



**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

**“MOTIVACIÓN LABORAL Y EL ENGAGEMENT LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA,
2022”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

PRESENTADO POR

Bach. ZUBIA CORTÉZ, LUIS DANTE
<https://orcid.org/0000-0001-8686-9070>

ASESOR

Mg. FLORES ROJAS DE NINA, KELIN YREN
<https://orcid.org/0000-0002-7853-7065>

**AREQUIPA – PERÚ
2023**

TURNITIN T - ZUBIA CORTEZ

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

19%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	documentop.com Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucsp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Instituto Europeo de Posgrado Trabajo del estudiante	

		1 %
10	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1 %
13	Submitted to Pontificia Universidad Catolica Madre y Maestra PUCMM Trabajo del estudiante	1 %
14	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	1library.co Fuente de Internet	<1 %
16	Martinez Maravilla Ulises Roberto. "La motivacion como elemento fundamental para mejorar las relaciones laborales", TESIUNAM, 2004 Publicación	<1 %
17	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

19

Fuente de Internet

<1 %

20

Submitted to Universidad Privada del Norte

Trabajo del estudiante

<1 %

21

repositorio.unamba.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

22

Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de
Administración de Negocios para Graduados

Trabajo del estudiante

<1 %

23

Submitted to Universidad Católica San Pablo

Trabajo del estudiante

<1 %

24

repositorio.unfv.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

25

repositorio.tec.mx

Fuente de Internet

<1 %

26

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

<1 %

27

Submitted to Universidad San Ignacio de
Loyola

Trabajo del estudiante

<1 %

28

www.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

29

Hevia Rangel Estibaliz. "Implantacion de un
sistema de calidad via ISO 9001-2000 en una
empresa de servicios", TESIUNAM, 2005

<1 %

30

Ruiz Carmona Rebeca. "Propuesta de programas de capacitación como herramienta de motivación en la empresa Grúas y Maniobras S.A. de C.V.", TESIUNAM, 2010

Publicación

<1 %

31

Submitted to Universidad de Pamplona

Trabajo del estudiante

<1 %

32

repositorio.unsaac.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

33

repositorio.udec.cl

Fuente de Internet

<1 %

34

repositorio.upt.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

35

repositorio.uta.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

36

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

37

pt.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

38

docplayer.es

Fuente de Internet

<1 %

39

repositorio.upeu.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

40	"Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Publicación	<1 %
41	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
42	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
44	Lara Ríos Diana Karina. "Clima laboral y engagement : evaluación y correlación en una empresa de seguridad privada", TESIUNAM, 2019 Publicación	<1 %
45	dokumen.pub Fuente de Internet	<1 %
46	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
48	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
49	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

50	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
51	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
52	repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
53	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
54	repobib.ubiobio.cl Fuente de Internet	<1 %
55	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
56	ri.ues.edu.sv Fuente de Internet	<1 %
57	Submitted to Universidad Miguel Hernandez Servicios Informaticos Trabajo del estudiante	<1 %
58	Vásquez Bedolla Marcos Alejandro. "Complicaciones asociadas a la quimioembolización arterial transcatéter en pacientes con carcinoma hepatocelular no resecable en el CMN Siglo XXI", TESIUNAM, 2021 Publicación	<1 %

59	Sevilla Carmona Joan Paola. "Liderazgo manipulador : perfil, funciones y características y sus técnicas persuasivas utilizadas dentro de las organizaciones", TESIUNAM, 2014 Publicación	<1 %
60	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
61	Submitted to Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecuador Trabajo del estudiante	<1 %
62	Submitted to Universidad Pontificia Bolivariana Trabajo del estudiante	<1 %
63	Submitted to Instituto Politecnico Nacional Trabajo del estudiante	<1 %
64	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
65	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	<1 %
66	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
67	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía Activo

Dedicatoria

A Dios, por darme una maravillosa familia, a Daysi mi esposa y María Anyela y Wendy Pamela mis hijas, quienes con su amor fomentaron en mí, perseverancia, superación y triunfo, les dedico este trabajo como ejemplo de humildad y superación, les agradezco mucho.

Agradecimiento

Un agradecimiento muy especial a todos los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua por haber colaborado con su tiempo para poder ser partícipes de la presente investigación.

Reconocimiento

A las autoridades de la Universidad Alas Peruanas, por su apoyo en el proceso, y culminación de la presente investigación.

A las autoridades de la Facultad de Administración, en especial a la coordinadora, a los jurados, a la asesora, quienes me han apoyado en los trámites virtuales para poder llegar a este paso final que es la presentación de la tesis.

Un reconocimiento a las autoridades del Gobierno Regional de Moquegua, que han aprobado la ejecución en el personal administrativo que labora en dicha institución.

Indice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Reconocimiento	iv
Indice	v
Indice de tablas	viii
Indice de figuras.....	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
Capitulo I: Planteamiento del problema.....	14
1.1. Descripción de la realidad problemática	14
1.2. Delimitación de la investigación	16
1.2.1. Delimitación espacial	16
1.2.2. Delimitación social	16
1.2.3. Delimitación temporal.....	17
1.2.4. Delimitación conceptual	17
1.3. Problema de investigación	17
1.3.1. Problema principal	17
1.3.2. Problemas específicos	17
1.4. Objetivos de la investigación.....	17
1.4.1. Objetivo general	17
1.4.2. Objetivos específicos.....	18
1.5. Hipótesis	18
1.5.1. Hipótesis general	18
1.5.2. Hipótesis secundarios	18
1.5.3. Variables (Definición conceptual y operacional	19
1.6. Metodología de la investigación.....	22
1.6.1. Tipo y nivel de investigación.....	22

a) Tipo de investigación	22
b) Nivel de investigación	22
1.6.2. Método y diseño de la investigación	22
a) Método de investigación	22
b) Diseño de investigación	22
1.6.3. Población y muestra de la investigación	23
a) Población.....	23
b) Muestra.....	23
1.6.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos	24
a) Técnicas.....	24
b) Instrumentos.....	24
1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación	25
a) Justificación	25
b) Importancia de la investigación	25
c) Limitaciones.....	26
Capítulo II: Marco teórico.....	27
2.1. Antecedentes de la investigación	27
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	27
2.1.2. Antecedentes nacionales	30
2.1.3. Antecedentes locales	31
2.2. Bases teóricas	32
2.2.1. Motivación laboral.....	32
2.2.2. Engagement.....	39
2.2.3. Factores que favorecen la motivación laboral.	44
2.3. Definición de términos básicos	47
Capítulo III: Presentación, análisis e interpretación de resultados	50
3.1. Análisis de tablas y gráficos	50

3.2. Discusión de resultados.....	64
Conclusiones	73
Recomendaciones	74
Fuentes de información	75
Anexos.....	80
Instrumentos de recolección de datos.....	82
Validaciones.....	85
Base de recolección de datos	88

Indice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables	20
Tabla 2. Género de los trabajadores	50
Tabla 3. Edad de los trabajadores	51
Tabla 4. Tiempo de servicio de los trabajadores	52
Tabla 5. Relación laboral de los trabajadores	53
Tabla 6. Motivación laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua	54
Tabla 7. Motivación laboral en la dimensión variedad de la tarea en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua	55
Tabla 8. Motivación laboral en la dimensión identidad de la tarea en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua	56
Tabla 9. Motivación laboral en la dimensión importancia de la tarea en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua	57
Tabla 10. Motivación laboral en la dimensión autonomía en la realización de tareas en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.....	58
Tabla 11. Motivación laboral en la dimensión retroalimentación en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua	59
Tabla 12. Nivel de engagement en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua	60
Tabla 13. Nivel de engagement en la dimensión vigor en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua	61
Tabla 14. Nivel de engagement en la dimensión dedicación en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua	62
Tabla 15. Nivel de engagement en la dimensión absorción en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua	63
Tabla 16. Relación entre la motivación y el engagement laboral	64
Tabla 17. Relación entre la motivación y vigor del engagement laboral	66
Tabla 18. Relación entre la motivación y dedicación del engagement laboral.....	68
Tabla 19. Relación entre la motivación y absorción del engagement laboral.....	70
Tabla 20. Matriz de consistencia	81

Índice de figuras

Gráfico 1. Género de los trabajadores	50
Gráfico 2. Edad de los trabajadores	51
Gráfico 3. Tiempo de servicio de los trabajadores.....	52
Gráfico 4. Relación laboral de los trabajadores	53
Gráfico 5. Motivación laboral en los trabajadores del Gobierno Regional del Moquegua	54
Gráfico 6. Motivación laboral en la dimensión variedad de la tarea en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua	55
Gráfico 7. Motivación laboral en la dimensión identidad de la tarea en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua	56
Gráfico 8. Motivación laboral en la dimensión importancia de la tarea en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua	57
Gráfico 9. Motivación laboral en la dimensión autonomía en la realización de tareas en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua	58
Gráfico 10. Motivación laboral en la dimensión retroalimentación en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua	59
Gráfico 11. Nivel de engagement en los trabajadores del Gobierno Regional del Moquegua	60
Gráfico 12. Nivel de engagement en la dimensión vigor en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua	61
Gráfico 13. Nivel de engagement en la dimensión dedicación en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua	62
Gráfico 14. Nivel de engagement en la dimensión absorción en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua	63
Gráfico 15. Relación entre la motivación y el engagement laboral	64
Gráfico 16. Relación entre la motivación y vigor del engagement laboral	67
Gráfico 17. Relación entre la motivación y dedicación del engagement laboral	69
Gráfico 18. Relación entre la motivación y absorción del engagement laboral	71

Resumen

El estudio de investigación se realizó con el objeto de establecer la relación entre Motivación Laboral y el Engagement Laboral en los Trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua. En la metodología se aplica un tipo de investigación básica, descriptiva y correlacional, de nivel relacional, con enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y el uso de un cuestionario estructurado, entrevistas y encuestas. Teniendo una muestra de 158 trabajadores. Como resultados se obtuvo que, en cuanto a las características generales de los trabajadores, el 62.7% son varones; los rangos de edad más representativos son los de 51 a más años con un 38.0%, y de 41 a 50 años con el 27.8%; llevan laborando en la institución de 11 a más años con un 41.1% y el 68.4% son trabajadores nombrados. En cuanto al nivel de motivación laboral, se pudo determinar que un 66.5% presentan un nivel medio, en cuanto a las dimensiones se puede encontrar que en los ítems: Variedad de la tarea, presenta un nivel medio con un 67.7%; en la dimensión identidad de la tarea, presenta un nivel medio con un 66.5%; en la dimensión importancia de la tarea, presenta un nivel medio con un 46.8% y un nivel alto con un 35.4%; en la dimensión autonomía en la realización de las tareas, presentan un nivel medio con un 71.5% y la dimensión retroalimentación, se evidencia un nivel medio con un 39.2% y nivel alto con un 38.9%. Se identificó que el nivel de Engagement laboral, presentaron un nivel alto con un 51.3%, de medio con un 46.2%, siendo sólo baja en un 2.5%; en la dimensión vigor presentan un nivel de alto con un 54.4%; en la dimensión dedicación se presentan un nivel alto con un 53.2%; en la dimensión absorción presentan un nivel medio con un 55.7%. Concluyeron que no existe relación altamente significativa ($p < 0.09$) entre la motivación laboral y el engagement laboral en los trabajadores, debido a que los casos de motivación laboral media tienen un engagement alto. Se determinó que no existe relación altamente significativa ($p < 0.037$) entre la motivación laboral y el vigor del engagement laboral en los trabajadores, debido a que los casos de motivación laboral media tienen un engagement alto. Se determinó que no existe relación altamente significativa ($p < 0.055$) entre la motivación laboral y la dedicación del engagement laboral en los trabajadores, debido a que los casos de motivación laboral media tienen un engagement alto. Se determinó que no existe relación altamente significativa ($p < 0.05$) entre la motivación laboral y la absorción del engagement laboral en los trabajadores, debido a que los casos de motivación laboral media tienen un engagement alto.

Palabras clave: Motivación Laboral, Engagement, Vigor, Dedicación, Absorción.

Abstract

The research study was carried out in order to establish the relationship between Labor Motivation and Labor Engagement in the Workers of the Regional Government of Moquegua. In the methodology, a type of basic, descriptive and correlational research is applied, at the relational level, with a quantitative approach, with a non-experimental design and the use of a structured questionnaire, interviews and surveys. Having a sample of 158 workers. As results it was obtained that, regarding the general characteristics of the workers, 62.7% are male; The most representative age ranges are 51 and over with 38.0%, and 41 to 50 with 27.8%; They have been working in the institution for 11 years or more with 41.1% and 68.4% are appointed workers. Regarding the level of work motivation, it was possible to determine that 66.5% present a medium level, in terms of dimensions it can be found that in the items: Variety of the task, it presents a medium level with 67.7%; in the identity dimension of the task, it presents a medium level with 66.5%; in the dimension importance of the task, it presents a medium level with 46.8% and a high level with 35.4%; In the autonomy dimension in carrying out the tasks, they present a medium level with 71.5% and the feedback dimension, a medium level is evidenced with 39.2% and a high level with 38.9%. It was identified that the level of Labor Engagement presented a high level with 51.3%, medium with 46.2%, being only low at 2.5%; in the vigor dimension they present a high level with 54.4%; In the dedication dimension, a high level is presented with 53.2%; in the absorption dimension they present a medium level with 55.7%. They concluded that there is no highly significant relationship ($p < 0.09$) between work motivation and work engagement in workers, since cases of medium work motivation have high engagement. It was determined that there is no highly significant relationship ($p < 0.037$) between work motivation and the vigor of work engagement in workers, because the cases of medium work motivation have high engagement. It was determined that there is no highly significant relationship ($p < 0.055$) between work motivation and the dedication of work engagement in workers, because cases of medium work motivation have high engagement. It was determined that there is no highly significant relationship ($p < 0.05$) between work motivation and the absorption of work engagement in workers, because cases of medium work motivation have high engagement.

Keywords: Work Motivation, Engagement, Vigor, Dedication, Absorption.

Introducción

La presente investigación buscar establecer la relación Motivación Laboral y el Engagement Laboral en los Trabajadores que laboran en el Gobierno Regional de Moquegua.

El Gobierno Regional de Moquegua, lleva más de 10 años trabajando en conjunto con otras instituciones públicas, por llevar desarrollo y cubrir las exigencias que debe cumplir todo departamento que está en constante crecimiento, si bien es cierto, que en el contexto de la pandemia, el trabajo ha sido más arduo, por cubrir el desarrollo normal de las actividades por parte de los trabajadores considerando que se implementó lo que hoy se denomina trabajo remoto, el aislamiento social, haciendo que los pobladores se vierán perjudicados en la atención, porque así lo determino el gobierno central.

Con la investigación se busca establecer la relación de la Motivación Laboral en el Engagement Laboral de los trabajadores que laboran en el Gobierno Regional de Moquegua. Que se logró a través de la aplicación de un Cuestionario como instrumento, en cuanto a la variable motivación laboral, se utilizó el cuestionario Adaptado Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham. En atención a la variable Engagement Laboral, se utilizó el UWES UTRECHT.

La investigación se organiza de la siguiente manera:

Capítulo I: se hace referencia al problema del problema, donde se describe la realidad problemática, delimitación espacial, social, temporal, objetivo general y objetivos específicos, hipótesis, metodología de investigación, que se compone del tipo y nivel de la investigación, descripción del ámbito de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumento para la recopilación de datos, validez y confiabilidad, plan de recolección y procesamiento de datos y la justificación, importancia y limitaciones.

Capítulo II: consta de aspectos como son los antecedentes investigativos, bases Teóricas y definición de términos.

Capítulo III: se expone los resultados obtenidos, después de haber aplicados los instrumentos a la población en estudio y la discusión de los resultados.

Finalmente, para completar el informe investigativo se ponen en manifiesto las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y sus respectivos anexos.

Capítulo I: Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

En toda organización, es importante la productividad, pero también el recurso humano, sin importar el área en el que se desarrollen, cabe mencionar que el hecho de que un conjunto de personas labore en el mismo lugar, siempre presenta retos para la administración, además que la motivación laboral, es un aspecto que nunca debe faltar entre los colaboradores, ya que esto supone un cambio cualitativo a la hora de llevar a cabo un trabajo, pero también como forma de mantener un ambiente agradable y proactivo. Además, uno de los beneficios más importantes de esta motivación es el compromiso. Ya que, al tener empleados motivados, esto se traducirá en trabajadores comprometidos y con ganas de sumar. Por supuesto, la motivación es un gran tema dentro de cada organización, pero también se tiene ciertas peculiaridades, que se ven influidas por la motivación en el nivel deseado.

Esta motivación en el trabajo es fundamental para aumentar la productividad empresarial y el trabajo del equipo en las diferentes actividades que realizar, además de que cada una de las personas de la organización se siente realizada en su puesto de trabajo y se

identifique con los valores de la empresa. De esta forma, los trabajadores se consideran parte importante de la empresa y trabajar para conseguir lo mejor para ellos y para la empresa.

La mejora de la motivación laboral se ha puesto de moda como área a desarrollar dentro de las organizaciones empresariales. Las empresas se han dado cuenta de la importancia que posee y la influencia que tiene en los resultados de la empresa. Por ello, ahora se preocupan por tener a sus empleados motivados al máximo para conseguir objetivos ambiciosos y generar un ambiente laboral que propicie el trabajo cómodo.

El tener una motivación laboral, hace posible que los trabajadores presenten un engagement al crear relaciones sólidas y duraderas con sus usuarios generando ese compromiso que se establece entre la marca y los consumidores. Cuanto más sepamos sobre el usuario, mejores tácticas podremos implantar para que esa relación sea sólida y duradera.

Ciertamente, el engagement puede medirse de diferentes maneras, con la repetición de compra, la visita reiterada a un sitio, o en analítica web mediante aspectos como la tasa de rebote y el tiempo de permanencia, el número de páginas vistas por usuario, el tiempo que éste permanece en la web o los comentarios en un post. En definitiva, es necesario medir y aumentar el amor del usuario hacia lo que haces.

La forma de conseguir que la motivación laboral se traduzca en una identificación del trabajador con la organización, es el estableciendo de una relación estable, duradera y profunda con el usuario ya sea aportando un valor diferencial, interactuando con el mismo, dándole un trato especial.

En el Gobierno Regional de Moquegua, al ser una institución pública, y tener una cantidad considerable de trabajadores, hemos podido evidenciar que existía una falta de compromiso total (engagement) en cuanto al desarrollo de sus actividades, debido tal vez a la falta de motivación laboral, que no se da con mucha frecuencia en la institución, en cuanto a los ascensos, reconocimientos, entre otros.

Por lo expuesto anteriormente, es que se ha visto por conveniente investigar sobre la relación entre la motivación laboral y el engagement de los trabajadores que laboran en el Gobierno Regional de Moquegua.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

Perfil del departamento de Moquegua

1. Ubicación del departamento y sus datos básicos:

Superficie: 3949 km²

Habitantes: 96,882

Densidad poblacional: 16,58 hab/km²

2. Reseña histórica

El departamento de Moquegua, fundado el 25 de noviembre de 1541, es una ciudad que se ubica en el sureste del Perú, con una población de 174,863 habitantes según el INEI del año 2017. La economía de la región Moquegua, se sustenta en su producción vitivinícola, ya que es uno de los principales exportadores de vinos y piscos hacia Bolivia y Centro América.

“La población del departamento está distribuida en el 49,6 por ciento mujeres y 50,4 por ciento hombres. En cuanto al rango de edad el número de personas que tienen edades que oscilan entre 15 y 64 años representan el 67,4 por ciento, sigue el grupo 0-14 años con el 23,4 por ciento, mientras que el de 65 y más años conforman el 9,3 por ciento” (Jugo, L., et. al. 2022).

Las autoridades representativas de Moquegua son: el Gobierno Regional de Moquegua y la Municipalidad Distrital de Moquegua.

1.2.2. Delimitación social

La investigación se realizará en los trabajadores que laboran en el Gobierno Regional de Moquegua.

1.2.3. Delimitación temporal

Se trabajará con los datos del año 2022.

1.2.4. Delimitación conceptual

Motivación laboral: alude a la capacidad que tiene una organización de mantener a sus representantes requeridos para ofrecer la mayor ejecución y así cumplir con los objetivos empresariales trazados por la asociación.

Engagement: se involucra al interior de las áreas de Recursos Humanos como estrategia vital para ampliar los grados de responsabilidad de sus trabajadores hacia la asociación y la empresa. Un objetivo definitivo de esta técnica es la ampliación de la utilidad por haber atraído trabajadores

1.3. Problema de investigación

1.3.1. Problema principal

¿Cómo es la relación entre la Motivación Laboral con el Engagement Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua?

1.3.2. Problemas específicos

¿Cómo es la relación entre motivación laboral y vigor del engagement laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua?

¿Cómo es la relación entre motivación laboral y dedicación del engagement laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua?

¿Cómo es la relación entre motivación laboral y absorción del engagement laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Establecer la relación entre la Motivación Laboral y el Engagement Laboral de los

trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre motivación laboral y vigor del engagement laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Determinar la relación entre motivación laboral y dedicación del engagement laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Determinar la relación entre motivación laboral y absorción del engagement laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Ho : La motivación laboral no se relaciona significativamente con el engagement laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua

Ha : La motivación laboral se relaciona significativamente con el engagement laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua

1.5.2. Hipótesis secundarios

Ho : La motivación laboral no se relaciona con el vigor del engagement laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Ha : La motivación laboral se relaciona con el vigor del engagement laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Ho : La motivación laboral no se relaciona con la dedicación del engagement laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Ha : La motivación laboral se relaciona con la dedicación del engagement laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Ho : La motivación laboral no se relaciona con la absorción del engagement laboral

de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Ha : La motivación laboral se relaciona con la absorción del engagement laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

1.5.3. Variables (Definición conceptual y operacional)

Variable independiente: Motivación laboral

La motivación laboral se enfoca en brindar a los colaboradores de una organización las herramientas necesarias para que puedan lograr satisfacer sus necesidades y cumplir sus expectativas (Lagos Cortes, 2015).

Variable dependiente: Engagement

El Engagement es un estado cognitivo, emocional y de comportamiento propio del trabajador que se dirige hacia el bienestar organizacional. (Shaufeli y Bakker, 2010)

Tabla 1. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable Independiente: Motivación laboral	La motivación laboral se enfoca en brindar a los colaboradores de una organización las herramientas necesarias para que puedan lograr satisfacer sus necesidades y cumplir sus expectativas. (Lagos Cortez, 2015)	La motivación laboral comprende la variedad, identidad e importancia en la tarea, autonomía en la realización y retroalimentación.	Variedad de la tarea	Empleo de habilidades	Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades
				Contribución significativa	Realizo contribuciones significantes al servicio o resultado final.
				Habilidades completas	Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo
				Simple y repetitivo	El trabajo es bastante simple y repetitivo.
				Tareas diferentes	Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes
				Rutinaria y predecible	La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.
			Identidad con la tarea	Responsabilidades de hacer el trabajo	Yo tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo
				Cumplir con la tarea	Completo una tarea de principio a fin.
				Resultados visible e identificables	Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.
				Oportunidad de terminar funciones	Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.
			Importancia de la tarea	Afecta bienestar de los usuarios	Lo que realizo afecta el bienestar de los usuarios de muchas maneras importantes.
				Trabajo bien organizado	Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el horario laboral.
				Sobrevivencia de la institución	Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia de la institución.
			Autonomía en la realización	Libertad de realizar el trabajo	Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo
				Oportunidad de realizar el trabajo	El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.
				Consecuencias mínimas	Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los usuarios.
				Oportunidad de toma de decisiones	Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.
				Desarrollo del trabajo en forma adecuada	Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.
				Autonomía en el trabajo	Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.
			Retroalimentación	Retroalimentación constante	Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.
				Proveen información	El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando.
				Retroalimentación limitada	Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.
				Desempeño de las labores	Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable Dependiente Engagement	El Engagement es un estado cognitivo, emocional y de comportamiento propio del trabajador que se dirige hacia el bienestar organizacional. (León, 2017)	El Engagement como un estado mental positivo, satisfactorio relacionado al trabajo; caracterizador por vigor, dedicación y absorción.	Vigor	Energía en el trabajo	En mi trabajo me siento llena de energía.
				Fuerza en el trabajo	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
				Predisposición en el trabajo	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.
				Tiempo en el trabajo	Puedo seguir trabajando durante largos periodos de tiempo.
				Persistencia en el trabajo	Soy muy persistente en mi trabajo.
			Dedicación	Trabajo sobre adversidad	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.
				Motivación en el trabajo	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
				Entusiasmo en el trabajo	Estoy entusiasmado con mi trabajo.
				Inspiración por el trabajo	Mi trabajo me inspira.
				Orgulloso del trabajo que se hace	Estoy orgulloso del trabajo que hago.
			Absorción	Trabajo retador	Mi trabajo es retador.
				Disfrute en el trabajo	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
				Olvido en el trabajo	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor mío.
				Felicidad en el trabajo	Soy feliz estoy absorto en mi trabajo.
				Inmerso en el trabajo	Estoy inmerso en mi trabajo.
				Fluidez en el trabajo	Me “dejo llevar” por mi trabajo.
				Conexión con el trabajo	Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.

1.6. Metodología de la investigación

1.6.1. Tipo y nivel de investigación

a) Tipo de investigación

“El tipo de investigación es básica, descriptivo correlacional en razón de que nos permitirá responder a las interrogantes y objetivos de la investigación, utilizando los conocimientos de la normatividad del objeto de estudio” (Hernández-Sampieri, 2018).

b) Nivel de investigación

Se determinó que el nivel de investigación es relacional, debido a que se podrá conocer la causa y efecto, y así demostrar la dependencia probabilística entre las dos variables.

1.6.2. Método y diseño de la investigación

a) Método de investigación

Se hará uso del método general de la ciencia, que es un procedimiento que se aplicará al ciclo entero de la investigación en el marco de cada problema de conocimiento.

b) Diseño de investigación

El diseño corresponde a la investigación no experimental, es decir no se manipula ninguna variable.

Diseño específico es el siguiente:

$$M-O_x r_y$$

Donde:

M = Muestra de estudio

X = Motivación laboral

Y = Engagement laboral

r = relación

1.6.3. Población y muestra de la investigación

a) Población

Las unidades de estudio fueron los trabajadores del área administrativa del Gobierno Regional de Moquegua.

b) Muestra

Para determinar la muestra se consideró dos aspectos:

A. Fórmula para calcular el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{Z^2 Npq}{e^2(N - 1) + Z^2pq}$$

Donde:

N : Tamaño de la población (265)

α : Nivel de confianza al 95%

$Z \frac{\alpha}{2}$: Puntuación correspondiente al riesgo α que se haya elegido

p : porcentaje estudiado

q : 100 – p

e : error permitido

Reemplazando la ecuación anterior se obtiene como tamaño de muestra:

$$n = \frac{3.8416 * 265 * 0.5 * 0.5}{(0.0025) * 264 + (3.8416) * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 158$$

Para la determinación de la muestra se hizo uso de los criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión

- Trabajadores de ambos sexos
- Trabajadores del área administrativa
- Trabajadores que acepten ser investigados

Criterios de exclusión

- Trabajadores con más de 1 año de trabajo

- Trabajadores con trabajo remoto
- Trabajadores que no acepten ser investigados

La muestra final fue de 158 trabajadores administrativos que laboran en el Gobierno Regional de Moquegua.

1.6.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos

a) Técnicas

Se aplicó una Encuesta.

b) Instrumentos

La presente investigación tuvo como instrumento el Cuestionario.

- **Variable: Motivación laboral**

Se utilizó como instrumento el cuestionario adaptado por Hackman y Oldham en el Job Diagnostic Survey. La variable pertenece a una progresión ordinal y fue aprobado consiguiendo un Alpha de Cronbach de 0.72 el cual está conformado por 5 dimensiones, 23 expresiones que van a servir para evaluar la Motivación Laboral, siendo calificada en niveles: Alta (88 – 110 puntos). Media (72 - 87 puntos). Baja (22 - 71 puntos).

“La distribución de los ítems se da en cinco dimensiones: 1) Variedad de la tarea. 2) Autonomía para la realización del trabajo. 3) Identidad para las tareas. 4) Importancias para la tarea. 5) Retroalimentación sobre el desempeño. Se calificó las preguntas, con un puntaje de 1 – 5, según la escala de Likert tenemos: 1) Siempre. 2) Casi Siempre. 3) A veces. 4) Pocas Veces. 5) Nunca” (Laura Berardi, 2015).

- **Variable: Engagement laboral**

“Shaufeli et.al. en el año 2002, en Holanda y Bélgica, hicieron su aplicación en diversos grupos ocupacionales, siendo validado la Utrech Work Engagement Scale (UWES), que es un instrumento desarrollado para evaluar al engagement, donde se describe como un estado afectivo motivacional caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción” (Rodríguez-

Montalban, 2014).

“Baremo del Engagement Laboral: Bajo (< 24). Medio (25 – 74). Alto (> 75 a más). Calificación del Engagement Laboral (17 ítems) distribuidas en las siguientes dimensiones: Dimensión Vigor (6 ítems). Dimensión Dedicación (5 ítems). Dimensión Absorción (6 ítems). Cada una de las preguntas recibirá un puntaje de 0 – 6 puntos de encuesta según la escala de Likert de la siguiente manera se califican: 0: nunca. 1: casi nunca. 2: algunas veces. 3: regularmente. 4: bastantes veces. 5: casi siempre. 6: siempre”. (Rodríguez-Montalban, 2014)

1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación

a) Justificación

Es un tema pertinente de ser investigado, porque en toda organización, donde se desempeñan sus labores muchas personas, siempre existen muchos factores que van a determinar que el trabajo en equipo se logre en beneficio de la empresa y del trabajador. Por lo que es necesario conocer si los colaboradores se sienten motivados laboralmente y se encuentran identificados con la organización y con sus metas a cumplir.

Su relevancia humana, se justifica en razón a que se trabaja con seres humanos, donde es necesario tener mayor proximidad con sus labores y evaluar su ambiente laboral, e identificar si hay conflictos entre compañeros, valorar su esfuerzo por mejorar su trabajo.

En la empresa moderna, es muy difícil lograr motivar a los trabajadores, porque conforme avanza el tiempo, el pensamiento de los colaboradores también va cambiando, frente a la identificación que tienen con su labor y con la empresa, lo que nos permite afirmar que debemos seguir acumulando información para lograr proponer estrategias que mejoren el rendimiento actual del recurso humano.

b) Importancia de la investigación

Es importante poder conocer si los trabajadores sienten que son valorados por la

institución, si están motivados, ya que esto se reflejara en el compromiso que sienta ellos y la identificación con las metas que persigue la empresa, y podrán obtener mayor rendimiento laboral. Ya que se conocer que los trabajadores son motivados rendirán más porque se sienten mejor en su trabajo y lo hacen con una mayor eficacia.

Es importante identificar el “engagement”, que tienen los colaboradores con el trabajo que realizan, donde se hace evidente las actitudes hacia el trabajo y la organización que se ven reflejadas en los empleados, generalmente, en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, el desempeño en sus tareas, la baja probabilidad de abandonar la organización y hasta en la salud de ellos mismos, reduciendo el nivel de estrés y tensión.

Los colaboradores “comprometidos” se sienten más identificados con la organización, por ello suelen ser más leales a ella que los empleados que no están comprometidos. En otras palabras, el engagement tiene una relación estrictamente directa con el desempeño laboral del colaborador.

c) Limitaciones

Para la realización de la presente investigación, se ha tenido como limitaciones, la voluntad de algunos compañeros de trabajado, que no han colaborado con la misma, además de que existe una cantidad considerable de colaboradores con trabajo remoto (por edad de adultos mayores); y otros que se encuentran con licencia por enfermedad (con dos o más comorbilidades); la recopilación de información teórica también fue limitada, ya que no existe libros online de acceso libre, ya que se necesita pagar para poder contar con la información, además de que medida que se iba avanzando, se hizo evidente la frustración de poder entender que no existe en los trabajadores una real preocupación por el tema planteado.

Capítulo II: Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Riyanto, S; Endri E. y Herlisha, N. (2021). *Efecto de la motivación laboral y la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados: papel mediador del compromiso de los empleados*. [Artículo] Revista Problemas y perspectivas en la gestión, 19(3), 162-174. doi:10.21511/ppm.19(3).2021.14. Concluyeron que la motivación laboral es positiva y se relaciona directamente de la buena percepción que tienen los trabajadores de su ámbito laboral, es decir que existe una satisfacción positiva. Los hallazgos de la investigación tienen implicaciones gerenciales, al aumentar alta participación de los empleados, se debe fomentar la motivación para ser más activos e innovadores, y facilitar el logro de los resultados deseados.

Green, J., Finkel, J., Grainne, M., & Fitzsimons, F. (2017) *La naturaleza energizante del compromiso laboral: Hacia una nueva teoría de la motivación laboral basada en la necesidad*. [Artículo] Revista Investigación en Comportamiento Organizacional, 37, 1-18. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.riob.2017.10.007>. Se pudo evidenciar tres características centrales del compromiso laboral: Estado emocional positivo que produce una sensación de

energía y conduce a comportamientos positivos orientados al trabajo. Las nuevas teorías sugieren que las interacciones en el trabajo confirman o descartan las expectativas de satisfacción de las necesidades de los empleados, lo que lleva a diferentes niveles de compromiso. Algunas expectativas de necesidad producen una experiencia emocional de diversas magnitudes, con la confirmación de expectativas de necesidad orientadas al acercamiento ejerciendo efectos más fuertes que la confirmación de expectativas de necesidad orientadas a la evitación. Además, que las características contextuales organizacionales influyen en la expresión de las necesidades, manteniendo o socavando las experiencias emocionales positivas que alimentan el compromiso laboral o refutación, de diferentes expectativas de necesidad producirá una experiencia emocional de diversas magnitudes, ejerciendo efectos más fuertes la confirmación de expectativas de necesidad orientadas al acercamiento que la confirmación de expectativas de necesidad orientadas a la evitación. Las características contextuales organizacionales influyen en la expresión de estas necesidades, manteniendo o socavando las experiencias emocionales positivas que alimentan el compromiso laboral.

Hanaysha, J. (2016) USA. *Mejorar la productividad de los empleados a través del compromiso laboral: Evidencia del sector de la educación superior*. [Artículo] Revista American Journal of Industrial and Business Management, Vol.7 No.4. El autor llegó a evidenciar que existen algunos factores claves que influyen en la productividad que los mismo son vitales para garantizar el rendimiento a largo plazo. Identificando que existe un efecto positivo del compromiso laboral en la productividad de los empleados en el sector de la educación superior.

Putra, Eka; Cho, S; Liu, J. (2017) USA. *Motivación extrínseca e intrínseca sobre el compromiso laboral en la industria de la hospitalidad: prueba de la teoría del hacinamiento de la motivación*. [Artículo] Tourism and Hospitality Research. El estudio también encontró

que no había indicios de que la motivación intrínseca de los empleados disminuyera cuando entró la motivación extrínseca. Además, se identificó que los empleadores comprendieron que la creación de un ambiente de trabajo cómodo y hará que los trabajos sean más interesantes y significativos y esto aumentará la motivación intrínseca de los empleados, lo que ayudará a participar más en el trabajo.

Lagos Cortes, Víctor. (2015) Chile. *“La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC”* [Seminario titulación] Universidad Bío-Bío. Concluyó que es importante plantear órdenes y ejercicios de recolección, tener la opción de hacer y mejorar los elementos de la recolección, organizar grupos de trabajo útiles, es decir, instrumentar en todas las elecciones y en todas las demostraciones, las necesidades de la rápida y futuro a largo plazo, ordenar empresas, ejercicios e individuos, despertar, impartir, controlar y evaluar, fomentar el cuerpo docente y de la misma manera incluir representantes y asignarles obligaciones, esto implica hacer que todos los trabajadores de la organización obtengan su trabajo y significado en la asociación, y establecer los objetivos los impulsan, al mismo tiempo que les asignan obligaciones. Se encontró que cada representante está más dispuesto a trabajar en sus habilidades para lograr sus propios objetivos y, como resultado, intercambian su experiencia e información con otros. Muy posiblemente el activo más importante al que puede acceder la organización es su capacidad humana, es uno de los ejercicios de la administración de la organización al que se le debe dar alta necesidad, en dos sentidos el arreglo y el avance, debe actuar como lo indica un arreglo trazado a la luz de un examen de las carencias y cualidades del personal que labora en las organizaciones. El lugar de trabajo impacta en la forma de comportarse de los representantes, el ambiente de los grupos de trabajo impacta en los resultados. Si este ambiente es positivo, persuade a los representantes a desarrollar aún más la ejecución de su trabajo superando las suposiciones de trabajo. Los grupos de trabajo de mayor rendimiento se suman a una mejor ejecución autorizada, lo que, por lo tanto, genera mejores resultados.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Saavedra, S. (2021) Cajamarca. *Motivación laboral y Engagement de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Llacanora*. [Tesis de licenciatura] Universidad Privada del Norte. Estadísticamente se comprobó que la correlación es directa significativa en el nivel 0,01 (bilateral), pues el 0.479 indica relación directa y el 0.000 al ser menor que 0.05 es significativa, lo que permitió concluir que, a mayor motivación laboral, será mayor el Engagement de los trabajadores.

Peláez, A. (2020). *Engagement y motivación laboral en los capacitadores de una empresa de certificaciones ISO, 2019*. [Tesis Maestría]. Universidad César Vallejo. Concluyo que, evidentemente consta de una correlación directa y moderada en las dos variables ($r=0.538$), altamente significativa ($p<0.000$).

Vera-Chavez, R. (2018) Trujillo. *Relación entre la motivación laboral y el engagement en la empresa Almacenes Populares SRL* [Tesis de licenciatura]. Universidad César Vallejo. Se llegó a concluir que la relación de las variables estudiada fue moderada y de grado medio entre ambas, lo que se comprobó estadísticamente dado que $p=.046 < \alpha=.05$, por lo que se acepta hipótesis.

Torres, J. (2018) Lima. *“Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Empresa de Transporte Leonel SAC, Santa Anita”* [Tesis de licenciatura] Universidad María Auxiliadora. Concluyó que no existe relación directa entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores; señalando la escasa proporción respecto a la identificación de los factores intrínsecos referidos.

Mendoza, B; Gutiérrez, J. (2017) Madre de Dios. *“Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado”* [Tesis de licenciatura] Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Concluyeron que el aspecto “vida” del compromiso tiene una relación positiva en la ejecución laboral del personal. Se

describe por grados elevados de energía y oposición mental durante el trabajo, el anhelo de esforzarse en el trabajo que se está haciendo, en cualquier caso, cuando los desafíos aparecen en el camino. Además, el aspecto de "compromiso" del compromiso está relacionado con la ejecución del trabajo. El personal se distingue y se compromete con su trabajo y la asociación, y participa en las elecciones del establecimiento. Estas actividades vienen a interceder en conjunto en la presentación del personal. Sin embargo, muy bien puede complementarse con diferentes elementos que median en la ejecución del trabajo. Los hallazgos encontrados son las dificultades hacia el potencial humano ya que debe plantear formas de reforzar la inspiración laboral. Por último, se razona que existe una conexión positiva entre la variable ingestión y la ejecución de la ocupación, no exactamente la de los dos aspectos iniciales. Es fundamental que la asociación distribuya esfuerzos y prácticas explícitas para toda la asociación, encaminadas a desarrollar aún más el nivel de asimilación de sus trabajadores.

León, G. (2017) Huacho-Perú. *“La Motivación y el Desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay-Huari”* [Tesis de licenciatura] Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Concluyeron que la inspiración influye esencialmente en la ejecución del trabajo, con una relación positiva extensa del 79,5%, entre la inspiración y la ejecución de la ocupación, como lo indica la importancia asintótica (respectiva) de 0,000, donde está por debajo de 0,05, tolerando la especulación electiva.

2.1.3. Antecedentes locales

Concha, G. (2019) Arequipa. *“Relación entre el Engagement con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Autónoma San Francisco S.A.C.”* [Tesis de licenciatura] Universidad Nacional de San Agustín. Concluyó que el nivel de Engagement, de los encuestados fue de nivel bajo, es decir, que los colaboradores aún no se sienten realizados en su trabajo. El nivel de satisfacción evidenció que están regularmente satisfechos, es decir, que los trabajadores consideran que su trabajo le trae muchos aspectos positivos a su desarrollo

profesional. Existe una relación directa entre las dos variables.

Delgado, S. y Velásquez, K. (2018) Arequipa. “*Influencia del Engagement en la Satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el distrito de Cayma – Arequipa*” [Tesis de licenciatura] Universidad Católica San Pablo. Concluyeron que el elemento de compromiso, que examina grados elevados de flexibilidad y energía en el trabajo; a pesar de la constancia para hacer sus ejercicios diarios, sin tomar en cuenta la dificultad, obteniendo un promedio de 4.19, lo que nos indica que es regular, lo que demuestra que es un resultado positivo. La devoción, aspecto que pone en acción la motivación, energía y orgullo que siente un compañero con su trabajo, llegó a un promedio de 4,45. Por fin, la ingesta, que evalúa el grado de fijación y empapamiento de los representantes en sus quehaceres cotidianos, teniendo la opción de olvidarse del tiempo en el cumplimiento de sus obligaciones, obtuvo una media de 4,56; siendo el aspecto mejor puntuado; Por lo tanto, en términos generales, podríamos suponer que los asociados se sienten consumidos cuando completan su trabajo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Motivación laboral

La motivación no es un concepto simple; alude a diversos impulsos, deseos, necesidades, anhelos y otras fuerzas. Chiavenato (2015) define que la motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno. Sin embargo Robbins, S. y Coulter, M. (2014), sostiene que la motivación son los procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo.

La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; es decir, la motivación nos dirige para satisfacer la

necesidad; es a la vez objetivo y acción. Sentirse motivado significa identificarse con el fin, en caso contrario, sentirse desmotivado representa la pérdida del interés y al significado del objetivo o lo que es lo mismo, la imposibilidad de conseguirlo, como lo afirma Adahir (2009).

La motivación es aquella fuerza que impulsa al individuo a actuar de determinada manera o tener un determinado comportamiento en una situación concreta. Es de vital importancia para el desarrollo de cualquier actividad por parte del individuo y por lo tanto también lo es en su contexto laboral. Pink (2009) menciona que en el ámbito laboral las organizaciones tratan de motivar a sus empleados para que inviertan esfuerzo e interés en la realización de su trabajo. Si el trabajador, gracias a su trabajo, satisface sus necesidades y deseos, se implicará aún más en las tareas y generará un buen clima laboral a su alrededor.

La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. La motivación se refiere al impulso y esfuerzo por satisfacer un deseo o meta. La satisfacción se experimenta una vez obtenido el resultado. Decir que los administradores motivan a sus subordinados es decir que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar de determinada manera.

En cualquier momento las motivaciones de un individuo pueden ser muy complejas y en ocasiones contradictoria. A una persona puede motivarla el deseo de obtener bienes y servicios materiales (una casa mejor, un viaje), deseos que pueden ser contradictorios (¿qué comprar: una casa o un auto?). Al mismo tiempo, un individuo puede desear autoestima, estatus, una sensación de realización.

Según Blunda (2010) los motivadores inducen a un individuo a alcanzar un alto desempeño mientras que las motivaciones son reflejo de deseos, los motivadores son las recompensas o incentivos que intensifican el impulso a satisfacer esos deseos. Son también los medios por los cuales es posible conciliar necesidades contrapuestas o destacar una necesidad

por sobre otra.

Un administrador puede hacer mucho por intensificar las motivaciones mediante el establecimiento de condiciones favorables a ciertos impulsos. Así pues, un motivador es algo que influye en la conducta del individuo, hace diferencia en lo que una persona realizará. Los administradores de toda empresa organizada deben interesarse en los motivadores, así como aplicar su inventiva en la manera de usarlos. Los administradores deben hacer uso de los motivadores que induzcan a la gente a desempeñarse efectivamente en favor de la empresa que la emplea.

En todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas; ya que representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad; es un tema de interés para todos porque puede ser utilizada por el Psicólogo, el filósofo, el educador, etc., tal como lo establece Koontz & Weihrich (2008).

La motivación es de importancia para cualquier área; sí se aplica en el ámbito laboral, se puede lograr que los empleados motivados, se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo. Una persona satisfecha que estima su trabajo, lo transmite y disfruta de atender a sus clientes; si eso no es posible, al menos lo intentará. La motivación consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, por tal motivo se debe pensar ¿qué puede hacer para estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos?, en tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios.

Cruz (2017), considera que hay que motivar a los empleados, "para que quieran" y "para que puedan" desempeñar satisfactoriamente su trabajo, la "Motivación Laboral" es parte importante en el logro de la eficiencia de una organización, debido a que se ha descubierto que la calidad de los servicios depende en gran parte de la persona que los brinda.

Se dice que la motivación son todos aquellos factores que originan conductas; considerándose los de tipo biológicos, psicológicos, sociales y culturales. Es así, que la motivación en cada persona es diferente, debido, a que las necesidades varían de individuo a individuo y producen diversos patrones de comportamiento.

Idalberto Chiavenato (2015) cuando se refiere al comportamiento humano en las organizaciones, expresa que no debemos olvidar que las personas poseen características de personalidad, expectativas, objetivos individuales, historias particulares, etc.

En este sentido, hay tres premisas que dan sentido a la forma humana de comportarse:

- La forma de comportarse es provocada. Hay una causalidad social. Tanto la herencia como el clima impactan en la forma de comportarse de los individuos, que parte de elementos internos y externos.
- La conducta es persuadida. En toda forma humana de comportarse hay una razón. La forma de comportarse no es fácil ni irregular; generalmente está coordinado o situado hacia algún objetivo.
- La conducta está situada en el objetivo. En toda forma de comportarse hay una "motivación", "un anhelo", una "necesidad", articulaciones que muestran las explicaciones detrás de la forma de comportarse.

Di Gennaro y Hernández (2013) consideran que las presunciones son correctas, que la forma de comportarse no es libre ni sin razón: generalmente habrá un objetivo entendido o aparente al que le doy sentido. Por lo que se toma en consideración a los resultados, va a depender la forma en que se buscará la mejorar, las necesidades y la información que tenga cada individuo.

Como un dato adicional, podemos evidenciar que el término motivación laboral surgió aproximadamente en el año 1700, en Europa, cuando los especialistas en el tema, realizaron la investigación en grupos de trabajo, para medir la progresión de cómo las personas en el ámbito

laboral, su relación con los jefes, lo que reflejará los problemas de productividad, según Bock (2018).

Lencioni (2018) nos permite ver que la aparición de la industrialización y la desaparición de los talleres artesanales a principios del siglo XVIII adquirieron con ellos una mayor complejidad de las conexiones individuales en el lugar de trabajo, una disminución de la efectividad y el incremento de la desmotivación en los colaboradores. Para mejorar lo que está sucediendo, es necesario considerar las metas propuestas por la organización y los jefes.

En el siglo XX surgieron algunas hipótesis que se concentraban en la inspiración, ya partir de ahí, la inspiración del especialista comenzó a relacionarse con la ejecución de su obra y con su propia realización. Los resultados de estas investigaciones demostraron que un trabajador propulsado es más productivo y más consciente, y además genera un lugar de trabajo digno, tal como lo expresa Roca (2015).

A partir de ahí, las organizaciones optaron por examinar para conocer como los trabajadores perciben su ámbito laboral, su disposición hacia sus actividades laborales, identificar sus necesidades, sus anhelos, entre otros factores que condicionan que se sientan a gusto con su lugar de trabajo.

2.2.1.1. Dimensiones de la motivación laboral

A partir de lo elaborado por Herzberg, Hackman y Oldham, “se toma en consideración el Modelo de las características del trabajo, que comprende cinco aspectos centrales del trabajo” son:

2.2.1.1.1. Variedad de la tarea

“La variedad de la tarea, se ve evidenciada por tener la oportunidad de realizar diferentes números de tareas, donde emplea una gran variedad de habilidades, contribuir significativamente al servicio, emplear habilidades complejas en su actividad laboral, evitar la

actividad simple y repetitiva, además de que implica realizar tareas diferentes dependiendo de la demanda que se tiene en la organización”. (Salanova, Schaufeli, 2004)

- Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades
- Realizo contribuciones significantes al servicio o resultado final.
- Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo
- El trabajo es bastante simple y repetitivo.
- Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes
- La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.

2.2.1.1.2. Identidad de tareas

“Es tener la responsabilidad del desarrollo de sus actividades laborales, cumplir con la tarea de principio a fin, los resultados del esfuerzo que realizan son visibles e identificables, además que tiene la oportunidad de terminar cualquier función que realice” (Salanova, Schaufeli, 2004).

- Yo tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo
- Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.
- Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.

2.2.1.1.3. Importancia de la tarea

“Se refiere a la percepción que se tiene en cuanto al bienestar de los usuarios internos, de manera que realiza un trabajo bien organizado, puede proporcionar la seguridad a los jefes de que las actividades laborales serán realizadas en forma eficiente”. (Salanova, Schaufeli, 2004)

- Lo que realizo afecta el bienestar de los usuarios de muchas maneras importantes.

- Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el horario laboral.
- Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia de la institución.
- Los usuarios se ven afectados por el trabajo que realizo

2.2.1.1.4. Autonomía para la realización de la tarea

“Tener la libertad para decidir de cómo realizar las actividades laborales, considerando que la autonomía no significa solo hacer el trabajo, sino que tenga la oportunidad de deducir si la está realizando bien, tomando en cuenta las ventajas y consecuencias, no confundir la libertad que se tiene para desarrollar su labor, sino ser conscientes con de que la responsabilidad y profesionalismo determinarán los resultados que se pueden obtener”. (Salanova, Schaufeli, 2004)

- Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo
- El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.
- Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los usuarios.
- Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.
- Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.
- Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.

2.2.1.1.5. Retroalimentación

“Siendo la retroalimentación un proceso de enseñanza y aprendizaje, es fundamental que, en los trabajadores, se siga brindando capacitación se de en forma constante y permanente, ya que esto permitirá que de acuerdo a los avances que se dan en la sociedad. Además de que por la labor que realizan siempre se debe estar retroalimentando a los supervisores y

trabajadores”. (Salanova, Schaufeli, 2004)

- Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.
- El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando.
- Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.
- Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo.

2.2.2. Engagement

2.2.2.1. Definición de engagement

Según Bobadilla (2015), el engagement laboral se encuentra dentro de los grandes aportes del enfoque de psicología positiva a las personas y a las organizaciones. El vocablo engagement, el cual no tiene una definición exacta al traducirlo al idioma español, siendo dificultoso englobar el concepto de estado afecto-cognitivo en un solo término; sin embargo, este busca descubrir las virtudes y fortalezas de las personas para obtener una mayor productividad en el trabajo. Por ello, se entiende al engagement, como un impulso que motiva a los trabajadores a realizar un esfuerzo adicional a nivel psicológico, físico y emocional en el trabajo, lo que acarrea tener mejores resultados productivos.

Engagement es una palabra del inglés que se puede traducir como ‘compromiso’ o ‘fidelidad’. Es usada en el mundo organizacional para hacer referencia al nivel de compromiso e implicación que tiene un trabajador con su empresa.

Cárdenas & Jaik (2014), nos indica que la traducción al español del concepto es complicada ya que al día de hoy no se ha encontrado un término que abarque la total idiosincrasia del concepto, sin caer en repeticiones, simplezas o errores.

En este sentido Salanova & Schaufeli (2009), Moreno (2011) y Granados (2015) consideran que el engagement de un trabajador se refleja en los resultados de su trabajo y el

nivel de compromiso que este siente hacia la organización donde labora, y se traducen en mayor rendimiento laboral, mayor satisfacción personal y mejor salud mental.

Juarez García (2015), considera que las connotaciones diarias del Engagement se refieren a la vinculación, la implicación, el compromiso, la pasión, el entusiasmo, el esfuerzo y la energía. Sin embargo, no existe acuerdo entre los profesionales sobre su significado, y por tanto tampoco sobre su medida y evaluación. El origen del término Engagement del empleado: Employee Engagement, se utilizó por primera vez a finales de los 90 por la Organización Gallup, una firma de consultoría líder en su sector.

Parte esencial de toda organización, independientemente del rubro donde se desarrolla, es que los trabajadores tienen que con el tiempo va adquiriendo una identificación con su empresa, y finalmente sentir ese compromiso que logrará que la adhesión sea más compacta, logrando que se trabaja en función a un mismo objetivo (Salanova & Schaufeli, 2009).

Segun Salanova y Schaufeli (2009), considera que el engagement es un estado mental positivo relacionado con el trabajo y descrito por el poder, la devoción y la retención. Más allá de un estado particular y transitorio, alude a un estado mental más tenaz lleno de sentimiento que no es centrado en torno a un elemento, ocasión o situación específica...".

2.2.2.2. Dimensiones del engagement

En este caso, Schaufeli y Bakker, han distribuido las dimensiones del engagement es la siguiente:

2.2.2.2.1. Vigor

Definido como la fuerza o actividad notable, en el ámbito laboral, se evalúa los niveles de energía y resistencia mental, así tenemos que los trabajadores de la institución, debe ser evaluada según la fuerza, la versatilidad mental que tienen durante sus actividades laborales y la fortaleza que tienen frente a complicaciones laborales y situaciones estresantes (Salanova &

Schaufeli, 2009).

- En mi trabajo me siento llena de energía.
- Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
- Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.
- Puedo seguir trabajando durante largos periodos de tiempo.
- Soy muy persistente en mi trabajo.
- Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.

2.2.2.2.2. Absorción

En términos generales se vincula al verbo absorber, en atención al ámbito laboral, se mide la concentración que necesita el trabajador para llevar a cabo las actividades propuestas, que no exista disociación entre lo que busca como colaborador y lo que necesita obtener los jefes. (Salanova & Schaufeli, 2009).

- Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
- Estoy entusiasmado con mi trabajo.
- Mi trabajo me inspira.
- Estoy orgulloso del trabajo que hago.
- Mi trabajo es retador.

2.2.2.2.3. Dedicación

Se define como el acto y el resultado de dedicar, en situaciones laborales, se mide la dedicación como esa motivación, entusiasmo, perseverancia con que se desarrollan las actividades laborales. (Salanova & Schaufeli, 2009).

- El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
- Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor mío.
- Soy feliz estoy absorto en mi trabajo.

- Estoy inmerso en mi trabajo.
- Me “dejo llevar” por mi trabajo.
- Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.

2.2.2.3. Factores que influyen sobre el engagement laboral

La manera idónea que abordar este tema, es haciendo una reflexión, que, a través de los años, desde el inicio de la revolución industrial, donde la economía dejó de ser esencialmente la agricultura y artesanía, las personas se han enfrentado a un crecimiento exponencial, haciendo que el conjunto de personas que componían las organizaciones, tuvieran un objetivo claro que era la productividad de la empresa. Pero a través del tiempo, se ha considerado cada vez más importante al colaborador, que hace posible que las grandes industrias sigan funcionando, por lo que surge el compromiso organizacional, denominado luego como engagement laboral, un término que en la actualidad se usa más en las investigaciones.

Así tenemos que existen factores que han surgido como ejes principales para llegar a obtener un real compromiso de los trabajadores con la organización, si nos centramos en los más importante para la presente investigación tenemos que distinguir las siguientes:

A. Recursos organizacionales

Cultura organizacional: Constituye uno de los factores que impulsan el engagement en los colaboradores (McBain 2007). Una cultura organizacional de apertura proporciona un impacto positivo en la creación de engagement de los colaboradores (Suharti y Suliyanto 2012)

Autonomía: La autonomía se describe como la variación del estado engagement que se produce en cada personal. La autonomía en el trabajo puede ser crucial para la salud de los empleados y el bienestar, porque una mayor autonomía se asocia con más oportunidades para hacer frente a situaciones de estrés (Jenkins 1991, Karasek 1998)

Liderazgo y relación con los supervisores: La relación de los trabajadores con sus

supervisores tiene un impacto directo sobre los resultados. Estudios indican que el engagement tiende a estar basado en el tipo de relación establecida entre los trabajadores y sus supervisores o gerentes (Blizzard 2003).

Soporte de los colaboradores, relaciones interpersonales y relaciones sociales: Los compañeros juegan un rol importante en el desarrollo de las actividades laborales y en la obtención de logros comunes. Es así como aquellas personas que forman parte de equipos de trabajo altamente engaged, y que establecen relaciones interpersonales basadas en confianza y apoyo, que reportan altos niveles de compenetración en el trabajo y presentan un estado psicológico de seguridad, lo cual produce un ambiente generalizado “altamente engaged”. La percepción de contar con apoyo por parte de los colegas genera engagement al satisfacer la necesidad de pertenencia al grupo de trabajo (Hakanen et al. 2006. Cufaude 2004 – citado en Lanphear 2004-, Kahn 1990, Maslach et al. 2001).

Participación y divulgación de la información: La comunicación efectiva a lo largo de las organizaciones determina el nivel de engagement en los colaboradores al considerar que cuentan con la información requerida para realizar bien su trabajo (Hewitt 2011)

Retroalimentación o feedback: La retroalimentación constructiva no solo ayuda a los empleados a hacer su trabajo con mayor eficacia, sino también mejora la comunicación entre supervisores y empleados. Proporcionar información de manera específica y constructiva genera cambios positivos en el rendimiento, aporta al proceso de aprendizaje e incrementa el nivel de competencia (Bakker y Demerouti 2013).

Compensación, beneficios y reconocimiento: Una adecuada percepción de sistemas de compensación y beneficios, equivalente al desempeño y a las contribuciones realizadas, además del reconocimiento explícito por los logros en el trabajo, es elemental para contar con personal engaged (Hewitt 2011).

Oportunidades de desarrollo de carrera o crecimiento profesional: La percepción

de contar con un conjunto de circunstancias favorables para contar con oportunidades de crecer y desarrollarse dentro de la organización bajo parámetros de equidad e imparcialidad promueven el nivel de engagement en los colaboradores (Hewitt 2011) (Bobadilla, 2015).

Conviene señalar que, estos son factores que se encuentran en el día a día de una jornada laboral en cualquier organización, y que sin duda alguna afectan a los colaboradores ya sea positivamente o negativamente según sea el caso, lo que nos hace pensar que en definitiva podrían influir en el engagement laboral.

2.2.3. Factores que favorecen la motivación laboral.

Para comprender los factores que favorecen la motivación en el trabajo debemos tener en cuenta que la conducta humana está orientada a alcanzar objetivos. En este sentido, si un superior logra motivar a un trabajador para alcanzar los objetivos de la organización, éstos acabaran formando parte de sus objetivos personales. Esto es que un trabajador motivado conducirá sus esfuerzos para alcanzar los objetivos de la organización, porque dichos objetivos habrán pasado a formar parte de sus propios objetivos.

Si bien es cierto, que las personas son motivadas por determinadas situaciones y factores, en este caso la motivación laboral se rige por ser intrínseca, donde el trabajador busca obtener un beneficio de manera directa y a corto plazo, lo cual está fundamentado en lo expuesto por Maslow, con la denominada pirámide de las necesidades, donde se puede comprender mejor como es que el individuo realiza una acción laboral, para poder cubrir sus necesidades, donde busca desarrollar su potencial, obtener reconocimiento, respeto y confianza, un ambiente adecuado para socializar, sentirse seguro y protegido, y proteger su salud.

Sentirse identificado con la institución, en este caso, en el sector público, es muy difícil, porque el hecho de estar en contacto directo con la comunidad, atendiendo a diversidad de personas, que acuden a las oficinas en busca de soluciones o consultas, o realización de pedidos

para sus comunidades, por lo que tener un equipo de trabajo capacitado y motivado, es muy importante, desde gestiones anteriores desde su creación, es complicado tener una aceptación mayoritaria, pero se trabaja en busca de mejorar, estas situaciones.

Así tenemos que para Berardi (2015), citando a Koontz y Weihrich, los métodos que considera motivadores y que son estrategias que usan los jefes son:

- **Dinero:** denominado como la compensación económica que reciben los trabajadores por su labor, que es proporcionada por los superiores o jefes, es considerada una inspiración monetaria, que cubrirá los gastos o necesidades básicas que tiene el individuo que realiza un trabajo. Sin embargo, su proporcionalidad depende del tipo de labor, el cargo que ocupan y su preparación académica, su capacitación en determinadas áreas, todo esto conlleva que exista una escala de remuneración.

- **Participación:** “Otro punto importante para sentirse motivado en el ámbito laboral, es que los jefes consideren a cada elemento que compone la organización, como un colaborador al que debe escuchar, tomando en cuenta sus aportes, y reconociendo su labor diaria, ya que es necesario fortalecer el vínculo, para que todos los participantes de la organización, se sientan identificados y comprometidos con su lugar de trabajo”. (Laura Berardi, 2015)

- **Calidad de vida laboral:** dentro de los aspectos que se vienen considerando en el sistema laboral, podemos encontrar que se viene dando mayor énfasis a la calidad de vida laboral, que es la percepción que tienen los colaboradores de su lugar de trabajo además de que si está satisfecho o no con respecto al ambiente laboral. Así tenemos que el diseño esencial es establecer un lugar de trabajo digno para los representantes y, además, se suma a la asociación. Las sugerencias pueden generar problemas como la reorganización de la construcción autorizada, el método para desarrollar aún más la correspondencia, problemas y arreglos no percibidos, y diferentes perspectivas aptas para trabajar en el bienestar y la utilidad de una asociación.

- **Adquisición de puestos:** “Las ocupaciones pueden avanzar mediante la variedad y,

además, brindando a los representantes una oportunidad más destacada en las opciones sobre el trabajo, potenciando la cooperación y la conexión entre los trabajadores, otorgando una obligación moral con respecto a sus puestos, incluidos los trabajadores en las opciones sobre las partes reales del lugar de trabajo como la iluminación, la limpieza”. (Laura Berardi, 2015)

2.3. Definición de términos básicos

1. **Actitud del colaborador:** La actitud del colaborador hacia la organización que está directamente relacionada con las normas internas de la empresa que incluye a la flexibilidad y dinamismo de conjunto de normas que el personal directivo implementa para que los colaboradores desempeñen sus funciones, y de esta manera logren cumplir los objetivos, la misión, visión institucional en base a valores y principios. Pero también existen factores que influyen en el compromiso del trabajador como es el caso de la motivación económica y ergonómica (Robbins, 2018).
2. **Ámbito organizacional:** Uno de los que tiene mayor impacto en el engagement está relacionado con la cultura organizacional, debido a que los colaboradores se enfrentan a cambios que posiblemente alteren sus niveles de engagement. Por este motivo, una cultura organizacional que aporte aspectos que contribuyan a incrementar el nivel de engagement deberá ser una de las metas de las compañías para afrontar los retos de competir (Omar y Urteaga 2010).
3. **Carga laboral:** Según Nogareda (s.f.) lo define como “Es una actividad humana a través de la cual el individuo, con su fuerza y su inteligencia, transforma la realidad. Es el grado que el individuo debe realizar para ejecutar la tarea, los mecanismos físicos y mentales que debe poner en juego determinarán la carga de trabajo” (p. 1) Además, Cañas (2011) lo define como “la cantidad de recursos aplicados a la realización de una tarea” (p. 45).
4. **Compromiso organizacional:** Tena y Villanueva, (2010) definieron al Compromiso Organizacional, como: La intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la institución se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización disposición a realizar un esfuerzo importante en

beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la misma (p.121).

5. **Engagement personal:** Kahn (1990) define el engagement personal como: «El aprovechamiento de los mismos miembros de la organización para con sus roles de trabajo: en el engagement, la gente emplea y se expresa física, cognitiva, emocional y mentalmente durante el desempeño de los roles» (p 694.). Se conceptualiza la participación como el empleo y la expresión de uno mismo, preferido en comportamientos de tarea. Aunque importante para el pensamiento teórico sobre el engagement, que satisface las necesidades, el enfoque ha sido utilizado solo ocasionalmente en la investigación empírica (Gilson y Harter, 2004)
6. **Engagement:** En términos generales, podemos entender el engagement como la fuerza que motiva a los colaboradores a proveer un esfuerzo voluntario adicional a nivel psicológico, físico y emocional en su trabajo, lo cual conlleva a obtener mejores resultados (Hayday et al. 2004).
7. **Motivación extrínseca:** La motivación extrínseca –por ejemplo, mediante un adecuado ambiente laboral–, en la medida que fomentan la voluntad de dedicar esfuerzos y habilidades al desarrollo del trabajo, y juegan un papel decisivo en la consecución de los objetivos (Bakker 2006, Schaufeli y Salanova 2007).
8. **Motivación intrínseca:** La motivación intrínseca, fomentan el crecimiento, el aprendizaje y el desarrollo de los empleados, por ejemplo, a través de una retroalimentación adecuada que aumenta la competencia laboral (Bakker 2006, Schaufeli y Salanova 2007).
9. **Recursos laborales y demandas laborales,** los primeros se constituyen como motivacionales, mientras que los segundos son factores estresores. Las demandas

laborales hacen referencia a aquellos aspectos físicos, psicológicos y organizacionales que requieren un esfuerzo sostenido, y conllevan costes fisiológicos y psíquicos. Por su parte, los recursos laborales aluden a los aspectos que están relacionados con los factores psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo, que pueden reducir las exigencias, y costos físicos y psíquicos asociados al trabajo. Estos pueden ser decisivos en la consecución de los objetivos de trabajo, o pueden estimular el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo (Bakker y Demerouti, 2006; Bakker, et al. 2001).

10. Recursos laborales. De acuerdo a la base que se sigue del modelo de demandas y recursos laborales, se conoce que los recursos laborales varían según el contexto organizacional y tienen relaciones positivas con el engagement, por ejemplo, Schaufeli y Bakker (2004) encontraron evidencias de las relaciones positivas entre tres recursos laborales (feedback sobre el desempeño, apoyo social y entrenamiento de los supervisores) y engagement (vigor, dedicación y absorción) en cuatro muestras diferentes de empleados holandeses.

11. Valores organizacionales: De acuerdo con Tamayo (1996), los valores organizacionales son definidos como principios o creencias relativas a metas organizacionales deseadas, que orientan la vida de la empresa y están al servicio de intereses individuales, colectivos o mixtos.

Capítulo III: Presentación, análisis e interpretación de resultados

3.1. Análisis de tablas y gráficos

Tabla 2

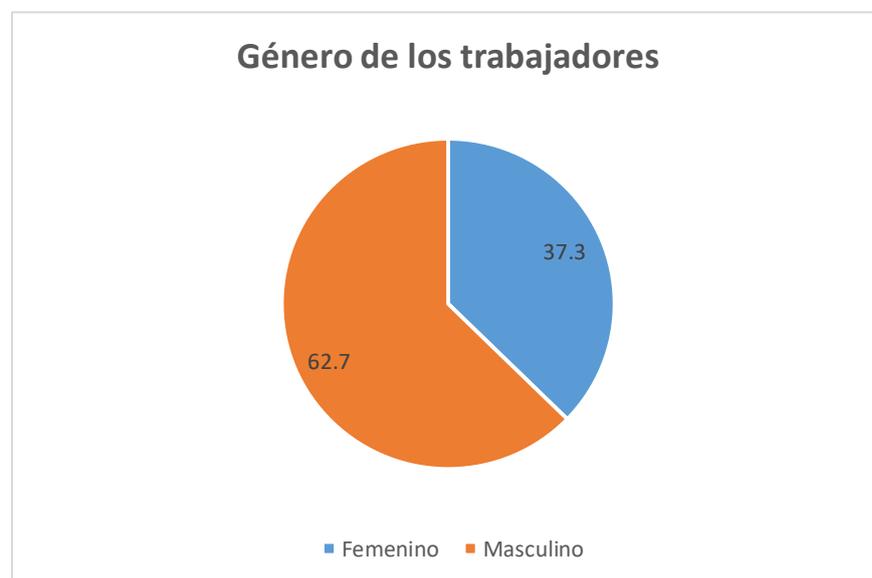
Género de los trabajadores

Género	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	59	37.3	37.3	37.3
Masculino	99	62.7	62.7	100.0
Total	158	100.0	100.0	

Nota. Datos obtenidos del instrumento aplicado a los trabajadores que laboran en el Gobierno Regional de Moquegua (2022).

Gráfico 1

Género de los trabajadores

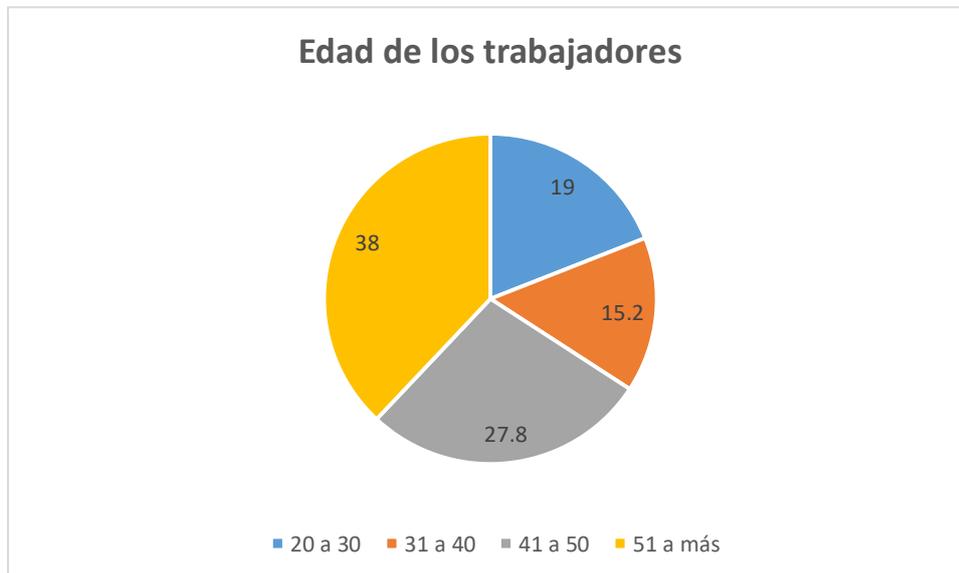


Nota. En el gráfico 1, se puede notar que trabajan más varones que mujeres en el Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla 3***Edad de los trabajadores***

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
20 a 30	30	19.0	19.0	19.0
31 a 40	24	15.2	15.2	34.2
41 a 50	44	27.8	27.8	62.0
51 a más	60	38.0	38.0	100.0
Total	158	100.0	100.0	

Nota. Datos obtenidos del instrumento aplicado a los trabajadores que laboran en el Gobierno Regional de Moquegua (2022).

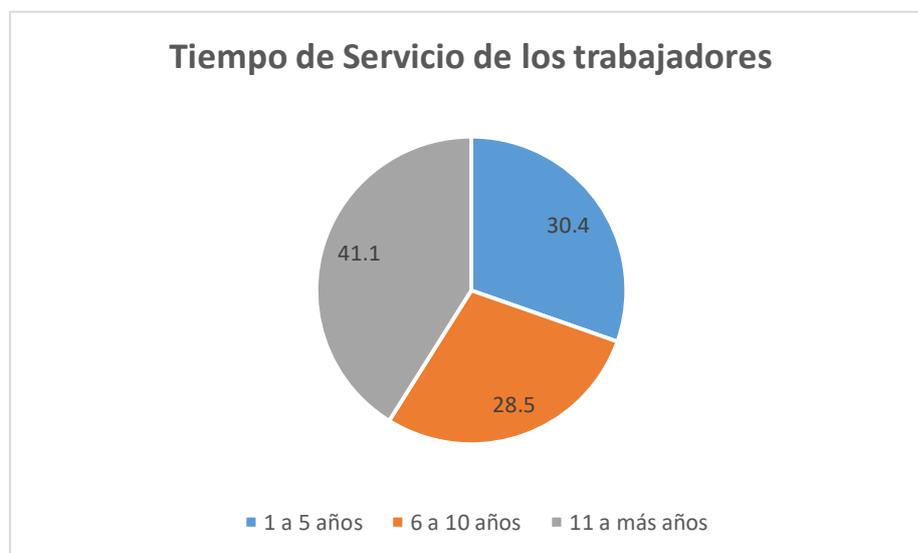
Gráfico 2***Edad de los trabajadores***

Nota. En el gráfico 2, se puede observar que existen más trabajadores con las edades comprendidas entre 41 a 50 y 51 a más años.

Tabla 4***Tiempo de servicio de los trabajadores***

Tiempo de Servicio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1 a 5 años	48	30.4	30.4	30.4
6 a 10 años	45	28.5	28.5	71.5
11 a más años	65	41.1	41.1	100.0
Total	158	100.0	100.0	

Nota. Datos obtenidos del instrumento aplicado a los trabajadores que laboran en el Gobierno Regional de Moquegua (2022).

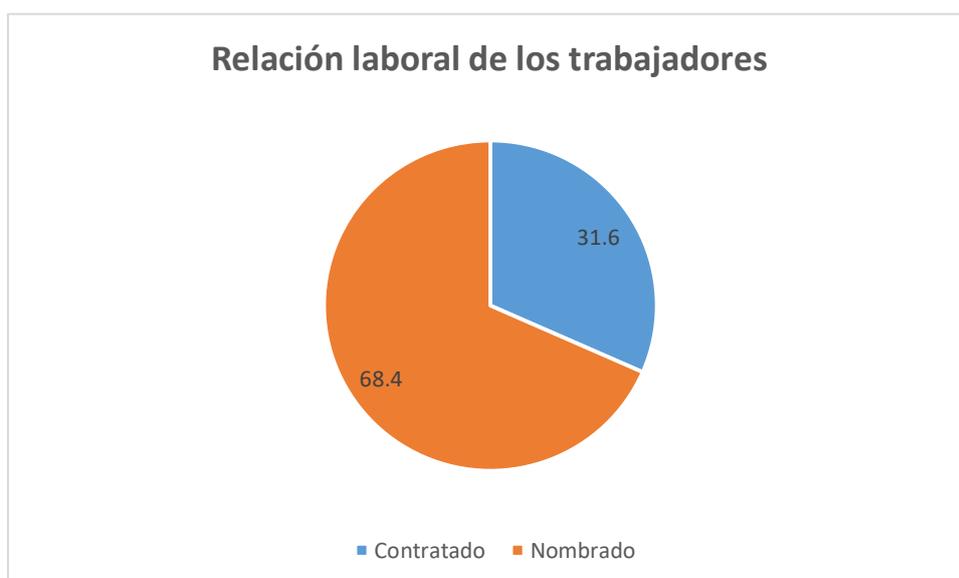
Gráfico 3***Tiempo de servicio de los trabajadores***

Nota. La mayoría de trabajadores vienen laborando de 11 a más años.

Tabla 5***Relación laboral de los trabajadores***

Relación Laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Contratado	50	31.6	31.6	31.6
Nombrado	108	68.4	68.4	100.0
Total	158	100.0	100.0	

Nota. Datos obtenidos del instrumento aplicado a los trabajadores que laboran en el Gobierno Regional de Moquegua (2022).

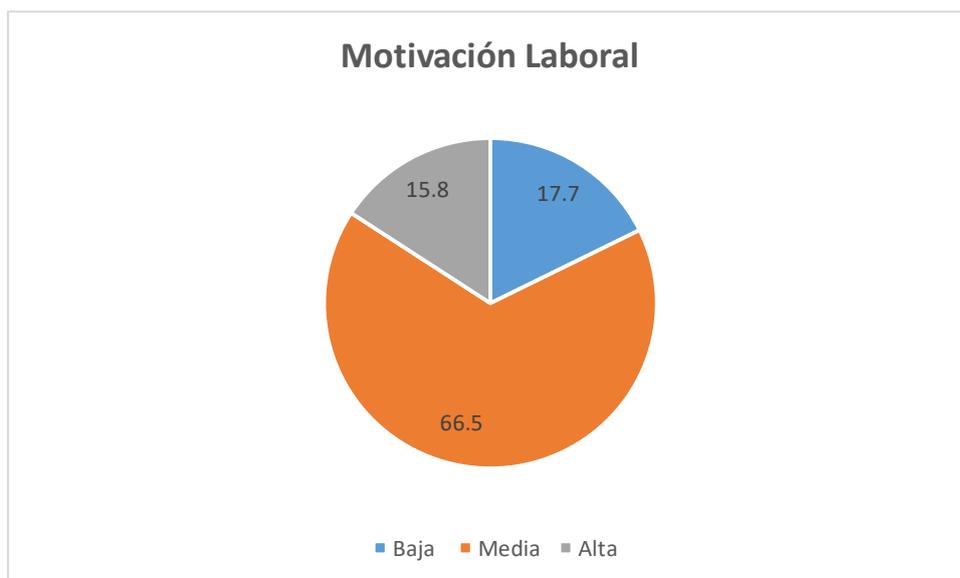
Gráfico 4***Relación laboral de los trabajadores***

Nota. Más de la mitad de los trabajadores son nombrados.

Tabla 6***Motivación laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua***

MOTIVACIÓN LABORAL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	28	17.7	17.7	17.7
Media	105	66.5	66.5	84.2
Alta	25	15.8	15.8	100.0
Total	158	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario adaptado por Hackman y Oldham (Laura Berardi, 2015).

Gráfico 5***Motivación laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua***

Nota. Se encontró que los trabajadores presentan una motivación laboral de nivel medio.

Tabla 7

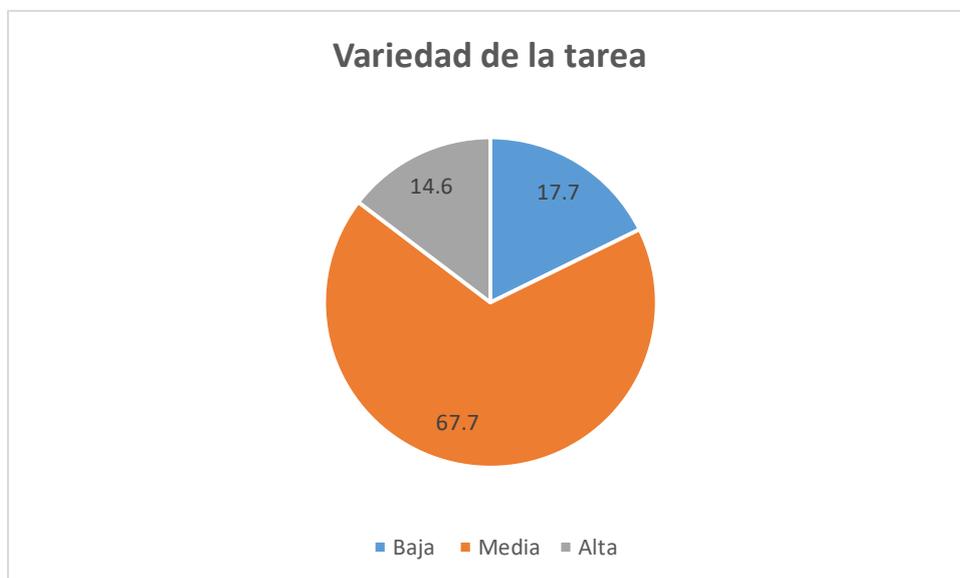
Motivación laboral en la dimensión variedad de la tarea en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua

Variedad de la tarea	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	28	17.7	17.7	17.7
Media	107	67.7	67.7	85.4
Alta	23	14.6	14.6	100.0
Total	158	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario adaptado por Hackman y Oldham (Laura Berardi, 2015).

Gráfico 6

Motivación laboral en la dimensión variedad de la tarea en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua



Nota. Se encontró que los trabajadores presentan una motivación laboral de nivel medio en la dimensión variedad de la tarea.

Tabla 8

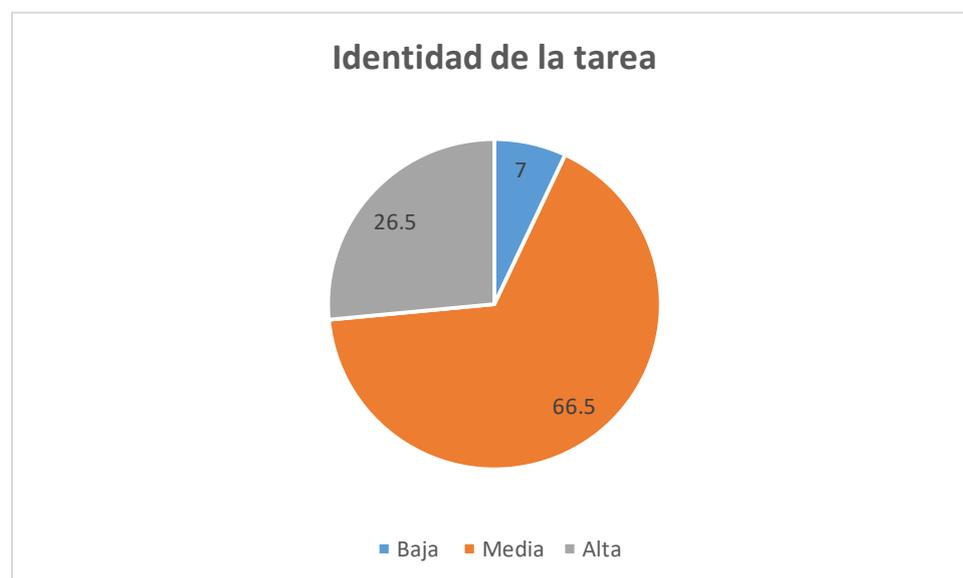
Motivación laboral en la dimensión identidad de la tarea en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua

Identidad de la tarea	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	11	7.0	7.0	7.0
Media	105	66.5	66.5	73.4
Alta	42	26.5	26.5	100.0
Total	158	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario adaptado por Hackman y Oldham (Laura Berardi, 2015).

Gráfico 7

Motivación laboral en la dimensión identidad de la tarea en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua



Nota. Se encontró que los trabajadores presentan una motivación laboral de nivel medio en la dimensión identidad de la tarea

Tabla 9

Motivación laboral en la dimensión importancia de la tarea en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua

Importancia de la tarea	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	28	17.7	17.7	17.7
Media	74	46.8	46.8	64.6
Alta	56	35.4	35.4	100.0
Total	158	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario adaptado por Hackman y Oldham (Laura Berardi, 2015).

Gráfico 8

Motivación laboral en la dimensión importancia de la tarea en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua



Nota. Se encontró que los trabajadores presentan una motivación laboral de nivel medio en la dimensión importancia de la tarea.

Tabla 10

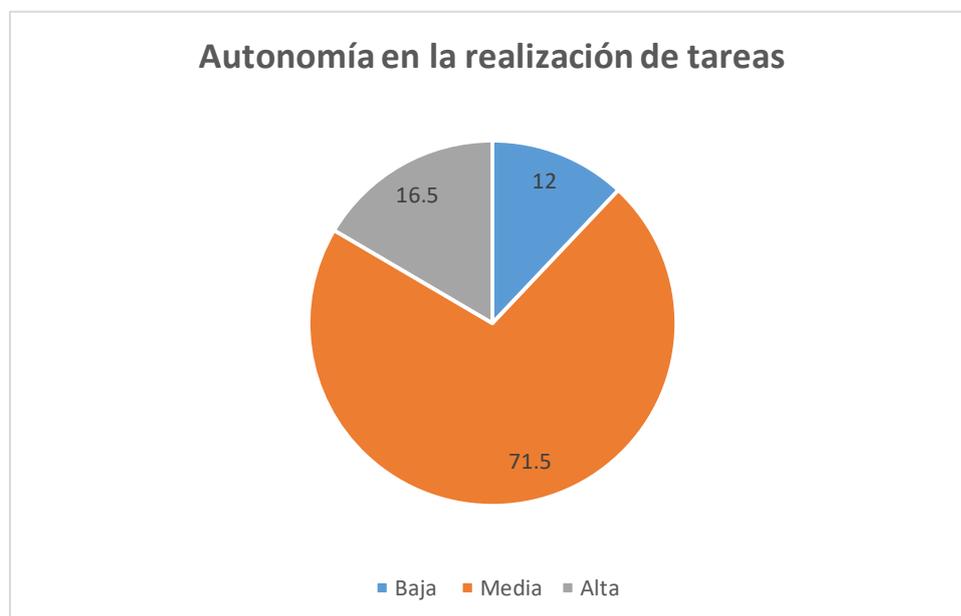
Motivación laboral en la dimensión autonomía en la realización de tareas en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua

Autonomía en la realización de tareas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	19	12.0	12.0	12.0
Media	113	71.5	71.5	83.5
Alta	26	16.5	16.5	100.0
Total	158	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario adaptado por Hackman y Oldham (Laura Berardi, 2015).

Gráfico 9

Motivación laboral en la dimensión autonomía en la realización de tareas en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua



Nota. Se encontró que los trabajadores presentan una motivación laboral de nivel medio en la dimensión autonomía en la realización de tareas..

Tabla 11

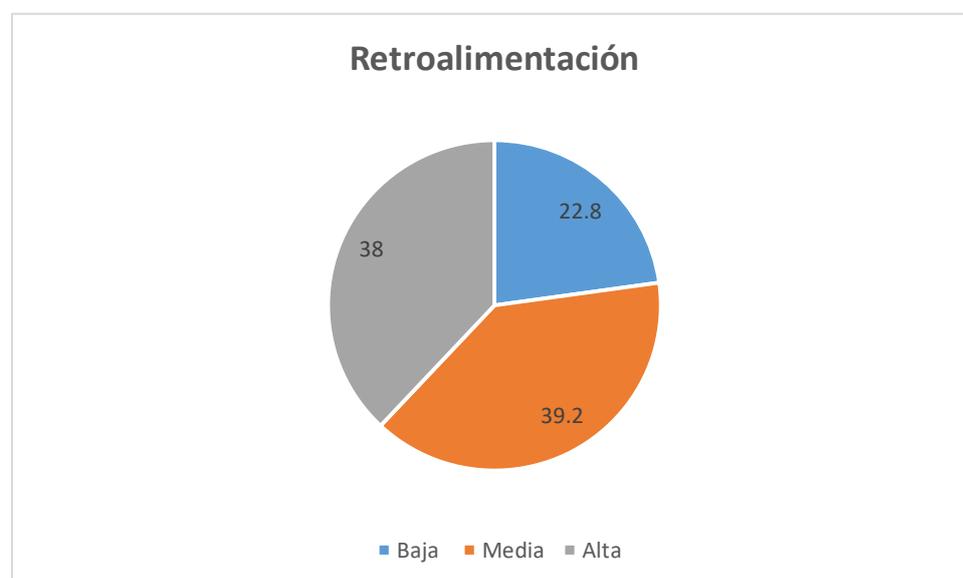
Motivación laboral en la dimensión retroalimentación en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua

Retroalimentación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	36	22.8	22.8	22.8
Media	62	39.2	39.2	62.0
Alta	60	38.0	38.9	100.0
Total	158	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario adaptado por Hackman y Oldham (Laura Berardi, 2015).

Gráfico 10

Motivación laboral en la dimensión retroalimentación en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua

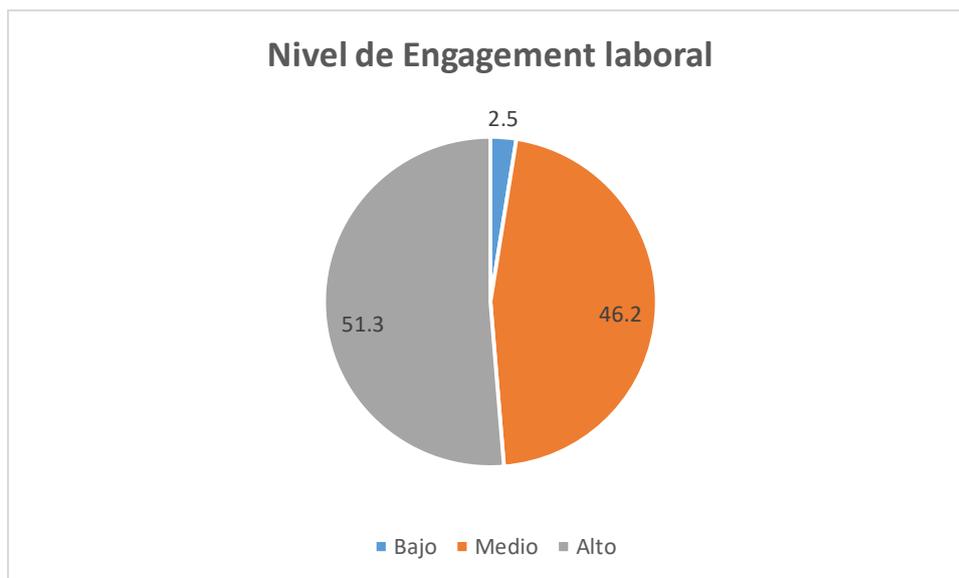


Nota. Se encontró que los trabajadores presentan una motivación laboral de nivel medio en la dimensión retroalimentación.

Tabla 12***Nivel de engagement en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua***

ENGAGEMENT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	4	2.5	2.5	2.5
Media	73	46.2	46.2	48.7
Alta	81	51.3	51.3	100.0
Total	158	100.0	100.0	

Nota. Utrecht work engagement scale (UWES) .(Rodríguez-Montalban, 2014)

Gráfico 11***Nivel de engagement en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua***

Nota. Se encontró que los trabajadores presentan un nivel alto de engagement laboral.

Tabla 13

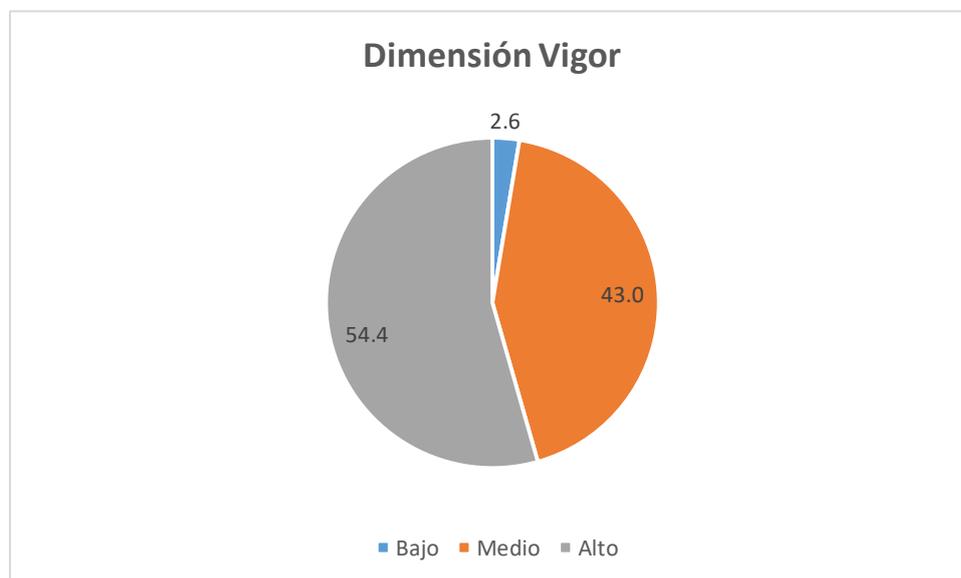
Nivel de engagement en la dimensión vigor en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua

Vigor	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	4	2.6	2.6	2.6
Media	68	43.0	43.0	45.6
Alta	86	54.4	54.4	100.0
Total	158	100.0	100.0	

Nota. Utrecht work engagement scale (UWES). (Rodríguez-Montalban, 2014)

Gráfico 12

Nivel de engagement en la dimensión vigor en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua



Nota. Se encontró que los trabajadores presentan un nivel alto de engagement laboral en la dimensión vigor.

Tabla 14

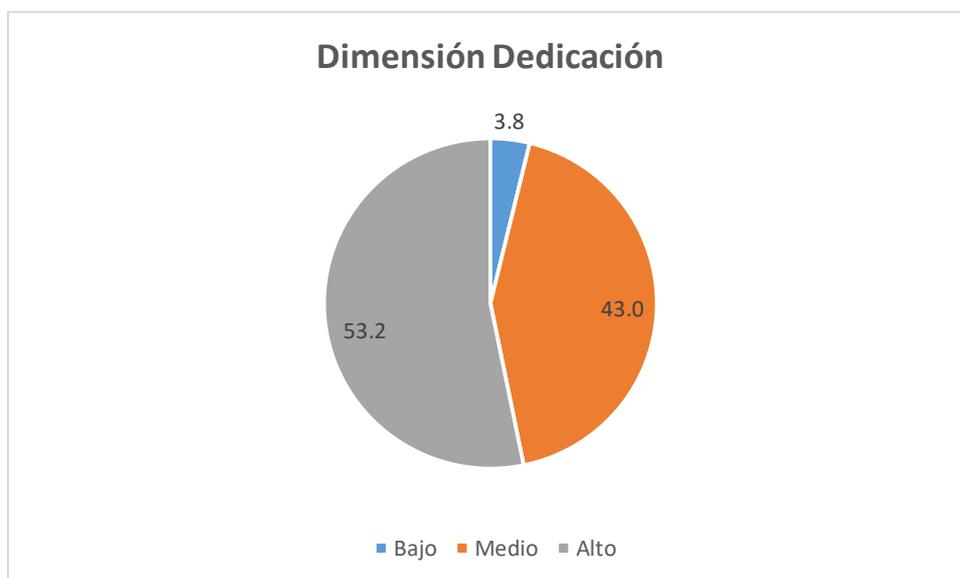
Nivel de engagement en la dimensión dedicación en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua

Dedicación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	6	3.8	3.8	3.8
Media	68	43.0	43.0	46.8
Alta	84	53.2	53.2	100.0
Total	158	100.0	100.0	

Nota. Utrecht work engagement scale (UWES). (Rodríguez-Montalban, 2014)

Gráfico 13

Nivel de engagement en la dimensión dedicación en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua



Nota. Se encontró que los trabajadores presentan un nivel alto de engagement laboral en la dimensión dedicación.

Tabla 15

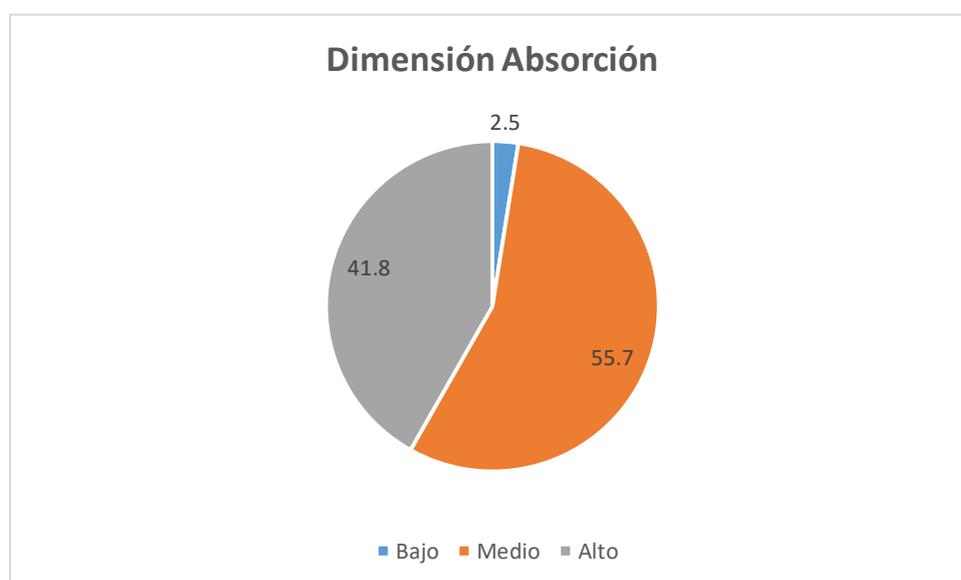
Nivel de engagement en la dimensión absorción en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua

Absorción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	4	2.5	2.5	2.5
Media	88	55.7	55.7	58.2
Alta	66	41.8	41.8	100.0
Total	158	100.0	100.0	

Nota. Utrecht work engagement scale (UWES). (Rodríguez-Montalban, 2014)

Gráfico 14

Nivel de engagement en la dimensión absorción en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua



Nota. Se encontró que los trabajadores presentan un nivel medio de engagement laboral en la dimensión absorción.

3.2. Discusión de resultados

Hipótesis General

H₁. La motivación laboral se relaciona significativamente con el engagement laboral que presentan los trabajadores que laboran en el Gobierno Regional de Moquegua.

H₀. La motivación laboral no se relaciona significativamente con el engagement laboral que presentan los trabajadores que laboran en el Gobierno Regional de Moquegua.

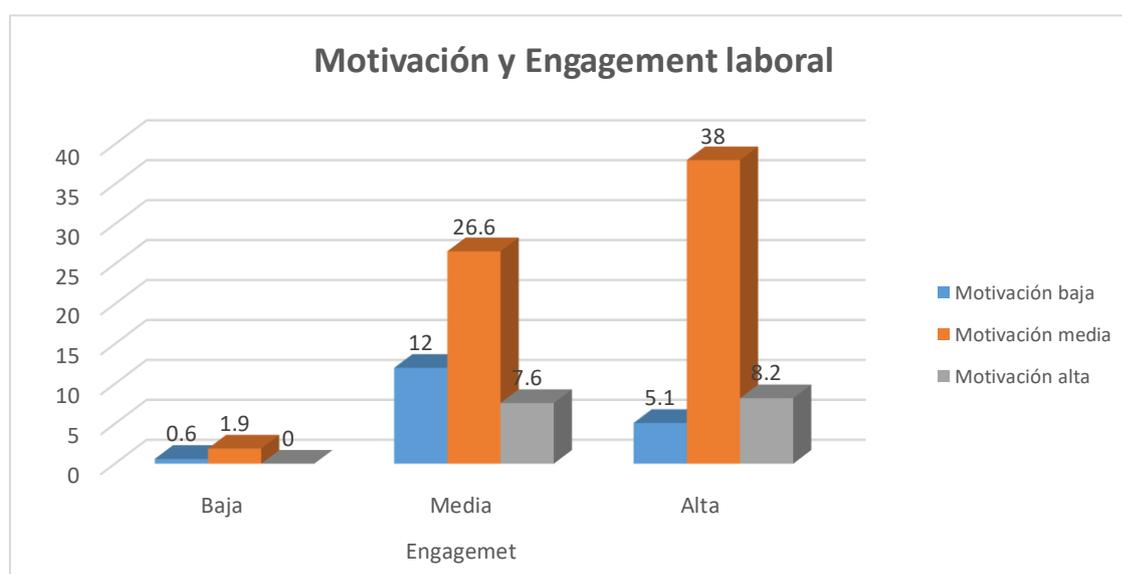
Tabla 16.

Relación entre la motivación y el engagement laboral

			Engagemet			Total
			Baja	Media	Alta	
Motivación	Baja	Recuento	1	19	8	28
		% del total	0,6%	12,0%	5,1%	17,7%
	Media	Recuento	3	42	60	105
		% del total	1,9%	26,6%	38,0%	66,5%
	Alta	Recuento	0	12	13	25
		% del total	0,0%	7,6%	8,2%	15,8%
Total		Recuento	4	73	81	158
		% del total	2,5%	46,2%	51,3%	100,0%

Gráfico 15.

Relación entre la motivación y el engagement laboral



Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	8,053 ^a	4	,090
Razón de verosimilitud	8,866	4	,065
Asociación lineal por lineal	3,478	1	,062
N de casos válidos	158		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,63.

Nota. Cómo se observa el chi cuadrado = 8.053 < $x^2 = 9.49$, podemos determinar que la hipótesis alterna ha sido rechazada, debido a que el valor de chi cuadrado es menor que el dato de la tabla estadísticas del x^2 para grado de libertad 4, por tanto, se acepta la hipótesis nula.

Se ha podido comprobar que no existe relación directa ($p > 0,09$) es decir que existe una motivación laboral de nivel medio y un nivel alto de engagement laboral, lo que nos indica que los trabajadores que se encuentran motivados regularmente, se sienten muy comprometidos con la organización.

En otros estudios, se han encontrado resultados diferentes, tenemos que, a nivel nacional, Saavedra (2021), en su estudio “Motivación laboral y Engagement de los colaboradores de la Municipalidad distrial de Llacanora” comprobó estadísticamente una correlación directa significativa, lo que le permitió determinar que, a mayor motivación laboral, sera mayor el engagement de los trabajadores. Peláez (2020), quien realizó su estudio en capacitadores de una empresa de certificaciones ISO; 2019, encontró una correlación directa y moderada entre ambas variables. Y tenemos a Vera-Chavez (2018), que evidenció que se presento una relación moderada y de grado medio entre ambas variables, siendo comprobado estadísticamente dado que $p = 0.46 < \alpha = .05$, por lo cual el pudo aceptar su hipótesis.

Teniendo en consideración que la motivación laboral y el engagement son dos variables que repercuten fuertemente en el desempeño del colaborador, así como también contribuyen a la cultura de una organización. Como nos indica Berardi (2015) que afirma que la motivación se guía por factores que no son exclusivamente intrínsecos, sino también por aspectos externos,

como podría ser el clima laboral, incidiendo en el comportamiento de los trabajadores. Del mismo modo, el engagement, implica encontrar sentido y razón con las funciones que se desempeñan, propias de un puesto de trabajo en específico, implica además una alineación de las metas personales con las de la organización (Peláez, 2020).

Cabe resaltar que a nivel internacional Riyanto, S. (2021), encontró que los empleados que labora en Indonesia, presentan una motivación positiva, lo que garantiza el éxito de la empresa, ya que los trabajadores motivados son el verdadero motor para que toda organización triunfe o fracase, es importante considerar que los recursos humanos, son el eje principal que necesita toda institución para lograr su crecimiento.

Hipótesis específica 1

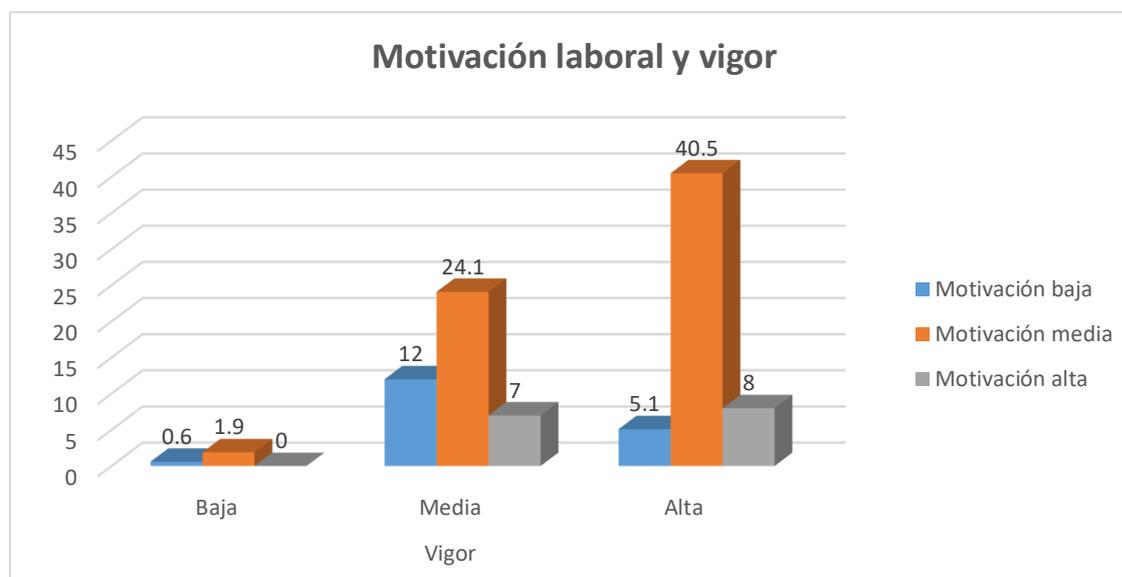
H₁ : La motivación laboral se relaciona con el vigor del engagement laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

H₀ : La motivación laboral no se relaciona con el vigor del engagement laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla 17.

Relación entre la motivación y vigor del engagement laboral

		Vigor			Total	
		Baja	Media	Alta		
Motivación	Baja	Recuento	1	19	8	28
		% del total	0,6%	12,0%	5,1%	17,7%
	Media	Recuento	3	38	64	105
		% del total	1,9%	24,1%	40,5%	66,5%
	Alta	Recuento	0	11	14	25
		% del total	0,0%	7,0%	8,9%	15,8%
Total	Recuento	4	68	86	158	
	% del total	2,5%	43,0%	54,4%	100,0%	

Gráfico 16.**Relación entre la motivación y vigor del engagement laboral****Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	10,225 ^a	4	,037
Razón de verosimilitud	11,002	4	,027
Asociación lineal por lineal	4,577	1	,032
N de casos válidos	158		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,37.

Nota. Como se observa el chi cuadrado = 10.225 < $x^2 = 9.49$, podemos determinar que la hipótesis alterna ha sido aceptada, debido a que el valor de chi cuadrado es mayor que el dato de la tabla estadísticas del x^2 para grado de libertad 4, por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

En cambio, hemos podido comprobar que, si existe relación significativa ($p > 0.037$), es decir que existe una motivación laboral de nivel medio y un nivel alto en la dimensión vigor del engagement laboral, lo que nos indica que los trabajadores que se encuentran regularmente motivados, se sienten altamente comprometidos con la organización.

Así tenemos que Amanqui y Sarmiento (2018), encontró en su investigación que existe relación altamente significativa entre la dimensión vigor del Engagement y la motivación laboral baja ($p < 0.01$) tal como lo muestra el test de chi cuadrado.

Peláez (2020) haciendo referencia a Schaufeli, que identifico que el vigor hace referencia a altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de invertir más esfuerzo en el trabajo, no sentirse fatigado fácilmente y persistir en la actividad, aunque aparezcan dificultades y complicaciones. De esta manera concuerda con Bakker (2012), quien manifestó que el vigor también tiene que ver con el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando incluso cuando se presentan dificultades, haciendo hincapié en la persistencia y ganas de trabajar.

Considerando que la dimensión vigor que se encontró en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, evidenció que más de la mitad de ellos, se sintieron llenos de energía, fuertes y vigorosos, que cada tienen ganas de venir a trabajar, además que sienten que pueden laborar por varias horas, son muy persistentes e incluso cuando haya situaciones desagiantes, continúan trabajando.

Hipótesis específica 2

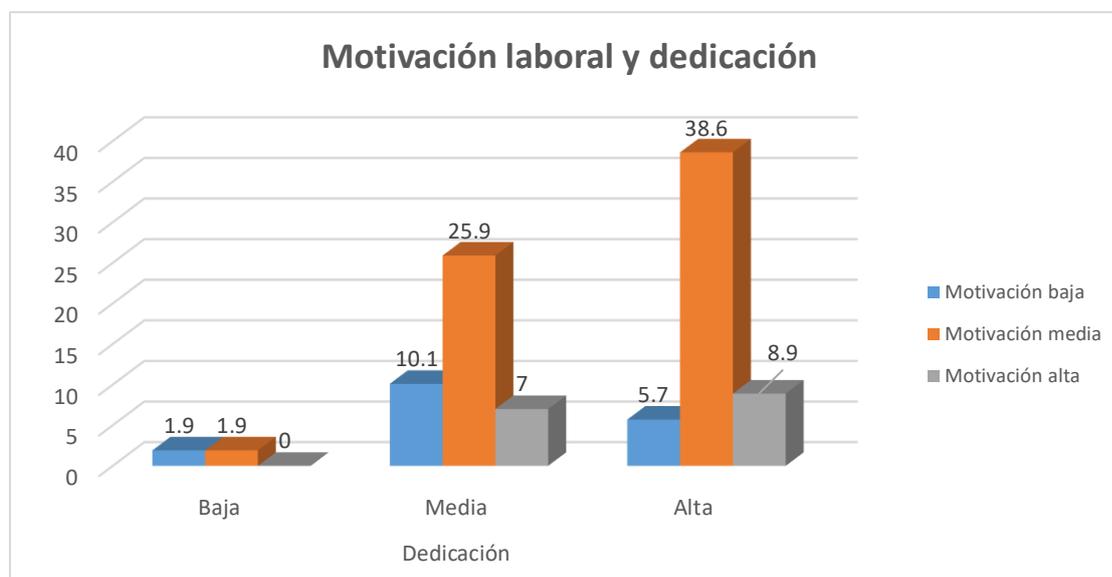
H_1 : La motivación laboral se relaciona con la dedicación del engagement laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

H_0 : La motivación laboral no se relaciona con la dedicación del engagement laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla 18.

Relación entre la motivación y dedicación del engagemet laboral

		Dedicación			Total	
		Baja	Media	Alta		
Motivación	Baja	Recuento	3	16	9	28
		% del total	1,9%	10,1%	5,7%	17,7%
	Media	Recuento	3	41	61	105
		% del total	1,9%	25,9%	38,6%	66,5%
	Alta	Recuento	0	11	14	25
		% del total	0,0%	7,0%	8,9%	15,8%
Total	Recuento	6	68	84	158	
	% del total	3,8%	43,0%	53,2%	100,0%	

Gráfico 17.**Relación entre la motivación y dedicación del engagement laboral****Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	Gf	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	9,255 ^a	4	,055
Razón de verosimilitud	9,313	4	,054
Asociación lineal por lineal	5,177	1	,023
N de casos válidos	158		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,86.

Nota. Como se observa el chi cuadrado = 9.255 < $\chi^2 = 9.49$, podemos determinar que la hipótesis alterna ha sido rechazada, debido a que el valor de chi cuadrado es menor que el dato de la tabla estadísticas del χ^2 para grado de libertad 4, por tanto, se acepta la hipótesis nula.

En cambio, hemos podido comprobar que no existe relación directa ($p > 0,055$), es decir que existe una motivación laboral de nivel medio y un nivel alto en la dimensión dedicación del engagement laboral, lo que nos indica que los trabajadores que se encuentran regularmente motivados, pero se sienten altamente comprometidos con la organización.

Así tenemos que Amanqui y Sarmiento (2018), encontró en su investigación que existe relación altamente significativa entre la dimensión dedicación del Engagement y La motivación laboral baja ($p < 0.01$) tal como lo muestra el test de chi cuadrado.

Asimismo Pelaéz (2020), citando lo referido por Schaufeli, que nos menciona que la dedicación se refiere al nivel de significado que tiene el trabajo para la persona, el entusiasmo por el trabajo que se hace y el sentirse orgulloso por el mismo, el alto reto percibido por el trabajo y la inspiración psicológica que proviene de la actividad laboral, por otra parte (Bakker, 2012) manifiesta que esta dimensión “hace referencia a una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo”. Resaltando básicamente lo entusiasmado y orgulloso que uno pueda sentirse en cualquier área de su trabajo.

En cuanto a la dimensión dedicación, más de la mitad de los trabajadores consideran que su trabajo esta lleno de significado y tiene un propósito, tiene entusiasmos, inspiración y están orgulloso de su labor y creen que cada día es un reto.

Hipótesis específica 3

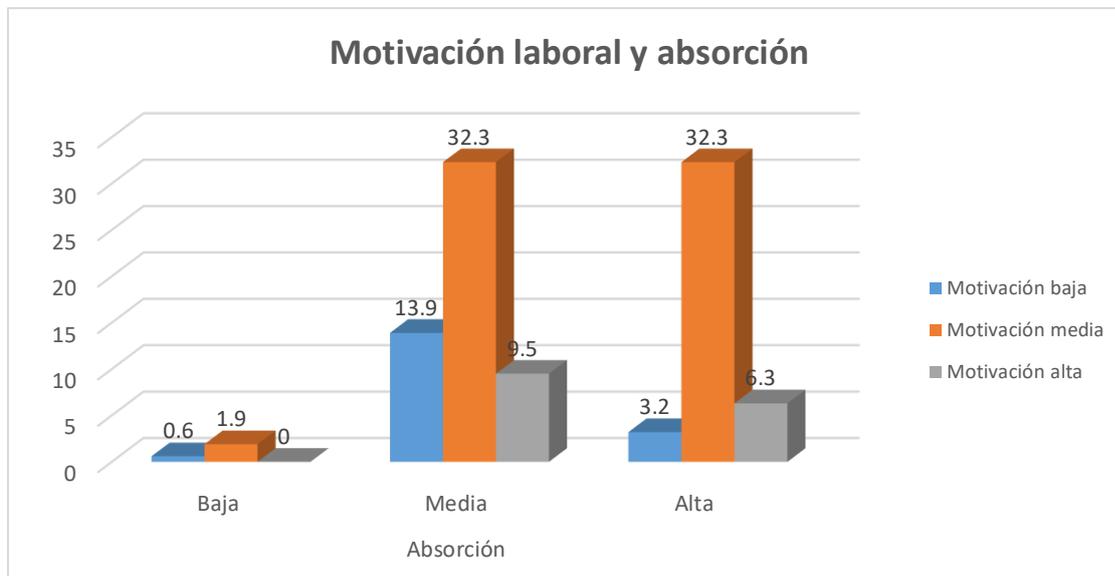
H_1 : La motivación laboral se relaciona con la absorción del engagement laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

H_0 : La motivación laboral no se relaciona con la absorción del engagement laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla 19.

Relación entre la motivación y absorción del engagement laboral

		Absorción				
		Baja	Media	Alta	Total	
Motivación	Baja	Recuento	1	22	5	28
		% del total	0,6%	13,9%	3,2%	17,7%
	Media	Recuento	3	51	51	105
		% del total	1,9%	32,3%	32,3%	66,5%
	Alta	Recuento	0	15	10	22
		% del total	0,0%	9,5%	6,3%	15,8%
Total	Recuento	4	88	66	158	
	% del total	2,5%	55,7%	41,8%	100,0%	

Gráfico 18.**Relación entre la motivación y absorción del engagement laboral****Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	9,482 ^a	4	,050
Razón de verosimilitud	10,843	4	,028
Asociación lineal por lineal	3,345	1	,067
N de casos válidos	158		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,57.

Nota. Como se observa el chi cuadrado = 9.482 < $x^2 = 9.49$, podemos determinar que la hipótesis alterna ha sido rechazada, debido a que el valor de chi cuadrado es menor que el dato de la tabla estadísticas del x^2 para grado de libertad 4, por tanto, se acepta la hipótesis nula.

En cambio, hemos podido comprobar que no existe relación directa ($p > 0,05$), es decir que existe una motivación laboral de nivel medio y un nivel alto en la dimensión absorción del engagement laboral, lo que nos indica que los trabajadores que se encuentran regularmente motivados, pero se sienten altamente comprometidos con la organización.

Así tenemos que Amanqui y Sarmiento (2018), encontró en su investigación que existe relación altamente significativa entre la dimensión absorción del Engagement y La motivación laboral baja ($p < 0.01$) tal como lo muestra el test de chi cuadrado.

En cuanto a la dimensión absorción, más de la mitad de los trabajadores consideran que el tiempo vuela cuando están laborando, y que se enfocan en su trabajo, son felices, están inmersos en sus actividades, fluyen en el ámbito laboral, y que les es difícil desconectarse de su trabajo.

Y tal como nos indica Peláez (2020), “la motivación laboral y el Enggement no deben dejarse de lado en una organización, sino que deben tener un estudio permanente por que están inmersas en cumplimiento de metas y objetivos. Demostrando de esta manera que mientras más motivados estén los colaboradores existirá mayor compromiso con su trabajo por parte de los mismos. Siendo una ventaja competitiva para toda organización ya se pública o privada”.

Finalmente, con los datos obtenidos a través de la aplicación del Cuestionario estructurado a la muestra establecida y la realización de entrevistas a los trabajadores administrativos que laboran en el Gobierno Regional de Moquegua, nos ha permitido contrastar que la motivación laboral no tiene una relación directa con el engagement laboral.

Conclusiones

1. Se determinó que no existe relación altamente significativa ($p < 0.30$) entre la motivación laboral y el engagement laboral en los trabajadores que laboran en el Gobierno Regional de Moquegua, debido a que los casos de motivación laboral media tienen un engagement alto.
2. Se determinó que no existe relación altamente significativa ($p < 0.13$) entre la motivación laboral y el vigor del engagement laboral en los trabajadores que laboran en el Gobierno Regional de Moquegua, debido a que los casos de motivación laboral media tienen un engagement alto.
3. Se determinó que no existe relación altamente significativa ($p < 0.19$) entre la motivación laboral y la dedicación del engagement laboral en los trabajadores que laboran en el Gobierno Regional de Moquegua, debido a que los casos de motivación laboral media tienen un engagement alto.
4. Se determinó que no existe relación altamente significativa ($p < 0.14$) entre la motivación laboral y la absorción del engagement laboral en los trabajadores que laboran en el Gobierno Regional de Moquegua, debido a que los casos de motivación laboral media tienen un engagement alto.

Recomendaciones

1. A la Gerencia General del Gobierno Regional de Moquegua, que atención a los resultados obtenidos sobre un nivel medio de motivación laboral y un nivel alto de engagement laboral, se tome en consideración los resultados negativos, donde se identificó que 20 trabajadores presentaron un nivel bajo de motivación laboral, por lo que se sugiere implementar estrategias para lograr mejorar este resultado y fomentar el crecimiento de la motivación del personal, con el fin de beneficiar no sólo a los trabajadores sino también a la institución, ya que el logro de los objetivos y metas trazadas, en una gran parte se debe al recurso humano que labora en la organización.
2. A la Gerencia General del Gobierno Regional de Moquegua, en atención a que no existe una relación entre la motivación laboral y el vigor del engagement laboral en los trabajadores, debido a que los casos de motivación laboral media tienen un engagement alto, se recomienda fomentar la motivación y cultura laboral, para desarrollar sensibilidad y percepción empática entre los compañeros de trabajo, para lograr sentir como propias las metas deseadas y motivaciones de vida.
3. A la Gerencia General del Gobierno Regional de Moquegua, en atención a que no existe una relación entre la motivación laboral y la dedicación del engagement laboral en los trabajadores, debido a que los casos de motivación laboral media tienen un engagement alto, se sugiere diseñar propuestas para mejorar las políticas motivacionales de la institución, para lograr una comunicación efectiva, que fortalezca las relaciones entre los miembros que componen la institución.
4. A la Gerencia General del Gobierno Regional de Moquegua, en atención a que no existe una relación entre la motivación laboral y la absorción del engagement laboral en los trabajadores, debido a que los casos de motivación laboral media tienen un engagement alto, se sugiere fomentar la realización de actividades y estrategias correspondientes para generar una organización saludable en consideración a que el bienestar en el ambiente laboral se ha convertido en una necesidad para las organizaciones, sobre todo para que el personal pueda tener un ambiente adecuado para realizar sus actividades, adecuadas relaciones interpersonales con sus compañeros, para lograr tener un desempeño laboral óptimo.

Fuentes de información

- Adahir, J. (2009). *Liderazgo y Motivación. La Regla del Cincuenta-Cincuenta. Los 8 Principio clave para ejercer el liderazgo nuevos emprendedores*. Gedisa.
- Ancona, M., Camacho, M., & Muñoz, C. (2012). *Motivación Laboral en Empleados Administrativos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*. UJAT.
- Bakker, Arnold (2006). “*The Job Demands- Resources Model: State of the Art*”. *Journal of Managerial Psychology*, vol. 22 (3), p. 309-328.
- Bakker, Arnold B; Demerouti, Evangelista; Schaufeli, Wilmar y Xanthopoulou, Desponia (2007). “*The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model*”. *International Journal of Stress Management*, vol. 14, p.121-141.
- Bakker, Arnold y Demerouti, Evangelista (2008). “*Towards a model of work engagement*”. *Career Development International*, vol. 13 (3), p. 209-223
- Bakker, Arnold y Demerouti, Evangelista. (2013). “*La teoría de las demandas y los recursos laborales*”. *Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 29, p.107-115. 59
- Bakker, Arnold; Demerouti, Evangelista y Euwema, Martin (2005). “*Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. Journal of Occupational Health Psychology*”, Vol. 10 (2), 170–180.
- Bakker, Arnold; Llorens, Susana; Schaufeli, Wilmar y Salanova, Marissa (2006). “*Testing the Robustness of the Job Demands-Resources Model*”. *International Journal of Stress Management*, vol. 13, p. 378-391.
- Blunda, J. M. (2010). *Trabajar motivado. Claves para que tu empleo sea fuente de satisfacción & entusiasmo*. UNSTA.
- Bobadilla, C. &. (2015). *Engagement Laboral y Cultura Organizacional: El rol de la orientación cultural en una empresa global*. Universidad del Pacífico.
- Bock, L. (2018). *La nueva fórmula del trabajo. Revelaciones de GOOGLE que cambiarán tu forma de vivir y liderar*. Conecta.

- Cañas, J. (2011). *Ergonomía en los sistemas de trabajo*. Nueva Granada: Grupo de Ergonomía Cognitiva.
- Cañas, J. (2011). *Ergonomía en los sistemas de trabajo*. Universidad de Granada. p 45. (En línea). ES. Consultado, 27 de abr. 2021. Formato PDF. Disponible en <http://www.infocop.es/pdf/LibroErgonomia.pdf>
- Cárdenas Aguilar, T. d., & Jaik, D. (2014). *Engagement Ilusión por el trabajo. Modelo teórico-conceptual* (Primera ed.). Redie.
- Chiavento, I. (2015). *Comportamiento Organizacional La Dinámica del éxito en las Organizaciones*. Mc Graw Hill - Interamericana Editores S.A.
- Concha Vargas, G. (2019). *Relación entre el Engagement con la satisfacción laboral en los trabajadores*. Universidad Autónoma San Francisco S.A.C.
- Cruz, C. (2017). *Motivación y clima laboral como estrategia para generar calidad*. Academia Española.
- Delgado Paredes, S., & Velásquez Velásquez, K. (2018). *Influencia del Engagement en la Satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el distrito de Cayma*. Universidad San Pablo.
- Demerouti, Evangelista; Bakker, Arnold; Nachreiner, Frielhelm y Schaufeli, Wilmar (2001). "The Job Demands - Resources model of Burnout". *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, p.499-512.
- Di Gennaro, M., & Lucero Hernández, O. (2013). Motivación y Satisfacción laboral. *Revista Educativa, 1*.
- Diraksa, E., Cho, S., & Liu, J. (2015). *Motivación extrínseca e intrínseca sobre el compromiso laboral en la industria de la hospitalidad: prueba de la teoría del hacinamiento de la motivación*. Sagepub.com. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/146735841561339>
- Granados, A. (2015). *Engagement laboral en la Dirección de Gestión de Talento Humano de la Contraloría General de la República*. UNAD.

- Green, J., Finkel, J., Grainne, M., & Fitzsimons, F. (2017). La naturaleza energizante del compromiso laboral: Hacia una nueva teoría de la motivación laboral basada en la necesidad. *Investigación en Comportamiento Organizacional*, 37, 1-18. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.riob.2017.10.007>
- Hanaysha, J. (2016). *Mejorar la productividad de los empleados a través del compromiso laboral: Evidencia del sector de la educación superior*. Management Science Letters.
- Hernández-Sampieri, R. &. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Poblaciones de los distritos de Huaura y Huacho. Perú: Estimaciones y Proyecciones de Población Total por Sexo de las Principales Ciudades, 2000-2015*. INEI.
- Juárez García, A. (2015). *Engagement laboral, un concepción científica: Entrevista con Wilmar Schaufeli*. Universidad San Martín de Porres.
- Jugo, L., Cabrera, N. y Frisancho, A. (2022) *Caracterización del departamento de Moquegua*. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Sucursales/Arequipa/moquegua-caracterizacion.pdf>
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2008). *Administración una perspectiva global*. McGrawHill.
- Lagos Cortes, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC*. Universidad Bio-Bio.
- Laura Berardi, A. (2015). *Motivación Laboral y Engagement*. Universidad FASTA.
- Lencioni, P. (2018). *Cómo motivar y comprometer a los empleados. Una fabua que aborda las tres causas fundamentales de un trabajo feliz*. Obelisco.
- León Díaz, G. D. (2017). *La Motivación y el Desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay- huari*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez.
- Leon-Ponce, M. (2017). *Estudio del Engagement laboral en trabajadores de atención al público de Scotiabank*. Universidad Católica San Pablo.

- Mendoza Robles, B., & Gutiérrez Figueroa, J. (2017). *Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado*. UNMD.
- Moreno, A., & Velásquez, A. (2011). *El Engagement: un constructo que promueve la calidad de vida en las organizaciones*. Universidad de la Sabana.
- Nogareda, C. (s.f.). NTP 179: *La carga mental del trabajo: definición y evaluación*. España.: INSHT.
- Omar, A. y Urteaga A. (2010) “*El impacto de la cultura nacional sobre la cultura organizacional*”. Universidad Javeriana, vol. 9, núm. 1, p. 79-92.
- Peláez, A. (2020). *Engagement y motivación laboral en los capacitadores de una empresa de certificaciones ISO, 2019*. Universidad César Vallejo.
- Pink, D. (2009). *La sorprendente verdad sobre que nos motiva*. Riverhead Books.
- Robbins, S. & De Cenzo D. (2008) *Administración de recursos humanos*, 6a Edición. México, Limusa.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (Decimo segunda ed.). Pearson Educacion.
- Robinson, D., Perryman, S. y Hayday, S. (2004). *Los impulsores del compromiso de los empleados*. Informe 408. Instituto de Estudios Laborales.
- Roca, R. (2015). *Know Mads. Los trabajadores del futuro*. LID.
- Saavedra, S. (2021). *Motivación Laboral y Engagement de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Llacanora*. Universidad Privada del Norte.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El Engagement en el Trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza.
- Setyo Riyanto, Endri Endri y Novita Herlisha (2021). Efecto de la motivación laboral y la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados: papel mediador del compromiso de los empleados. *Problemas y perspectivas en la gestión*, 19(3), 162-174. doi:10.21511/ppm.19(3).2021.14

- Tamayo, A. (1996). *Valores organizacionales*. En Tamayo, A. Borges-Andrade, J. E. Borges-Andrade, & W. Codo (Orgs.), *Trabalho, Organizações e Cultura* (pp. 175-193). São Paulo: Cooperativa de Autores Associados.
- Torres Oré, J. P. (2018). *Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Empresa de Transporte Leonel SAC, Santa Anita*. Universidad María Auxiliadora.
- Vega-Chavez, R. (2018). *Relación entre la motivación laboral y el engagement en la empresa "Almacenes Populares SRL"*. Universidad César Vallejo.

Anexos

Tabla 20. Matriz de Consistencia

Título: Motivación laboral y el engagement laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Metodología
¿Cómo es la relación entre la Motivación Laboral con el Engagement Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua?	Establecer la relación entre la Motivación Laboral y el Engagement Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua..	Ho: La motivación laboral no se relaciona significativamente con el engagement laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua. Ha: La motivación laboral se relaciona significativamente con el engagement laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.	V. Independiente Motivación laboral	La motivación laboral se enfoca en brindar a los colaboradores de una organización las herramientas necesarias para que puedan lograr satisfacer sus necesidades y cumplir sus expectativas (Lagos Cortes, 2015).	La motivación laboral comprende la variedad, identidad e importancia en la tarea, autonomía en la realización y retroalimentación.	- Variedad - Identidad con la tarea - Importancia de la tarea - Autonomía en la realización - Retroalimentación	<u>Nivel de investigación</u> • Descriptivo, correlacional. <u>Tipo de investigación</u> • Básica <u>Método y diseño de investigación</u> • Método: Analítico • Diseño: No experimental
Problemas Específicos - ¿Cómo es la relación entre motivación laboral y vigor del engagement laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua? - ¿Cómo es la relación entre motivación laboral y dedicación del engagement laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua? - ¿Cómo es la relación entre motivación laboral y absorción del engagement laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua?	- Objetivos Específicos - Determinar la relación entre motivación laboral y vigor del engagement laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua. - Determinar la relación entre motivación laboral y dedicación del engagement laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua. - Determinar la relación entre motivación laboral y absorción del engagement laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.	Hipótesis Específicas HE1 Ho: La motivación laboral no se relaciona con el vigor del engagement laboral de los trabajadores Ha: La motivación laboral se relaciona con el vigor del engagement laboral de los trabajadores HE2 Ho: La motivación laboral no se relaciona con la dedicación del engagement laboral de los trabajadores. Ha: La motivación laboral se relaciona con la dedicación del engagement laboral de los trabajadores. HE3 Ho: La motivación laboral no se relaciona con la absorción del engagement laboral de los trabajadores. Ha: La motivación laboral se relaciona con la absorción del engagement laboral de los trabajadores.	V. Dependiente Engagement laboral	El Engagement es un estado cognitivo, emocional y de comportamiento propio del trabajador que se dirige hacia el bienestar organizacional. (Shaufeli y Bakker, 2010)	El Engagement como un estado mental positivo, satisfactorio relacionado al trabajo; caracterizador por vigor, dedicación y absorción.	- Vigor - Dedicación - Absorción	<u>Población y muestra:</u> • Trabajadores del área administrativa del Gobierno Regional de Moquegua <u>Técnicas e instrumentos de investigación</u> Técnicas • Encuestas • Instrumentos <u>Métodos de análisis de datos</u> • Software, Estadísticos, Excel

Fuente: Elaboración propia

Instrumentos de recolección de datos

Datos generales de los trabajadores

Esta prueba es completamente anónima y la información contenida sólo será utilizada para fines de investigación.

Muchas gracias por su colaboración.

Por favor complete los siguientes datos:

1. Género

Masculino ()

Femenino ()

2. Edad

20 a 30 años ()

31 a 40 años ()

41 a 50 años ()

51 a más años ()

3. Tiempo de trabajo

1 a 5 años ()

6 a 10 años ()

11 a más años ()

4. Condición laboral

Nombrado ()

Contratado ()

Otra modalidad ()

Motivación laboral

Dimensiones	Siempre	Casi siempre	A veces	Pocas veces	Nunca
1. Variedad de la tarea					
1. Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades					
2. Realizo contribuciones significantes al servicio o resultado final.					
3. Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo					
4. El trabajo es bastante simple y repetitivo.					
5. Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes					
6. La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.					
2. Identidad de la tarea					
1. Yo tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo					
2. Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.					
3. Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.					
3. Importancia de la tarea					
1. Lo que realizo afecta el bienestar de los usuarios de muchas maneras importantes.					
2. Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el horario laboral.					
3. Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia de la institución .					
4. Los usuarios se ven afectados por el trabajo que realizo					
4. Autonomía en la realización de tareas					
1. Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo					
2. El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.					
3. Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los usuarios.					
4. Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.					
5. Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.					
6. Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.					
5. Retroalimentación					
1. Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.					
2. El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando.					
3. Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.					
4. Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo.					

Utrecht work engagement scale (UWES)
Cuestionario

Las siguientes preguntas se refieren al compromiso de las personas en el tipo de trabajo, por favor lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de Esta forma, Si **nunca** se ha sentido así **conteste 0 (cero)** y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así, teniendo en cuenta el número que:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regular mente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6

Factores		0	1	2	3	4	5	6
Dimensión I: Vigor								
1	En mi trabajo me siento llena de energía.							
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.							
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.							
4	Puedo seguir trabajando durante largos periodos de tiempo.							
5	Soy muy persistente en mi trabajo.							
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.							
Dimensión II: Dedicación								
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.							
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo.							
9	Mi trabajo me inspira.							
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.							
11	Mi trabajo es retador.							
Dimensión III: Absorción								
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.							
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor mío.							
14	Soy feliz estoy absorto en mi trabajo.							
15	Estoy inmerso en mi trabajo.							
16	Me “dejo llevar” por mi trabajo.							
17	Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.							

Validaciones

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Jesús Efraín Macedo Gonzáles
 1.2 Grado académico: Magister en Ciencia Política – Western Illinois University (EE.UU)
 1.3 Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional de Moquegua
 1.4 Título de la Investigación: MOTIVACIÓN LABORAL Y EL ENGAGEMENT LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA, 2022
 1.5 Autor del instrumento: Luis Dante Zubia Cortéz
 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura en Administración y Negocios Internacionales
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.			X		
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.		X			
SUB TOTAL			1	4	4	1
TOTAL			4	24	32	10

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 14

VALORACION CUALITATIVA : BUENO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Moquegua 12 de Abril del 2022


 Jesús E. Macedo Gonzales
 ABOGADO
 CUI 7519

DNI N° 29716825

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: MAQUERA LUQUE, PEDRO JESÚS
- 1.2. Grado académico: DOCTOR
- 1.3. Cargo e institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
- 1.4. Título de la Investigación: MOTIVACION LABORAL Y EL ENGAGEMENT LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA, 2022
- 1.5. Autor del instrumento: Luis Dante Zubia Cortéz
- 1.6. Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura en Administración y Negocios Internacionales
- 1.7. Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					4	6
TOTAL					32	60

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 18.4

VALORACION CUALITATIVA : EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Moquegua, 11 de abril del 2022


 DR. PEDRO JESUS MAQUERA LUQUE
 DNI-826493044

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Machicado Lea, German Wilber
 1.2. Grado académico: Doctor
 1.3. Cargo e institución donde labora: Catedrático de la Universidad Nacional de Moquegua
 1.4. Título de la Investigación: MOTIVACIÓN LABORAL Y EL ENGAGEMENT LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA, 2022
 1.5. Autor del instrumento: Luis Dante Zubia Cortéz
 1.6. Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura en Administración y Negocios Internacionales
 1.7. Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					6	4
TOTAL					48	40

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 17.6

VALORACION CUALITATIVA : EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Moquegua, 28 de Marzo del 2022


 German W. Machicado Lea
 DOCTOR EN EDUCACIÓN
 DNI. 00614934
 O.N. Reg. 02-051537

