pero también, existe impulsos externos, expresado en los propósitos de la organización.

En resumen, el modelo de Bakker (2010) identifica que en un contexto de falta de recursos se genera presión laboral y un agotamiento de los trabajadores. En tanto, si se cuenta con los recursos y ambientes apropiados, se fomenta la motivación interna o intrínseca que contribuye al desarrollo personal y los objetivos organizacionales.

Otro modelo de interés es el JD -R de Bakker (2010) que busca determinar cuál es el engagement o compromiso laboral a partir de recursos organizacionales

y fuentes individuales. En lo referente a los recursos laborales, se manifiestan en elementos propios de la psicología humana, aspectos funcionales y otros sociales que interactúan dentro de la institución. La contribución de estos factores permite conciliar objetivos personales y fines organizacionales. En cuanto a fuentes personales, se refiere a estados psicológicos, actitudes, aptitudes y destrezas que ayudan a la productividad laboral. Aquí, se destaca el papel del optimista que favorece un monitoreo y mayor respuesta ante cambios en las actividades laborales.

Adicionalmente, el modelo sostiene que hay una conexión entre las demandas competenciales o laborales con las fuentes del engagement y que, los primeros contribuyen a sostener el compromiso frente a escenarios de presión laborales o aumento de trabajo físico. Los autores manifiestan que promover un ambiente positivo acompañado con recursos funcionales, permiten una mejor respuesta del trabajador antes situaciones problemáticas o de presión laboral.

De acuerdo a Bakker (2011) los componentes del engagement son:

- Vigor: Son los altos grados de energía y de resistencia del trabajador al momento en que ejerce sus actividades.
- Dedicación: La dedicación conlleva estar sumergido en las actividades y se caracteriza por tener sentimientos de optimismo y significancia.
- Absorción: Se refiere a la satisfacción con el empleo y a una completa concentración.

### III. Metodología

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### Tipo

Se recurrió a la investigación **aplicada**, porque se hizo uso de las teorías o conocimientos existentes a fin de solucionar problemas o satisfacer necesidades de la sociedad, asimismo, Valderrama (2013) afirma: “la investigación aplicada busca conocer para hacer, actuar, construir y modificar” .(p.39).

##### Diseño

Es el plan o estrategia establecida, el mismo que permitió obtener información requerida o deseada, donde se respondió al problema y validación o no la hipótesis Hernández y Mendoza (2018), en este entender la presente investigación, corresponde al diseño **no experimental**, de corte **transeccional** o transversal, esto debido a que los datos que se recogieron o para el análisis se usaron un solo momento y tiempo único es decir solo una vez, asimismo está enmarcado dentro del nivel correlacional, debido a que se buscó determinar la existencia de relación entre la variable cultura tributaria y la variable Cumplimiento de las obligaciones tributarias.

Como refiere Valderrama (2013), “los estudios **correlacionales** evalúan el grado de asociación de las variables, para después cuantificarlas y analizar la relación” (p.45) , del mismo modo, la investigación corresponde al **enfoque cuantitativo**, como refiere Valderrama (2013) se caracterizó por recolectar datos que permitieron contestar el problema, logrando medir las variables en un determinado contexto siendo analizadas por medio de métodos estadísticos donde se extrajo una serie de conclusiones confiables que validen o no la hipótesis.

#### 3.2 Variables y operacionalización

##### Variables

##### Variable 1:

- **Motivación intrínseca**

**Tabla 1***Operacionalización de la variable Motivación intrínseca*

<b>Variable Independencia</b>	<b>Definición</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Motivación intrínseca</b>	La motivación intrínseca se basa en una pequeña serie de necesidades psicológicas que son responsables de la iniciación, persistencia y reenganche de la conducta frente a la ausencia de fuentes extrínsecas de motivación. (Soriano, 2005)	<p><b>Intensidad</b></p> <p><b>Dirección</b></p> <p><b>Persistencia</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constancia</li> <li>• Pertinencia</li> <li>• Satisfacción.</li> <li>• Interés</li> <li>• Autopercepción</li> <li>• Dedicación</li> <li>• Fuerte orientación hacia las metas.</li> <li>• Autopercepción.</li> <li>• Destrezas</li> </ul>

*Nota:* Fuente Matriz de consistencia

**Variable 2:**

- **Engagement laboral**

**Tabla 2***Operacionalización de la variable Engagement laboral*

<b>Variable Dependiente</b>	<b>Definición</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Engagement laboral</b>	El engagement es como una emoción latente que se encuentra presente dentro del centro laboral esta se define más por las reacciones de las personas, pero reacciones positivas ante las situaciones que se presentan su grado de competencia fidelidad, eficacia, eficiencia, como compromiso de forma resumida busca la autorrealización. Por otro lado, se toma en cuenta que esta cuenta con 3 dimensiones las cuales son el vigor, dedicación, y absorción. (Cárdenas, 2015)	<p>Vigor</p> <p>Dedicación</p> <p>Absorción</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de Entusiasmo</li> <li>• Nivel de Voluntad</li> <li>• Nivel de Concentración</li> <li>• Nivel de Persistencia</li> <li>• Nivel de Involucramiento</li> <li>• Nivel de Compromiso</li> </ul>

*Nota:* Fuente Matriz de consistencia

### 3.3 Población, muestra y muestreo

**Población:** La población considerada para la presente investigación, estuvo conformada por 150 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq.

**Muestra:** Es un subgrupo que represento a la población y evidencio las características de los mismos (Valderrama, 2013). Se determinó la muestra estadística de la presente investigación, se partió conociendo el tamaño de la población, por lo tanto, se utilizó la siguiente formula de la varianza poblacional:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

$$n = 108$$

Dónde:

N = Es el tamaño de la población finita (150)

n = Es el tamaño de la muestra

Z = Corresponde al nivel de confianza para un 95% → (1.96)

E = Representa el error de muestreo máximo permisible → (5%)

P = Es el porcentaje favorable del 50% → (0.5)

q = Es el porcentaje desfavorable del 50% → (0.5)

**Muestro:** El autor Valderrama (2013) afirmo que, existió influencia del investigador, seleccionando la muestra en base a su comodidad y según su criterio; asimismo, esto fue parte del muestreo intencional o de conveniencia debido a que, “se identifica debido a que posee un esfuerzo intencional por tratar de recoger muestras por medio de la inclusión de grupos aparentemente típicos” .(p.193), en ese entender para el muestreo se consideró el 20% de la muestra, obteniendo como resultado 22 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq.



### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Técnicas: La encuesta.** De esta forma siguiendo a Hernández et al. (2014), aludió que esta técnica fue precisa para la recolección de datos grandes, así como muestras en un solo periodo.

**Instrumentos:** El **cuestionario** de interrogaciones politómicas para la presente investigación.

**Validez:** La validez de instrumentos se realizó mediante la técnica denominada como juicio de expertos, en el cual se tomó el criterio de 3 especialistas en gestión pública, los cuales manejaban amplio conocimiento del área presentada, estos calificaron según su criterio académico, indicando el instrumento de recolección de datos como aplicable.

**Confiabilidad:** Para poder obtener la confiabilidad, se tuvo que realizar un estudio estadístico utilizando el Alfa de Cronbach, este valor nos indicó el promedio de las correlaciones en cada uno de los ítems diseñados, de esta manera se observara la fiabilidad en los ítems del instrumento.

**Tabla 3**

*Estadístico de fiabilidad del muestreo de la prueba piloto*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>.862</b>	<b>34</b>

*Nota:* Con respecto a la Tabla 3, los resultados recaudados referentes a la prueba piloto, la cual se realizó a una porción de la muestra que haciende a 22 encuestas, el coeficiente de confiabilidad de las 34 preguntas pertenecientes en ambos cuestionarios fue de 0.862 al ser mayor de 0.80, se validó el instrumento de ambos cuestionarios por ser de muy alta confiabilidad.

### 3.5 Procedimientos

Para iniciar con la recolección de datos, se pidió permiso a la Municipalidad Distrital de Wanchaq, especificando el motivo y objetivo del trabajo de investigación, solicitando la base de datos de los trabajadores en dicha entidad.

A continuación, se presentó la metodología de cómo se realizó la investigación a la parte administrativa de la organización con la finalidad de hacerles entender el estudio que se está realizando.

Con el permiso emitido por la entidad, se procedió a situarse en el área de trabajo, en el cual con todos los cuidados y protocolos de bioseguridad se realizó las encuestas. Y finalmente se ejecutó el conteo y análisis de los datos brindados, a continuación, se digitalizaron las respuestas de la encuesta en tablas, y se indicó el porcentaje de los datos obtenidos.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Así mismo se recurrió a los siguientes métodos de análisis de datos: **descriptivos**, ya que mediante la estadística se realizó las tablas que aporten la frecuencia y porcentaje del instrumento que se aplicó a la población en mención, e **inferencial** para poder afirmar estadísticamente la prueba de hipótesis mediante el valor de Rho de Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

Durante todo el desarrollo de este estudio se tuvo que manejar de manera ética, esta incluye confidencialidad, tomar en cuenta los principios éticos establecidos por la OMS, ya que esta vela por la confidencialidad y seguridad de dichos principios:

**El compromiso profesional:** este busca resguardar y demostrar en todo momento el grado elevado de profesionalidad y fidelidad hacia la organización, ver sus leyes, reglas, objetivos para no tener problemas con las personas colaborativas de dicha investigación.

**Principio de integridad:** Tener una actitud a la altura de los conocimientos éticos establecidos, evidenciado siempre la buena fe como la honestidad y el grado de empatía con los colaboradores (encuestados).

**Principio de rendición de cuentas:** Siempre aceptar las consecuencias de los actos que se realizaron, esto para llevar un correcto trabajo sin alterar las repuestas y seguir manteniendo un grado de empatía con los encuestados.

#### IV. Resultados

La presente indagación tuvo como finalidad analizar la relación de la Motivación intrínseca y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021, por consiguiente, se utilizó el Alfa de Cronbach a fin de obtener el coeficiente de confiabilidad del cuestionario, aplicado a la muestra de 108 trabajadores, en consecuencia, éste puso a prueba en ambas variables la consistencia interna de las preguntas planteadas, el estadístico señalado concluye:

**Tabla 4**

*Estadístico de fiabilidad de la muestra*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.830	.830	34

*Nota:* Elaboración propia

Presenta el resultado de fiabilidad de las variables de la investigación; después de haber aplicado el instrumento y apoyados del aplicativo SPSS ver. 25, se obtuvo el coeficiente de fiabilidad del 0.830, el mismo que fue contrastado con los porcentajes de confiabilidad del Alfa de Cronbach de la Tabla-6, evidenciándose así un nivel “muy alto” de confiabilidad del instrumento.

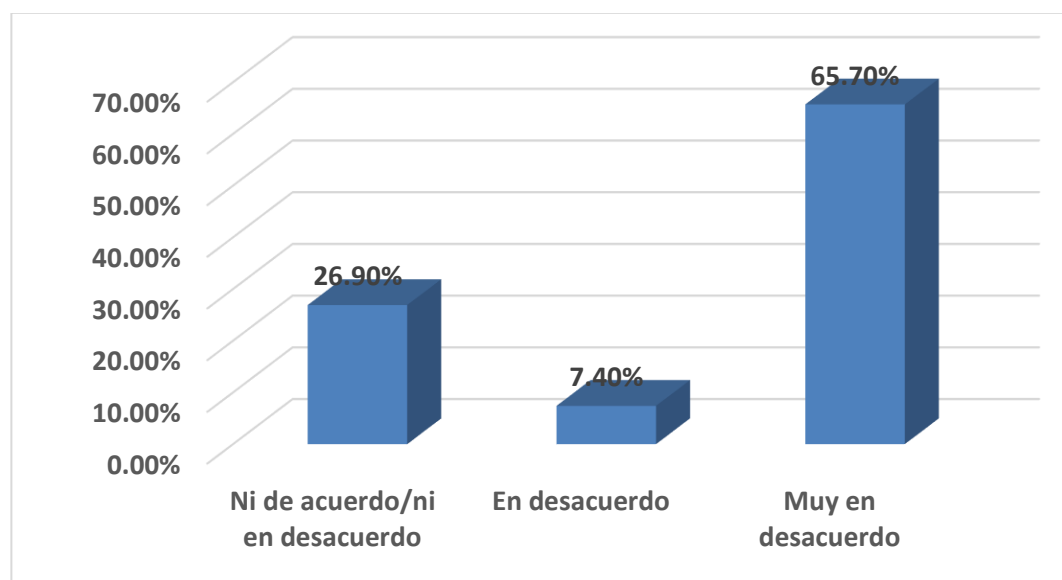
Por lo tanto, la investigación realizada en referencia a la muestra estudiada presento las características siguientes: i) Intensidad, ii) Dirección, iii) Persistencia, iv) Vigor, v) Dedicación, expresados en los siguientes estadígrafos:

**Tabla 5**  
*Variable Motivación Intrínseca*

<b>Motivación intrínseca</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo/ni en desacuerdo	29	26.9	26.9	26.9
	En desacuerdo	8	7.4	7.4	34.3
	Muy en desacuerdo	71	65.7	65.7	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

*Nota:* Elaboración propia

*Figura 1*  
*Variable Motivación Intrínseca*



*Nota:* Elaboración propia

El 65.7% de los encuestados (71 trabajadores) indicaron que están muy en desacuerdo con la motivación intrínseca. El 26.9% de los encuestados (29 trabajadores) indicaron que están en ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la motivación intrínseca. Finalmente, el 7.4% de los encuestados (8 trabajadores) indicaron que están en desacuerdo con la motivación intrínseca.

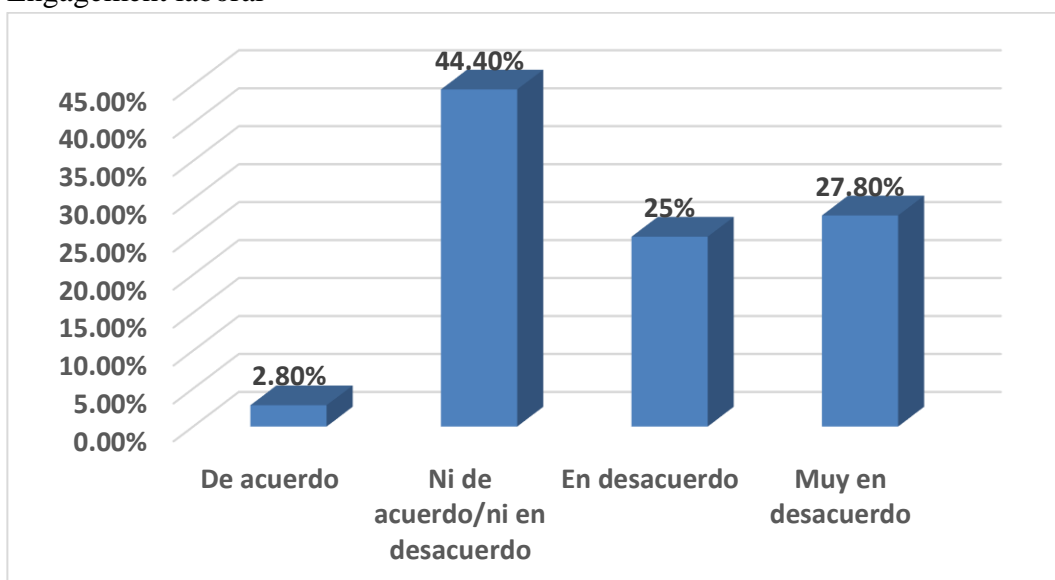
## Estadística descriptiva de la Variable Engagement laboral

**Tabla 6**  
*Variable Engagement laboral*

		Engagement laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	3	2.8	2.8	2.8
	Ni de acuerdo/ni en desacuerdo	48	44.4	44.4	47.2
	En desacuerdo	27	25.0	25.0	72.2
	Muy en desacuerdo	30	27.8	27.8	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

*Nota:* Elaboración propia

*Figura 2* Variable  
Engagement laboral



*Nota:* Elaboración propia

El 44.4% de los encuestados (48 trabajadores) indicaron que están ni de acuerdo/ni en desacuerdo con el engagement laboral. El 27.8% de los encuestados (30 trabajadores) indicaron que están en desacuerdo con el engagement laboral. Finalmente, el 2.8% de los encuestados (3 trabajadores) indicaron que están de acuerdo con el engagement laboral.

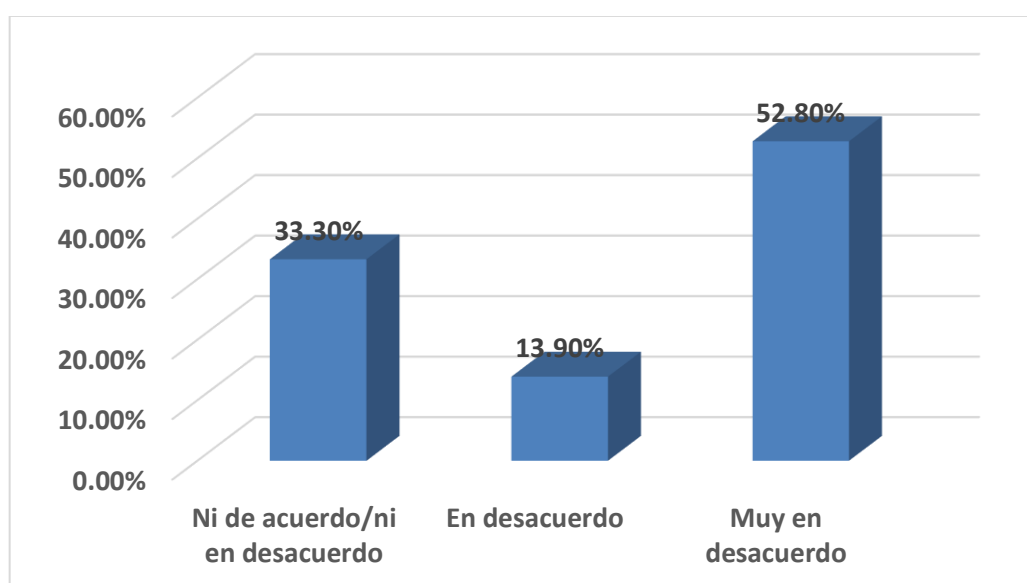
## Estadística descriptiva - Objetivo Especifico 1

**Tabla 7**  
*Dimensión Intensidad*

		Intensidad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo/ni en desacuerdo	36	33.3	33.3	33.3
	En desacuerdo	15	13.9	13.9	47.2
	Muy en desacuerdo	57	52.8	52.8	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

*Nota:* Elaboración propia

*Figura 3*  
Dimensión intensidad



*Nota:* Elaboración propia

El 52.8% de los encuestados (57 trabajadores) indicaron que están muy en desacuerdo con la intensidad. El 33.3% de los encuestados (36 trabajadores) indicaron que están en ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la intensidad. Finalmente, el 13.9% de los encuestados (15 trabajadores) indicaron que están en desacuerdo con la intensidad.

## Estadística descriptiva - Objetivo Especifico 2

**Tabla 8**

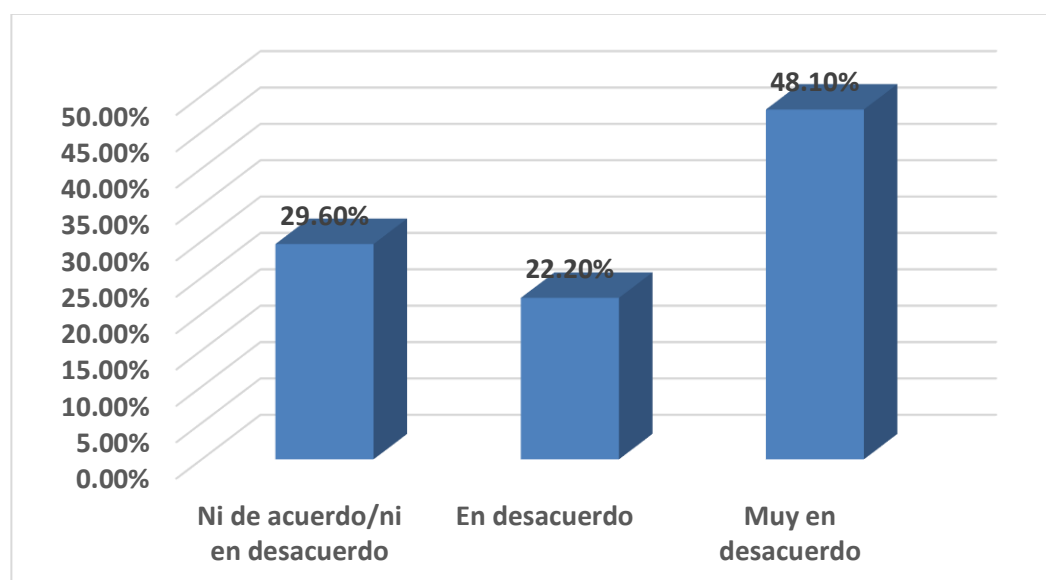
*Dimensión dirección*

		Dirección			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo/ni en desacuerdo	32	29.6	29.6	29.6
	En desacuerdo	24	22.2	22.2	51.9
	Muy en desacuerdo	52	48.1	48.1	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

*Nota:* Elaboración propia

*Figura 4*

Dimensión dirección



*Nota:* Elaboración propia

El 48.1% de los encuestados (52 trabajadores) indicaron que están muy en desacuerdo con la dirección. El 29.6% de los encuestados (32 trabajadores) indicaron que están en ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la dirección. Finalmente, el 22.2% de los encuestados (15 trabajadores) indicaron que están en desacuerdo con la dirección.

## Estadística descriptiva - Objetivo Especifico 3

**Tabla 9**

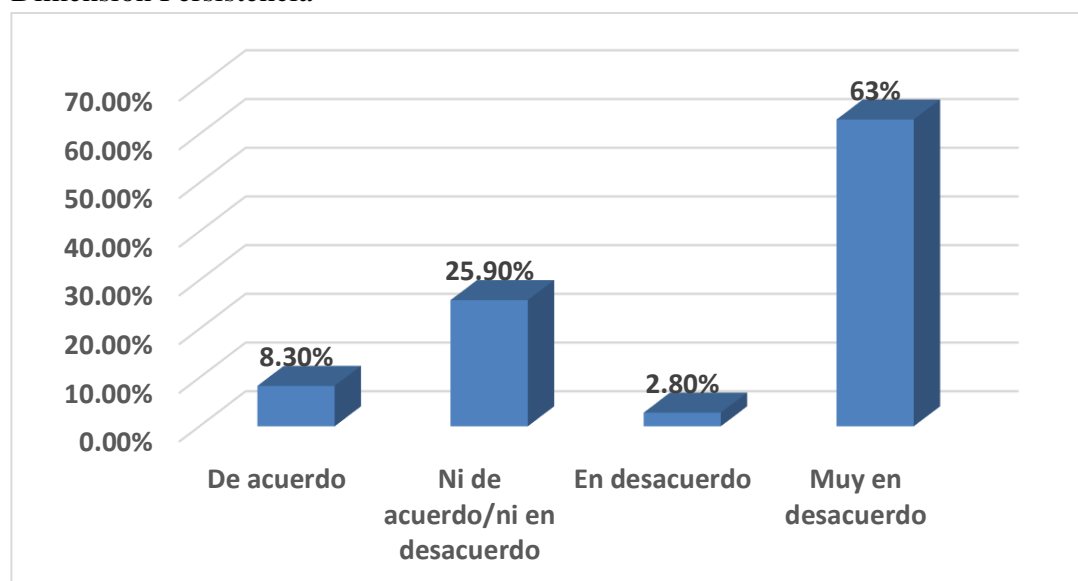
*Dimensión Persistencia*

		Persistencia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	9	8.3	8.3	8.3
	Ni de acuerdo/ni en desacuerdo	28	25.9	25.9	34.3
	En desacuerdo	3	2.8	2.8	37.0
	Muy en desacuerdo	68	63.0	63.0	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

*Nota:* Elaboración propia

*Figura 5*

*Dimensión Persistencia*



*Nota:* Elaboración propia

El 63.0% de los encuestados (68 trabajadores) indicaron que están muy en desacuerdo con la persistencia en el ámbito laboral. El 25.9% de los encuestados (28 trabajadores) indicaron que están ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la persistencia en el ámbito laboral. Finalmente, el 2.8% de los encuestados (3 trabajadores) indicaron que están en desacuerdo con la persistencia en el ámbito laboral.



## V. Discusión

Concluyendo el proceso de presentación y análisis de los resultados se continúa con el desarrollo de la discusión con las investigaciones previas, así como también con las teorías mencionadas en el segundo capítulo, que está referida a la Motivación intrínseca y el engagement laboral, además de las dimensiones, objetivos e hipótesis establecidas en esta investigación para tesis de maestría.

De acuerdo al objetivo general: analizar la Motivación intrínseca y la incidencia en el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021, según los resultados el 65.7% de los encuestados (71 trabajadores) indicaron que están muy en desacuerdo con la motivación intrínseca.

En este sentido, se evidencia concordancia con los resultados encontrados por Vásquez (2018) en la investigación "Motivación Intrínseca y productividad laboral", Universidad Rafael Landívar, tuvo el objetivo central de determinar la asociación de la motivación intrínseca con la productividad laboral, en el cual indica el factor de motivación interna se asocia directamente con el nivel de desempeño de los efectivos policiales de la Policial Municipal de Tránsito, en la localidad de San Marcos. Debido a que las funciones y trabajo del personal representan una identificación con sus objetivos, lo que conduce a aumentar la calidad de trabajo, se reportó que la motivación interna de los efectivos policiales es un factor presente dentro de la Policía Municipal de Tránsito, debido a la idea de trascendencia y valor de sus acciones.

De otro lado, tenemos la definición de Gibson et al. (2006) los cuales mencionan que la motivación se compone de impulsos internos dentro del individuo y que se orientan a una determinada conducta personal. Refiriéndonos a este concepto, es vital que las empresas fomenten un ambiente idóneo para la realización de objetivos organizacionales. Es así, que dicha información se ratifica, esto debido a que ambas variables manejan un nivel de relación directa y van relacionados la mayor parte del tiempo.

Por otro lado, en el manejo de un concepto más moderno de engagement laboral es de Salanova (2009) sostiene es un estado donde confluyen aspectos emocionales, mentales y físicos que se caracteriza por una completa dedicación y compromiso en el ambiente laboral. De esto se desprende el personal mantiene una conexión con los objetivos organizacionales y aportan con sus habilidades en las diferentes áreas. Entonces, se destaca que efectivamente existe una relación directa y positiva alta de más del entre las variables de estudio, estos datos son respaldados con las teorías sobre la motivación intrínseca y el engagement laboral mencionadas previamente.

Es así, que en el marco teórico encontramos las indagaciones más cercanas hacia nuestro objetivo general, entre este, la de Gibson et al. (2009) que refiere que la motivación se deriva de impulsos internos que permiten que el trabajador pueda laborar de mejor manera y tenga una adecuada actitud en su centro laboral.

Continuamente encontramos la referencia de Salanova (2009), quien menciona una definición más cercana del engagement, el indica que este elemento influye aspectos emocionales entre ellos la motivación, ya que un empleado con una estimulación correcta se desempeña de manera óptima generando beneficios para su entidad. Afirmamos la investigación ya que dichas definiciones conceptuales ayudaron con la información que fue básica para el grado de incidencia existente ambas variables siempre van vinculadas ya que una es soporte de la otra, ayudaron a poder contrastar la información para afirmar el grado de incidencia entre ambas variables, esto debido a que la motivación siempre es un factor determinante en el desempeño de los trabajadores más conocido como el engagement laboral, este elemento siempre está presente en la vida diaria de los empleados.

De acuerdo al objetivo específico 1: Diagnosticar de qué manera la intensidad incide en el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021, según los resultados el 52.8% de los encuestados (57 trabajadores) indicaron que están muy en desacuerdo con la intensidad. En este sentido, se evidencia concordancia con los resultados obtenidos por Quispe (2018) en la investigación Motivación laboral y Engagement en los trabajadores

de la Municipalidad provincial de Acomayo 2018, en el cual indica la intensidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Acomayo 2018, llegando a la conclusión, en cuanto a la percepción de la motivación en el personal de la municipalidad, el 42,5 por ciento indicó que dicha motivación se regular, el 37,5 por ciento, mencionó una baja motivación y, solo el 20 por ciento, manifestó haber percibido una buena motivación, y con relación al engagement, cerca de la mitad de encuestados (47,5%) indicó un bajo engagement, el 35 por ciento, manifestó que es regular, mientras que solo el 17,5 por ciento, señaló que es buena. Entonces, se destaca que efectivamente existe una relación directa y positiva alta de más del entre las variables de estudio, estos datos son respaldados con las teorías sobre la motivación intrínseca y el engagement laboral mencionadas previamente en el marco teórico.

Continuando con las referencias teóricas encontramos a Csikszentmihalyi (2003), quien indica que la intensidad es el nivel de esfuerzo que dedica un trabajador, haciendo uso de sus capacidades, habilidades, destrezas. Asimismo, Burke (2010) expresa que el término engagement es un continuo estado que reúne elementos como la intensidad, absorción y la dedicación. La intensidad es la voluntad y la persistencia del individuo en todas las actividades. La dedicación, es la entrega plena en el proceso de actividades y, la absorción, representa un prolongado estado de satisfacción por consecuencia de la concentración y el sentido de trascendencia que conlleva el oficio.

Otros autores que comparten estos tres elementos que se diferencian del estado de agotamiento o bounout. Mientras que, Molina (2012) relacionan el engagement con un proceso mental – afectivo de duración prolongada y placentera. Es así, que de acuerdo a las definiciones presentadas por estos autores podemos contrastar que la intensidad es el esfuerzo que pone el trabajador hacia sus actividades, estas siempre están en su centro laboral por la demanda de actividades que se presenten, la relación que mantiene con el engagement laboral es que la intensidad de un empleado siempre evidenciara su potencial, la manera en que realiza estas actividades mostraran sus habilidades y capacidades dentro de la institución, es así que se confirma que la intensidad está relacionada al engagement laboral.

De acuerdo a las teorías expuestas están llevan un grado de incidencia, la intensidad siempre demostrara las habilidades del trabajador el esfuerzo que él hace en sus actividades que son consideradas parte del engagement laboral, puesto que un trabajo bien realizado siempre está acompañado de la intensidad de la ejecución de las variables.

De acuerdo al objetivo específico 2: Determinar de qué manera la dirección incide en el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021, según los resultados el 48.1% de los encuestados (52 trabajadores) indicaron que están muy en desacuerdo con la dirección de la institución.

En este sentido, se evidencia concordancia con los resultados obtenidos por Quiroz (2019) en la investigación “Motivación laboral y engagement de la Policía Nacional del Perú, Cajabamba 2018”, en el cual indica través de una correlación de 0,44 y con un nivel de confianza del 99 por ciento que existe una asociación entre la motivación laboral y el engagement de los trabajadores de la Policía Nacional del Perú, en lo que se refiere a la percepción de la motivación laboral, un 76 por ciento, manifestó un grado alto de motivación y, el 24 por ciento, señaló un grado regular de la misma. Entonces, se destaca que efectivamente existe una relación directa y positiva entre ambas variables, esto debido a que la relación de ambas variables sigue presente y es de gran ayuda para la investigación al momento de contrastar y verificar información recogida en los instrumentos

Continuando con las teorías encontramos a Huertas (2001), la dirección es la sensación de flujo en la motivación intrínseca que conlleva un reto a cumplir, también se denomina dirección a los episodios de completa entrega y de compatibilidad con el propósito o fin de la actividad.

Por otro lado, Burke (2010) expresa que el término engagement es un continuo estado que reúne elementos como la intensidad, absorción y la dedicación. La intensidad es la voluntad y la persistencia del individuo en todas las actividades. La dedicación, es la entrega plena en el proceso de actividades y, la absorción, representa un prolongado estado de satisfacción por consecuencia de la concentración y el sentido de trascendencia que conlleva el oficio.

Es así, que afirmamos dicho objetivo, esto debido a que la dirección se basa en la obtención de metas por parte de los trabajadores, ellos para poder conseguir sus metas siguen los procesos para llegar a ella, el engagement laboral menciona siempre trabajar con dedicación y la entrega plena en el proceso de actividades, quiere decir, que para que una persona llegue a su meta debe de tomar en cuenta factores motivacionales que lo ayuden en su camino y fortalezcan sus habilidades, la dirección es un factor esencial porque es el proceso que todos buscan conseguir para llegar a sus metas. Entonces afirmamos la investigación por medio del contraste de teorías que ayudaron con la información. Estas teorías confirman que la dirección está siempre ligada al engagement laboral ya que para poder conseguir sus metas u objetivos siempre se tendrá que pasar por un proceso o camino, pero, para ello existirá una dirección que los guíe de manera adecuada y transparente hasta la obtención de dichas finalidades.

De acuerdo al objetivo específico 3: Determinar de qué manera la persistencia incide en el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021, según los resultados el 44.4% de los encuestados (48 trabajadores) indicaron que están ni de acuerdo/ni en desacuerdo con el engagement laboral.

En este sentido, se evidencia concordancia con los resultados obtenidos por Centeno (2019) en la investigación “Engagement del personal administrativo de la Universidad Andina del Cusco, 2019”, ya que existe relación entre engagement y motivación laboral en los capacitadores de una empresa de certificaciones ISO, 2019, con frecuencias a niveles regulares y altos en ambas variables, siendo esta relación directa y moderada ( $r=0,538$ ). Esto indica que, si el grado de engagement aumenta, el nivel de motivación laboral también aumenta. Entonces, se destaca que efectivamente existe una relación directa y positiva, esto debido a que si existe un buen engagement laboral se tendrá como resultado una mejora en la motivación laboral de los trabajadores de la institución.

Continuando con algunas definiciones encontramos a Serment (2008) la persistencia es el esfuerzo continuo y permanente sobre la base de la insistencia, incluso cuando se presenta dificultades, la constante dedicación determina el éxito de los propósitos.

De acuerdo al modelo de Bakker (2010) se hallan dos procesos que de acuerdo al esfuerzo del trabajador pueden conducir al agotamiento o al compromiso laboral. El primero, comienza cuando el personal se enfrenta ante fuertes exigencias en las actividades de la ocupación, lo que trae consigo una carga fuerte de esfuerzo y agotamiento, además, el contexto puede estar acompañado de factores emocionales que reducen el desempeño del trabajador. El segundo, se ubica en la etapa de motivación o compromiso, muchas veces denominado engagement, en este punto el personal aprovecha y hace uso de las propiedades mentales, individuales y organizacionales de la institución, de tal forma que se obtenga buenos resultados para la empresa.

De acuerdo a estas teorías se pudo ver el grado de incidencia entre la persistencia y el engagement laboral, esto debido a que ambos siempre están presentes en la vida diaria de un empleado, quiere decir, el sobre esfuerzo en las actividades designadas terminaran siendo prueba de su eficacia y desenvolvimiento en su institución, esta persistencia también podría llegar a ser un problema debido a que el sobre esfuerzo genera un cansancio en los empleados.

## VI. Conclusiones

**Primero:** Se cumplió con el objetivo general, sobre la Motivación intrínseca incide de manera directa en el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021, esto se debe al coeficiente de correlación que es de 0.740, este número indica que la relación entre la variable 1 y el engagement laboral es positiva considerable.

**Segundo:** Se cumplió con el objetivo específico 1, sobre la intensidad incide significativamente en el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021, esto se debe al coeficiente de correlación que es de 0.978, este número indica que la relación entre la dimensión 1 y el engagement laboral es positiva considerable.

**Tercero:** Se cumplió con el objetivo específico 2, la dirección incide directamente en el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021, esto se debe al coeficiente de correlación que es de 0.712, este número indica que la relación entre la dimensión 2 y el engagement laboral es positiva considerablemente.

**Cuarto:** Se cumplió con el objetivo específico 3, sobre la persistencia incide significativamente en el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021, esto se debe al coeficiente de correlación que es de 0.852, este número indica que la relación entre la dimensión 3 y el engagement laboral es positiva considerable.

## VII. Recomendaciones

**Primero:** Se recomienda al área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, tomar en cuenta los temas de motivación intrínseca y el engagement laboral, así mismo realizar charlas informativas sobre la constancia, la destreza, la dedicación, ya que estos fortalecen la motivación intrínseca y mejora el desempeño de los trabajadores en su área de trabajo.

**Segundo:** Se recomienda al encargado del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, realizar evaluaciones y controles sobre la labor que realizan los trabajadores, así mismo resaltar y enaltecer su labor según su desempeño, de esta manera se generara constancia en las actividades que realiza.

**Tercero:** Se recomienda al encargado del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, fomentar mediante imágenes y fotografías las metas y objetivos de la empresa, de esta manera se generarán que los trabajadores se identifiquen y trabajen con mayor dedicación e interés en cada actividad que realicen.

**Cuarto:** Se recomienda al encargado del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, realizar reuniones de confraternización para que los trabajadores demuestren sus destrezas y puedan generar lazos de confianza con el equipo de trabajo, de esta manera se generara mayor productividad en las actividades en equipo.



## Referencias

- Ambrose, M., & Kulik, C. (1999). Old friends, new faces: motivation research in the 1990s. *Journal of Management*, 231-292.
- Amestoy, M. (2002). La investigación sobre el desarrollo y la enseñanza de las habilidades de pensamiento. *Scielo*.
- Arnoletto, E. (2009). *Cultura, clima organizacional y comportamiento humano en las organizaciones*. Instituto de Ciencias de la Administración. Córdoba: Instituto de Ciencias de la Administración, Universidad Católica de Córdoba .
- Bakker, A. D. (2011). ¿Cómo los Empleados Mantienen su Engagement en el Trabajo? *Ciencia y Trabajo*, ; 13 [4.
- Bateman, T. y. (2005). *Administración. Un nuevo panorama competitivo*. México: Mc Graw Hil.
- Bermúdez, J. (2013). *Psicología de la personalidad*. Madrid: Uned Edition.
- Burke, R. &.-K. (2010). Work engagement among managers and professionals in Egypt. *African Journal of Economic and Management Studies*, 42-60.
- Centeno, A. (2019). *Engagement del personal administrativo de la Universidad Andina del Cusco, 2019*. Cusco: Universidad Andina del Cusco.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Costa, S. (2006, Abril 03). *La Planificación*. *Administración*. Retrieved from <https://www.monografias.com/trabajos35/la-planificacion/la-planificacion.shtml>
- Csikszentmihalyi, M. (2003). Legs or wings? A reply to R.S. Lazarus. En Comentarías on "Does the Positive Psychology movement have legs? *Psychological Inquiry*, 110-172.
- Flores, J. (2007). *La evaluación de competencias laborales*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Frey, B. y. (2012). *Successful management by motivation*. Berlín: Springer.
- Gan, F. y. (2007). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. España: Editorial Santos.
- García, B. (2008). Análisis de la práctica educativa de los docentes: pensamiento, interacción y reflexión. *Scielo*, 3.

- García, C. (2007). *El valor de la pertinencia en las dinámicas de transformación de la educación superior en América Latina. En: La educación superior en el Siglo XXI. Visión de América Latina y el Caribe*. Caracas: CRESALC/UNESCO.
- García, J. (2009). *La fuerza*. Madrid: Gymnos.
- García, V. (2010, Junio 14). *Monografias.com*. Retrieved from La planeacion administrativa: <https://www.monografias.com/trabajos33/planeacion-administrativa/planeacion-administrativa.shtml>
- Gestión. (2017, mayo 22). Retrieved from <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636-noticia/>
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., & y Konopaske, R. (2006). *Organizaciones. Comportamiento, estructura, procesos*. México: Mc Graw Hill.
- González, R. M. (2008). Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. *Ibero Americana*, 47.
- Grady, B. (2008). Factors influencing word-of-mouth recommendations by MBA students: An examination of school quality, educational outcomes, and value of the MBA. *Journal of Marketing for Higher Education*.
- Gray, P. (2008). *Psicología una nueva perspectiva*. México: Once Ríos Editores.
- Haywood, C. B. (1990). *Bright Start: Curriculum cognoscitivo para niños*. Zaragoza: Fundafe.
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw.
- Hernandez, C. (2020, septiembre 9). Retrieved from <https://incp.org.co/tipos-de-motivacion-laboral-como-conseguir-equipos-satisfechos/#:~:text=Motivaci%C3%B3n%20intr%C3%ADnseca.,el%20rendimiento%20en%20el%20trabajo>.
- Herzberg, F. M. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley.
- Huertas, J. (2001). *Motivación: Querer aprender*. Buenos Aires: AIQUE Grupo Editor.
- Ivancevich, J. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A. 9na. Edición. .

- Kast, F. E. (1970). *Organization and Management: A Systems Approach*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha, 1970, p. 245.
- Lawler III, E. E. (1971). *Pay and Organizational Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Martínez, H. (2009). Autopercepción social y atribuciones cognoscitivas en estudiantes de bajo rendimiento académico. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 1175-1216.
- Maslach, C. S. (2001). Burnout. *Annual Review of Psychology*, 397–422.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 370-396.
- Miranda, N. (2019). *Motivación Laboral en Entidades rivadas y públicas de la ciudad de la Paz*. La Paz: Universidad Mayor de San Andrés.
- Molina, M. y. (2012). Síndrome del burnout y engagement en profesionales del sistema penitenciario costarricense. *Revista Ciencias Sociales*, 65-81.
- Napoleón, H. (2012). *Las leyes del éxito*. Mexico: Obelisco.
- Naswall, K. H. (2008). *The individual in the changing working lif*. New York: Cambridge University Press.
- Palmero, F., & Martínez, F. (2008). *Motivación y emoción*. Madrid: McGraw-Hill.
- Peláez, A. (2020). *Engagement y motivación laboral en los capacitadores de una empresa de certificaciones ISO, 2019* . Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Piaget, J. (1994). *O juízo Moral na criança*. São Paulo: Summus Editorial.
- Pino, R. (2007). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Porret, M. (2008). *Recursos humanos*. Madrid: Pozuelo de alarcon.
- Quintero, M. (2013). El desempeño académico: una opción para la cualificación de las instituciones educativas. *Plumilla Educativa*.
- Quiroz, S. (2019). *Motivación laboral y engagement del personal de la Policia Nacional del Perú, Cajabamba 2018*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipan.
- Quispe, M. (2018). *Motivación laboral y Engagement en los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018*. Cusco: Universidad César Vallejo.
- Robbins, S. (2006). *Administración*. Mexico: Pearson.
- Salanova, M. &. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. España: Alianza Editorial S. A.

- Sarabia, S. (2001). La enseñanza de la ética y la conducta humana. *Scielo*.
- Serment, L. H. (2008). *Motivación Intrínseca*. Guadalajara: Centro de Documentación Sobre Educación.
- Thomas, K. (2009). *Intrinsic motivation at work: what really drives employee engagement*. San Francisco California: Berrett Koehler.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación*. Perú: San Marcos.
- Vásquez, M. (2018). *Motivación Intrínseca y productividad laboral*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Vila, N. K. (2012). *Antecedentes y efectos del burnou - engagement del vendedor*. Madrid: Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa,.
- Villamayor, C., & Lamas, E. (1998). *Gestión de la radio comunitaria y ciudadana*. Quito: AMARC.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Wenger, E. y. (2000). Communities of practice: The organizational frontier. *Harvard Business Review*, 139-145.

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variable Dependiente: Motivación intrínseca

Variable Dependiente	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems o respuesta	Técnicas e Instrumentos de Recolección	Respuestas
Motivación intrínseca	La motivación intrínseca se basa en una pequeña serie de necesidades psicológicas que son responsables de la iniciación, persistencia y reenganche de la conducta frente a la ausencia de fuentes extrínsecas de motivación. (Soriano, 2005)	Intensidad	Constancia	1 ¿Usted está de acuerdo con la constancia laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?	Encuesta	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Muy de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo/ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Muy en desacuerdo</li> </ul>
				2 ¿Usted está de acuerdo con la voluntad con la que laboran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?		
				3 ¿Usted está de acuerdo con la perseverancia con la que laboran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?		
			Pertinencia	4 ¿Usted está de acuerdo con la pertinencia laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?	Encuesta	
		5 ¿Usted está de acuerdo con el propósito laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?				
		Dirección	Satisfacción.	6 ¿Usted está de acuerdo con la satisfacción laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?	Encuesta	
				7 ¿Usted está de acuerdo con el bienestar laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?		
			Interés	8 ¿Usted está de acuerdo con el interés laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?	Encuesta	
				9 ¿Usted está de acuerdo con la predisposición laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?		
				10 ¿Usted está de acuerdo con la autopercepción laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?		
			Autopercepción	11 ¿Usted está de acuerdo con la capacidad laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?	Encuesta	

			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dedicación</li> </ul>	<p>12 ¿Usted está de acuerdo con la dedicación laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?</p> <p>13 ¿Usted está de acuerdo con el esfuerzo laboral que ejercen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?</p>	Encuesta
		<b>Persistencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fuerte orientación hacia las metas.</li> </ul>	<p>14 ¿Usted está de acuerdo con la orientación hacia las metas laborales que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?</p> <p>15 ¿Usted está de acuerdo con las metas laborales que plantea la Municipalidad Distrital de Wanchaq?</p> <p>16 ¿Usted está de acuerdo con los objetivos laborales que plantea la Municipalidad Distrital de Wanchaq?</p>	Encuesta
			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Retroalimentación.</li> </ul>	<p>17 ¿Usted está de acuerdo con la retroalimentación laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?</p> <p>18 ¿Usted está de acuerdo con las capacitaciones que se brinda a sus compañeros de trabajo en la Municipalidad Distrital de Wanchaq?</p>	Encuesta
			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Destrezas</li> </ul>	<p>19 ¿Usted está de acuerdo con la destreza laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?</p> <p>20 ¿Usted está de acuerdo con la capacidad de toma de decisión que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?</p>	Encuesta

## Anexo 2: Instrumento de medición

### CUESTIONARIO DE ENCUESTA REFERIDO A “Motivación intrínseca y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021”

Estimado(a) trabajador(a) reciba mis saludos cordiales, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información para elaborar una tesis acerca de “**Motivación intrínseca y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021**”

Solicito su colaboración para que responda con sinceridad el presente instrumento que es confidencial y de carácter anónimo.

Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento de la tesis; nunca se comunicarán los datos individuales a terceros.

Con las afirmaciones que a continuación se exponen, algunos encuestados estarán de acuerdo y otros en desacuerdo. Por favor, exprese con sinceridad marcando con “**X**” en una sola casilla de las siguientes alternativas:

5. Muy de acuerdo
4. De acuerdo
3. Ni de acuerdo/ni en desacuerdo
2. En desacuerdo
1. Muy en desacuerdo

### VARIABLE 1: Motivación intrínseca

Nº	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
	<b>Dimensión 1. Intensidad</b>					
1	¿Usted está de acuerdo con la constancia laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					
2	¿Usted está de acuerdo con la voluntad con la que laboran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					
3	¿Usted está de acuerdo con la perseverancia con la que laboran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					
4	¿Usted está de acuerdo con la pertinencia laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					
5	¿Usted está de acuerdo con el propósito laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					
	<b>Dimensión 2. Dirección</b>					
6	¿Usted está de acuerdo con la satisfacción laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					



7	¿Usted está de acuerdo con el bienestar laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					
8	¿Usted está de acuerdo con el interés laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					
9	¿Usted está de acuerdo con la predisposición laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					
10	¿Usted está de acuerdo con la autopercepción laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					
11	¿Usted está de acuerdo con la capacidad laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					
12	¿Usted está de acuerdo con la dedicación laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					
13	¿Usted está de acuerdo con el esfuerzo laboral que ejercen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					
<b>Dimensión 3. Persistencia</b>						
14	¿Usted está de acuerdo con la orientación hacia las metas laborales que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					
15	¿Usted está de acuerdo con las metas laborales que plantea la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					
16	¿Usted está de acuerdo con los objetivos laborales que plantea la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					
17	¿Usted está de acuerdo con la retroalimentación laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					
18	¿Usted está de acuerdo con las capacitaciones que se brinda a sus compañeros de trabajo en la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					
19	¿Usted está de acuerdo con la destreza laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					
20	¿Usted está de acuerdo con la capacidad de toma de decisión que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					

**¡Gracias por su colaboración!**

### Anexo 3: Instrumento de medición

#### CUESTIONARIO DE ENCUESTA REFERIDO A “Motivación intrínseca y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021”

Estimado(a) trabajador(a) reciba mis saludos cordiales, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información para elaborar una tesis acerca de “**Motivación intrínseca y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021**”

Solicito su colaboración para que responda con sinceridad el presente instrumento que es confidencial y de carácter anónimo.

Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento de la tesis; nunca se comunicarán los datos individuales a terceros.

Con las afirmaciones que a continuación se exponen, algunos encuestados estarán de acuerdo y otros en desacuerdo. Por favor, exprese con sinceridad marcando con “**X**” en una sola casilla de las siguientes alternativas:

5. Muy de acuerdo
4. De acuerdo
3. Ni de acuerdo/ni en desacuerdo
2. En desacuerdo
1. Muy en desacuerdo

#### VARIABLE 2: Engagement laboral

Nº	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
	<b>Dimensión 1. Vigor</b>					
1	¿Está de acuerdo usted con el nivel de entusiasmo que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					
2	¿Está de acuerdo usted con el nivel de esfuerzo que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					
3	¿Está de acuerdo usted con el nivel de empeño que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					
4	¿Está de acuerdo usted con el proceso de gestión estratégica que implanta el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					
5	¿Está de acuerdo usted con el proceso de planificación estratégica que implanta el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					

6	¿Está de acuerdo usted con el proceso de organización estratégica que implanta el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					
<b>Dimensión 2. Dedicación</b>						
7	¿Está de acuerdo usted con el nivel de concentración que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					
8	¿Está de acuerdo usted con el nivel de asertividad que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					
9	¿Está de acuerdo usted con el nivel de persistencia que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					
10	¿Está de acuerdo usted con el nivel de perseverancia que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					
<b>Dimensión 3. Absorción</b>						
11	¿Está de acuerdo usted con el nivel de involucramiento que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					
12	¿Está de acuerdo usted con el nivel de preocupación laboral que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					
13	¿Está de acuerdo usted con el nivel de compromiso que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					
14	¿Está de acuerdo usted con el nivel de compromiso profesional que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?					

**¡Gracias por su colaboración!**

#### Anexo 4: Validación de instrumentos por 3 expertos.

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	¿Usted está de acuerdo con la constancia laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
2	¿Usted está de acuerdo con la voluntad con la que laboran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
3	¿Usted está de acuerdo con la perseverancia con la que laboran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
4	¿Usted está de acuerdo con la pertinencia laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
5	¿Usted está de acuerdo con el propósito laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	¿Usted está de acuerdo con la satisfacción laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
7	¿Usted está de acuerdo con el bienestar laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
8	¿Usted está de acuerdo con el interés laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
9	¿Usted está de acuerdo con la predisposición laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
10	¿Usted está de acuerdo con la autopercepción laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
11	¿Usted está de acuerdo con la capacidad laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
12	¿Usted está de acuerdo con la dedicación laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
13	¿Usted está de acuerdo con el esfuerzo laboral que ejercen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
	<b>DIMENSIÓN 3</b>							

14	¿Usted está de acuerdo con la orientación hacia las metas laborales que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
15	¿Usted está de acuerdo con las metas laborales que plantea la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
16	¿Usted está de acuerdo con los objetivos laborales que plantea la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
17	¿Usted está de acuerdo con la retroalimentación laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
18	¿Usted está de acuerdo con las capacitaciones que se brinda a sus compañeros de trabajo en la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
19	¿Usted está de acuerdo con la destreza laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
20	¿Usted está de acuerdo con la capacidad de toma de decisión que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Hugo Enríquez Romero.

DNI: 23863530

Especialidad del validador: **Gestión empresarial**


<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

15 de Mayo del 2021.



**Mg. Hugo Enríquez Romero**  
**SEP INVESTIGACIÓN Y ED. SUPERIOR**  
**UP CH N° - D - 1393**

Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ENGAGEMENT LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	¿Está de acuerdo usted con el nivel de entusiasmo que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
2	¿Está de acuerdo usted con el nivel de esfuerzo que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
3	¿Está de acuerdo usted con el nivel de empeño que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
4	¿Está de acuerdo usted con el proceso de gestión estratégica que implanta el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
5	¿Está de acuerdo usted con el proceso de planificación estratégica que implanta el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
6	¿Está de acuerdo usted con el proceso de organización estratégica que implanta el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Está de acuerdo usted con el nivel de concentración que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
8	¿Está de acuerdo usted con el nivel de asertividad que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
9	¿Está de acuerdo usted con el nivel de persistencia que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
10	¿Está de acuerdo usted con el nivel de perseverancia que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Está de acuerdo usted con el nivel de involucramiento que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							

12	¿Está de acuerdo usted con el nivel de preocupación laboral que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
13	¿Está de acuerdo usted con el nivel de compromiso que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
14	¿Está de acuerdo usted con el nivel de compromiso profesional que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Hugo Enríquez Romero.

**DNI:** 23863530


<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

15 de Mayo del 2021.



Mg. Hugo Enriquez Romero  
SEP INVESTIGACIÓN Y ED. SUPERIOR  
UP CH N° -D - 1393

\_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	¿Usted está de acuerdo con la constancia laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
2	¿Usted está de acuerdo con la voluntad con la que laboran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
3	¿Usted está de acuerdo con la perseverancia con la que laboran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
4	¿Usted está de acuerdo con la pertinencia laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
5	¿Usted está de acuerdo con el propósito laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	¿Usted está de acuerdo con la satisfacción laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
7	¿Usted está de acuerdo con el bienestar laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
8	¿Usted está de acuerdo con el interés laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
9	¿Usted está de acuerdo con la predisposición laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
10	¿Usted está de acuerdo con la autopercepción laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
11	¿Usted está de acuerdo con la capacidad laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
12	¿Usted está de acuerdo con la dedicación laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
13	¿Usted está de acuerdo con el esfuerzo laboral que ejercen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
	<b>DIMENSIÓN 3</b>							



14	¿Usted está de acuerdo con la orientación hacia las metas laborales que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
15	¿Usted está de acuerdo con las metas laborales que plantea la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
16	¿Usted está de acuerdo con los objetivos laborales que plantea la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
17	¿Usted está de acuerdo con la retroalimentación laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
18	¿Usted está de acuerdo con las capacitaciones que se brinda a sus compañeros de trabajo en la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
19	¿Usted está de acuerdo con la destreza laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
20	¿Usted está de acuerdo con la capacidad de toma de decisión que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Hugo Enríquez Romero.

DNI: 23863530

Especialidad del validador: **Gestión empresarial**

15 de Mayo del 2021.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dr. R. Ricardo Sánchez Ortiz  
ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ENGAGEMENT LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	¿Está de acuerdo usted con el nivel de entusiasmo que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
2	¿Está de acuerdo usted con el nivel de esfuerzo que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
3	¿Está de acuerdo usted con el nivel de empeño que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
4	¿Está de acuerdo usted con el proceso de gestión estratégica que implanta el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
5	¿Está de acuerdo usted con el proceso de planificación estratégica que implanta el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
6	¿Está de acuerdo usted con el proceso de organización estratégica que implanta el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	¿Está de acuerdo usted con el nivel de concentración que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
8	¿Está de acuerdo usted con el nivel de asertividad que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
9	¿Está de acuerdo usted con el nivel de persistencia que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
10	¿Está de acuerdo usted con el nivel de perseverancia que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	¿Está de acuerdo usted con el nivel de involucramiento que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							

12	¿Está de acuerdo usted con el nivel de preocupación laboral que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
13	¿Está de acuerdo usted con el nivel de compromiso que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
14	¿Está de acuerdo usted con el nivel de compromiso profesional que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Ricardo Sánchez Ortiz.

**DNI:** 23803533

**Especialidad del validador:** Gestión empresarial

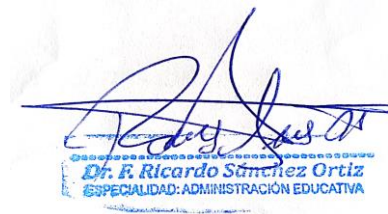
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**15 de mayo del 2021.**



Dr. F. Ricardo Sánchez Ortiz  
ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

-----  
**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	¿Usted está de acuerdo con la constancia laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
2	¿Usted está de acuerdo con la voluntad con la que laboran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
3	¿Usted está de acuerdo con la perseverancia con la que laboran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
4	¿Usted está de acuerdo con la pertinencia laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
5	¿Usted está de acuerdo con el propósito laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	¿Usted está de acuerdo con la satisfacción laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
7	¿Usted está de acuerdo con el bienestar laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
8	¿Usted está de acuerdo con el interés laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
9	¿Usted está de acuerdo con la predisposición laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
10	¿Usted está de acuerdo con la autopercepción laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
11	¿Usted está de acuerdo con la capacidad laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
12	¿Usted está de acuerdo con la dedicación laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
13	¿Usted está de acuerdo con el esfuerzo laboral que ejercen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
	<b>DIMENSIÓN 3</b>							

14	¿Usted está de acuerdo con la orientación hacia las metas laborales que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
15	¿Usted está de acuerdo con las metas laborales que plantea la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
16	¿Usted está de acuerdo con los objetivos laborales que plantea la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
17	¿Usted está de acuerdo con la retroalimentación laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
18	¿Usted está de acuerdo con las capacitaciones que se brinda a sus compañeros de trabajo en la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
19	¿Usted está de acuerdo con la destreza laboral que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
20	¿Usted está de acuerdo con la capacidad de toma de decisión que tienen sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Hamilton Parra Argandoña.

DNI: 41715079

Especialidad del validador: **Gestión empresarial**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

15 de Mayo del 2021.



Hamilton Parra Argandoña  
ANTROPÓLOGO  
C.A.P. N° 663

Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ENGAGEMENT LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	¿Está de acuerdo usted con el nivel de entusiasmo que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
2	¿Está de acuerdo usted con el nivel de esfuerzo que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
3	¿Está de acuerdo usted con el nivel de empeño que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
4	¿Está de acuerdo usted con el proceso de gestión estratégica que implanta el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
5	¿Está de acuerdo usted con el proceso de planificación estratégica que implanta el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
6	¿Está de acuerdo usted con el proceso de organización estratégica que implanta el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	¿Está de acuerdo usted con el nivel de concentración que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
8	¿Está de acuerdo usted con el nivel de asertividad que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
9	¿Está de acuerdo usted con el nivel de persistencia que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
10	¿Está de acuerdo usted con el nivel de perseverancia que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	¿Está de acuerdo usted con el nivel de involucramiento que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							

12	¿Está de acuerdo usted con el nivel de preocupación laboral que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
13	¿Está de acuerdo usted con el nivel de compromiso que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							
14	¿Está de acuerdo usted con el nivel de compromiso profesional que demuestran sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?							

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Hamilton Parra Argandoña.

**DNI:** 41715079

**Especialidad del validador:** Gestión empresarial

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**15 de Mayo del 2021.**



Hamilton Parra Argandoña  
ANTROPÓLOGO  
C.A.P. N° 663

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Anexo 5: Carta de aceptación de Municipalidad Distrital de Wanchaq en trámite**

**Wanchaq** Capital humano que construye

**CUSCO CAPITAL HISTÓRICA DEL PERÚ  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ**

**FORMULARIO ÚNICO DE TRÁMITE (FUT) Nº 52619**

SEÑOR ALCALDE DE LA HONORABLE MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ

1.- Datos del solicitante (Persona Natural, Entidad o Persona Jurídica)

Argandoña APÉLLIDO PATERNO A. Alvarez APÉLLIDO MATERNO William NOMBRES

2.- DNI o Doc. Identidad 43573914 3.- Telef. / Cel. 932347481 3.- RUC \_\_\_\_\_

5.- Domiciliado en conjunto Habitacional Pachacutec F-206 - wanchaq de esta Ciudad

**6.- MARCAR EN EL CASILLERO CON UN ASPA (X)**

<input type="checkbox"/> Acta de Nac. I.S.M.O	<input type="checkbox"/> Constancia	<input type="checkbox"/> Reconocimiento
<input type="checkbox"/> Actualización de Datos para beneficio 50 UIT	<input type="checkbox"/> Copia Certificado	<input type="checkbox"/> Reconocimiento Voluntario de hijo(a)
<input type="checkbox"/> Actualización de Trámite	<input type="checkbox"/> Consultas y observaciones a PS.	<input type="checkbox"/> Reconsideración / Apelación
<input type="checkbox"/> Ampliación	<input type="checkbox"/> Copia Simple	<input type="checkbox"/> Rectificación / Modificación
<input type="checkbox"/> Anulación	<input type="checkbox"/> Deducción de 50 UIT	<input type="checkbox"/> Registro
<input type="checkbox"/> Aprobación	<input type="checkbox"/> Descargo	<input type="checkbox"/> Retrámite
<input type="checkbox"/> Arrendamiento / Alquiler	<input type="checkbox"/> Devolución	<input type="checkbox"/> Reubicación
<input type="checkbox"/> Autorización	<input type="checkbox"/> Duplicado	<input type="checkbox"/> Revisión de Proyecto
<input type="checkbox"/> Cambio de Giro	<input type="checkbox"/> habilitación Urbana	<input type="checkbox"/> Subsidio
<input type="checkbox"/> Cambio de Nombre	<input type="checkbox"/> Inscripción	<input type="checkbox"/> Suspensión de Procedimiento Coactivo
<input type="checkbox"/> Cancelación	<input type="checkbox"/> Inspección	<input type="checkbox"/> Tercería de Propiedad
<input type="checkbox"/> Certificado	<input checked="" type="checkbox"/> Licencia	<input type="checkbox"/> Transferencia
<input type="checkbox"/> Certificado de soltería	<input checked="" type="checkbox"/> Permiso	<input type="checkbox"/> Otros Trámites
	<input type="checkbox"/> Presentación de ofertas de P.S.	
	<input type="checkbox"/> Queja	

7.- ESPECIFICAR EN EL PEDIDO Solicito aplicación de encuesta al personal que labora dentro del municipio de wanchaq

ANEXOS: Señalar en el reverso del presente los documentos complementarios y/o requisitos que vea por conveniente, según sea el caso.

IMPORTANTE: La presente tiene carácter de Declaración Jurada: en caso de producirse fraude o falsedad me someto a las sanciones que contempla los artículos 6to y 7mo. de la ley N° 25035

8.- Wanchaq 25 de Mayo del 2021

9.- [Firma] FIRMA





CUSCO CAPITAL HISTÓRICA DEL PERÚ  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ

FORMULARIO ÚNICO DE TRÁMITE Nº 52619  
(FUT)

SEÑOR ALCALDE DE LA HONORABLE MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ

1.- Datos del solicitante (Persona Natural, Entidad o Persona Jurídica)

APELLIDO PATERNO APELLIDO MATERNO NOMBRES

2.- DNI o Doc. Identidad 3.- Telef. / Cel. 3.- RUC

5.- Domiciliado en

6.- MARCAR EN EL CASILLERO CON UN ASPA (X) 29 MAYO 2021

- |   |  |  |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Acta de Nac. I.S.M.O                         | <input type="checkbox"/> Constancia                      | <input checked="" type="checkbox"/> Reconocimiento                       |
| <input type="checkbox"/> Actualización de Datos para beneficio 50 UIT | <input type="checkbox"/> Copia Certificado               | <input checked="" type="checkbox"/> Reconocimiento Voluntario de hijo(a) |
| <input type="checkbox"/> Actualización de Trámite                     | <input type="checkbox"/> Consultas y observaciones a PS. | <input type="checkbox"/> Reconsideración / Apelación                     |
| <input type="checkbox"/> Ampliación                                   | <input type="checkbox"/> Copia Simple                    | <input type="checkbox"/> Rectificación / Modificación                    |
| <input type="checkbox"/> Anulación                                    | <input type="checkbox"/> Deducción de 50 UIT             | <input type="checkbox"/> Registro  |
| <input type="checkbox"/> Aprobación                                   | <input type="checkbox"/> Descargo                        | <input type="checkbox"/> Retrámite                                       |
| <input type="checkbox"/> Arrendamiento / Alquiler                     | <input type="checkbox"/> Devolución                      | <input type="checkbox"/> Reubicación                                     |
| <input type="checkbox"/> Autorización                                 | <input type="checkbox"/> Duplicado                       | <input type="checkbox"/> Revisión de Proyecto                            |
| <input type="checkbox"/> Cambio de Giro                               | <input type="checkbox"/> habilitación Urbana             | <input type="checkbox"/> Subsidio  |
| <input type="checkbox"/> Cambio de Nombre                             | <input type="checkbox"/> Inscripción                     | <input type="checkbox"/> Suspensión de Procedimiento Coactivo            |
| <input type="checkbox"/> Cancelación                                  | <input type="checkbox"/> Inspección                      | <input type="checkbox"/> Tercería de Propiedad                           |
| <input type="checkbox"/> Certificado                                  | <input type="checkbox"/> Licencia                        | <input type="checkbox"/> Transferencia                                   |
| <input type="checkbox"/> Certificado de soltería                      | <input type="checkbox"/> Permiso                         | <input type="checkbox"/> Otros Trámites                                  |
| <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> Presentación de ofertas de P.S. |  |
| <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> Queja                           |  |

7.- ESPECIFICAR EN EL PEDIDO

ANEXOS: Señalar en el reverso del presente los documentos complementarios y/o requisitos que vea por conveniente, según sea el caso.

IMPORTANTE: La presente tiene carácter de Declaración Jurada: en caso de producirse fraude o falsedad me someto a las sanciones que contempla los artículos 6to y 7mo. de la ley N° 25035

8.- Wanchaq de del 20

9.- FIRMA

**“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”**

**SOLICITO:** Aplicación de encuesta

**Dr. Oscar Verastegui Gibaja.**  
**Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Wánchaq.**

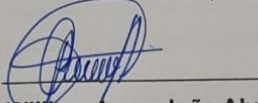
Yo, William Argandoña Alvarez. Identificado con DNI. 42572914 y domiciliado en el Conjunto Habitacional F-206 del Distrito de Wánchaq, provincia de Cusco, departamento de Cusco, ante Ud. Me presento y expongo.

Me es grato dirigirme a su distinguida persona, para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la **Universidad César Vallejo**, en la sede Lima Norte, promoción 2019, solicito aplicar mi cuestionario de encuesta con el cual recogeré la información necesaria de su dirección en la gestión administrativa de la municipalidad, para poder desarrollar mi trabajo de investigación, Con el título del proyecto de investigación, **“Motivación intrínseca y el Engagement Laboral en la Municipalidad Distrital de Wánchaq año 2021”** y siendo imprescindible contar con su población municipal, para poder aplicar mis instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a su despacho.

Por lo expuesto, ruego a Ud. acceda a mi petición, agradeciendo de antemano su aceptación.

Cusco 25 de mayo, de 2021.

Atentamente,



**William Argandoña Alvarez.**  
**DNI. 42572914**

**Pd.** Adjunto instrumento de medición y copia de DNI.

## Anexo 6: Prueba de hipótesis

### Prueba de Hipótesis General:

#### Significación:

Valor de Significancia (Alfa)  $p = 0,05 = 5\%$

Tabla 10

#### *Prueba de correlación - Hipótesis General*

		Correlaciones		
			Motivación intrínseca	Engagement Laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1.000	.740
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	108	108
	Engagement Laboral	Coeficiente de correlación	.740	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	108	108

Fuente: Software SPSS Versión 25.

**Interpretación:** Las variables tienen una correlación de 0.740. Este resultado significa según (Pino, 2007), que la correlación es positiva considerable, finalmente se puede aceptar la hipótesis la cual la Motivación intrínseca incide de manera directa en el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021.

### Hipótesis Específica 1

#### Significación:

Valor de Significancia (Alfa)  $p = 0,05 = 5\%$

Tabla 11

#### *Prueba de correlación - Hipótesis Específicas 1*

		Correlaciones		
			Intensidad	Engagement Laboral
Rho de Spearman	Intensidad	Coeficiente de correlación	1.000	.978
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	108	108
	Engagement Laboral	Coeficiente de correlación	.978	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	108	108

Fuente: Software SPSS Versión 25.

**Interpretación:** Las variables tienen una correlación de 0.978. Este resultado significa según (Pino, 2007), que la correlación es positiva considerable, finalmente se puede aceptar la hipótesis alterna la cual es la intensidad incide significativamente en el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021.

## Hipótesis Específica 2

### Significación:

Valor de Significancia (Alfa)  $p = 0,05 = 5\%$

Tabla 12

*Prueba de correlación - Hipótesis Específicas 2*

Correlaciones				
			dirección	Engagement Laboral
Rho de Spearman	dirección	Coeficiente de correlación	1.000	.712
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	108	108
Engagement Laboral	Engagement Laboral	Coeficiente de correlación	.712	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	108	108

**Interpretación:** Las variables tienen una correlación de 0.712. Este resultado significa según (Pino, 2007), que la correlación es positiva considerable, finalmente se puede aceptar la hipótesis alterna la cual es la dirección incide directamente en el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021

## Hipótesis Específica 3

### Significación:

Valor de Significancia (Alfa)  $p = 0,05 = 5\%$

Tabla 13

*Prueba de correlación - Hipótesis Específicas 3*

Correlaciones				
			Persistencia	Engagement Laboral
Rho de Spearman	Persistencia	Coeficiente de correlación	1.000	.852
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	108	108
Engagement Laboral	Engagement Laboral	Coeficiente de correlación	.852	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	108	108

**Interpretación:** Las variables tienen una correlación de 0.852. Este resultado significa según (Pino, 2007), que la correlación es positiva considerable, finalmente se puede aceptar la hipótesis alterna la cual es la persistencia incide significativamente en el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021