



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN MENCION GESTIÓN
PÚBLICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL**

TESIS

**MOTIVACIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCORCA, 2018**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO EMPRESARIAL**

AUTOR:

BR. ANA MARIA, CCALA MOLINA

ASESOR:

DR. GABRIEL SUYO CRUZ

ORCID : 0000-0002-9490-403X

CUSCO-PERÚ

2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, **Asesor** del trabajo de investigación/tesis titulada: MOTIVACION LABORAL Y ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCORCA, 2018

presentado por: ANA MARIA CESIA MALINA con DNI Nro.: 44104579 presentado por: _____ con DNI Nro.: _____ para optar el

título profesional/grado académico de MAESTRO EN ADMINISTRACION MENCION GESTION PUBLICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL.

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 03 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 5%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 15 de ENERO de 2025



Firma

Post firma: GABRIEL SUYP CAO 7

Nro. de DNI: 23942696

ORCID del Asesor: 0000-0002-9490-403X

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.

2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: oid:

27259:420801118

Tesis Ana María Ccala Molina.pdf

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::27259:420801118

102 Páginas

Fecha de entrega

14 ene 2025, 10:44 a.m. GMT-5

14,239 Palabras

Fecha de descarga

14 ene 2025, 10:56 a.m. GMT-5

79,414 Caracteres

Nombre de archivo

Tesis Ana María Ccala Molina.pdf

Tamaño de archivo

2.3 MB




5% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 5%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 3%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

ESCUELA DE POSGRADO

Paraninfo Universitario 2do. Piso - Telefax (051 - 084 - 231751) Email: Posgrado@unsaac.edu.pe
Cusco- Perú

INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

Dr. FÉLIX HURTADO HUAMAN, Director General de la Escuela de Posgrado, me dirijo a usted en mi condición de presidente del jurado evaluador de la tesis intitulada "**MOTIVACIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCORCA, 2018**"; presentado(a) por la **Br. CCALA MOLINA ANA MARIA**. Hago de su conocimiento que el (la) sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día **SEIS DE SETIEMBRE DE 2019**.

Es todo cuanto informo a usted de acuerdo al Artículo 31° dice: *Informe del Presidente del Jurado de Grado del levantamiento de observaciones* del Reglamento de Grados de la Escuela de Posgrado fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de **MAESTRIA EN ADMINISTRACION MENCION GESTION PUBLICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL**.


Cusco, 17 octubre 2024



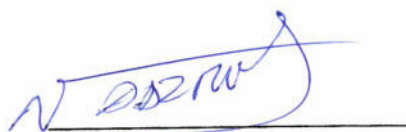
DR. MANRIQUE BORDA PILINCO
Primer Replicante



MGT. BETTY VICTORIA SOLOGUREN CARRASCO
Segundo Replicante



MGT. PROSPERO NARCISO MIRANDA CARRION
Primer dictaminante



MGT. CARLOS NAVARRO LUNA
Segundo dictaminante

DEDICATORIA

Dedico este estudio de todo corazón a Dios, cuya protección inquebrantable ha sido mi luz guía a lo largo de mi camino. Con su divina presencia, he encontrado la fuerza para superar innumerables desafíos y navegar las turbulentas aguas de la adversidad. Es por su gracia que he experimentado el don de la vida y la ocasión de alcanzar a este trascendental hito en mi desarrollo profesional.

A mis queridos padres, Eduardo y Benita, cuya fuerza inquebrantable y apoyo constante han sido la base de mi vida. Su amor ha sido un faro constante, iluminando mi camino incluso en medio de nuestros desacuerdos. A mis hermanos, que han llenado mi vida de risas y recuerdos inolvidables, atesoro cada momento que compartimos. Y un abrazo especial para mi querida hermana Isabel, cuyo corazón abierto y oído atento siempre han estado ahí para mí, dispuesta a darme una mano cuando lo necesito. Mi amor por ti, mi dulce hermanita, no tiene límites.

La autora

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco por aperturar esta maestría, la misma que me da opción de formarme profesionalmente siendo mi alma mater.

A todos los docentes, quienes me incentivaron en muchos sentidos a seguir adelante guiando mi camino profesional sin su apoyo no hubiese sido posible aprender y aplicar en mi vida laboral.

Al Dr. Gabriel Suyo Cruz mi mentor, por su valiosa guía y asesoramiento haciendo participe en sus sabias enseñanzas y la realización de la misma.

A la Municipalidad distrital de Ccorca por permitirme aplicar los instrumentos de investigación de tesis en sus instalaciones

Agradezco de corazón a todos los que apoyaron, en la ejecución exitosa de este proyecto. Su apoyo ha iluminado el camino y enriquecido este viaje de innumerables maneras.

La autora

PRESENTACIÓN

DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
CONTABILIDAD, CIENCIAS ECONÓMICAS Y TURISMO DE LA UNSAAC.

De conformidad con el prestigioso Reglamento de Grados y Títulos dictado por la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, es imperativo exhibir la tesis de indagación integral titulado: “MOTIVACIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCORCA, 2018”, para la obtención del grado académico de Maestra en Administración con mención en Gestión Pública y Desarrollo Empresarial.

Mi agradecimiento a la municipalidad de Ccorca en la persona de su señor alcalde, sus regidores y trabajadores, quienes colaboraron con su participación en las encuestas y con sus opiniones.

Mi profundo reconocimiento a la Escuela de Posgrado, de esta Universidad prestigiosa, a sus catedráticos que educan y comparten las experiencias profesionales a los educandos a través del respeto a la ética y al conocimiento riguroso.

La autora

INTRODUCCIÓN

La Motivación laboral se ha convertido en un fenómeno importante, especialmente cuando se considera que cualquier persona que sea responsable de la supervisión de los empleados que realizan tareas de trabajo, debe saber que algunas personas participan más del interés en la tarea que otras. Por lo tanto, conocer los intereses de los empleados ayuda a la administración en la estructuración del trabajo, así como a asignar a las personas adecuadas a las diferentes asignaciones de proyectos.

Tener empleados motivados, entusiastas es un activo crucial que toda institución desea alcanzar, principalmente para la administración, debido que no será necesario realizar ningún control. Además, dichos empleados siempre ofrecerán el mejor rendimiento, por otra parte, la empresa estará a gusto con los resultados óptimos alcanzados. En la medida en que es importante saber cuál es la mejor manera de administrar, monitorear o gobernar al recurso humano de la institución, es más significativo contar con empleados que sean auto motivados para hacer su trabajo. La implicación de esto para los estudios de gestión es que es necesario tener más conocimiento y comprensión sobre cómo obtener lo mejor de los empleados. Esto puede lograrse en gran medida conociendo y entendiendo sus intereses.

Por otro lado, el compromiso laboral y el Engagement también se han convertido en un aspecto importante, ya que tiene consecuencias positivas para la organización. La investigación realizada sobre el Engagement ha demostrado que los empleados con Engagement alto se comprometen más con la organización, lo que lleva a aumentar el agrado laboral, disminuir el abandono y la rotación, mejorar la salud y el bienestar, más comportamientos de rol adicional, mayor rendimiento y mayor exposición de iniciativas personales, comportamiento proactivo y motivación de aprendizaje.

Ante esta realidad, la finalidad de la pesquisa es ahondar en la intrincada correspondencia que hay entre la motivación laboral y el compromiso de los recursos humanos de la municipalidad distrital de Ccorca. Para lograrlo, recopilamos información minuciosamente mediante el empleo de instrumentos específicos diseñados para calcular y cuantificar tanto la motivación laboral como los niveles de compromiso. Esto implicó la realización de encuestas directas, que se administraron cuidadosamente a los trabajadores, lo que nos permitió capturar sus percepciones y experiencias de una manera significativa.

Esta investigación se ejecutó en cinco capítulos meticulosamente elaborados, cada uno de los cuales contribuye a una exploración integral del tema. El Capítulo I, titulado "Planteamiento del problema", profundiza en las cuestiones centrales en cuestión, articulando la situación problemática de una manera clara y atractiva. Presenta las interrogantes del estudio, distinguiendo entre el problema general y específicos más matizados. Además, este capítulo subraya la importancia y relevancia de la investigación, presentando una justificación convincente de su necesidad y culmina con un objetivo general bien definido junto con una serie de objetivos específicos que guían la tesis. En el apartado II, titulado "Marco teórico conceptual", la narración se amplía para abarcar un rico tapiz de estudio previos, tanto a escala internacional como nacional. Aquí, se examinan en profundidad los fundamentos teóricos que sustentan el concepto de motivación laboral, reflexionando sobre su intrincada relación con el compromiso. Este capítulo detalla meticulosamente las características definitorias del compromiso, acompañadas de un modelo explicativo que aclara sus complejidades. Además, presenta un enfoque conceptual que destaca las conexiones fundamentales entre las variables, iluminando las vías a través de las cuales se influyen mutuamente y, en última instancia, dan forma a la experiencia laboral.

El apartado III profundiza en el marco fundacional del estudio, articulando la hipótesis general junto con las variables clave en juego. Esta sección describe detalladamente la hipótesis principal y sus contrapartes específicas, al tiempo que identifica meticulosamente las diversas variables de estudio. Además, proporciona definiciones conceptuales que aclaran los fundamentos teóricos de estas variables, así como definiciones operativas que detallan cómo se medirán y analizarán en términos prácticos. Además, este capítulo aborda las características de la población, delineando el método de estudio empleado, las herramientas utilizadas en la recopilación de información valiosa y los instrumentos que facilitarán este proceso. Además, profundiza en la evaluación de datos, asegurando una comprensión integral de cómo se desarrollará la investigación y producirá información significativa.

Capítulo IV: Metodología profundiza en el intrincado marco de la investigación, destacando el tipo y diseño específico empleado. Se profundiza en la unidad de análisis y se proporciona una visión general completa de la población de estudio. El capítulo también detalla el meticuloso proceso de selección del tamaño muestral. Se examinan en profundidad las diversas herramientas empleadas en el recojo de información, junto con una discusión de los instrumentos empleados en la investigación. El capítulo aborda la validación y confiabilidad de estos instrumentos para garantizar la integridad de los hallazgos. Además, delinea los criterios de calificación de los participantes y culmina con una observación y comentario en profundidad de los datos recogidos.

En el apartado V se realizó pruebas de hipótesis rigurosas, desentrañando los conocimientos obtenidos de la investigación y, al mismo tiempo, se analizó las discrepancias de los descubrimientos en un área más amplia del estudio. Este capítulo culmina con una síntesis de conclusiones y recomendaciones prácticas basadas en los resultados de la investigación. Además, proporciona una lista cuidadosamente

seleccionada de referencias bibliográficas y anexos relevantes, lo que garantiza una presentación completa del trabajo realizado.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PRESENTACIÓN.....	iv
INTRODUCCIÓN.....	v
ÍNDICE GENERAL.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xv
RESUMEN.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Situación problemática.....	1
1.2. Formulación del problema.....	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos.....	5
1.3. Justificación.....	5
1.3.1. Justificación teórica.....	5
1.3.2. Justificación metodológica.....	6
1.3.3. Justificación práctica.....	6
1.4. Objetivos.....	6
1.4.1. Objetivo General.....	6
1.4.2. Objetivos Específicos.....	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	8
2.1. Antecedentes de investigación.....	8

2.1.1. Antecedentes internacionales	8
2.1.2. Antecedentes nacionales	10
2.1.3. Antecedentes locales	12
2.2.1. Motivación laboral	12
2.2.1.1. Definición de motivación laboral.....	12
2.2.1.2. Teorías sobre la motivación laboral	14
2.2.1.3. Tipos de motivación laboral.....	19
2.2.1.4. Motivadores y satisfacción laboral	20
2.2.1.5. Motivación y compromiso laboral	21
2.2.1.6. Motivación y expectativas laborales	22
2.2.2. Engagement.....	23
2.2.2.1. Definición de engagement	23
2.2.2.2. Engagement y Burnout.....	24
2.2.2.3. Factores involucrados en el Engagement.....	25
2.2.2.4. Efectos del Engagement.....	27
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS GENERAL Y VARIABLES	30
3.1. Hipótesis general.....	30
3.2. Hipótesis específicas	30
3.3. Identificación de variable.....	30
3.4. Operacionalización de variables	31
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA	32
4.1. Tipo y diseño de investigación.....	32
4.1.1. Tipo de estudio.....	32
4.1.2. Diseño de investigación	32
4.1.3. Métodos de investigación.....	33

4.2. Unidad de análisis.....	33
4.3. Población de estudio.....	33
4.4. Selección de muestra.....	34
4.5. Tamaño de muestra.....	34
4.6. Técnicas de recolección de datos.....	34
4.6.1. Técnicas.....	34
4.6.2. Instrumentos.....	35
4.6.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos.....	35
4.6.4. De los criterios de baremación.....	37
4.7. Análisis e interpretación de la información.....	38
CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	40
5.1. Resultados descriptivos por variables.....	40
5.1.1. Resultados para Motivación laboral.....	40
5.1.2. Resultados para dimensiones de Motivación laboral.....	41
5.1.3. Resultados para Engagement.....	47
5.1.4. Resultados para dimensiones de Engagement.....	48
5.2. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Motivación laboral y Engagement.....	52
5.2.1. Prueba de hipótesis.....	52
5.2.2. Prueba de Sub hipótesis.....	53
CONCLUSIONES.....	71
RECOMENDACIONES.....	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	73
ANEXOS.....	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Población de estudio.....	34
Tabla N° 2 Rangos para interpretación del coeficiente Alpha de Cronbach.....	35
Tabla N° 3 Estadísticos de fiabilidad para la variable Motivación laboral.....	36
Tabla N° 4 Estadísticos de fiabilidad para la variable Engagement	36
Tabla N° 5 Escalas para la calificación de la variable Motivación laboral.....	37
Tabla N° 6 Escalas para la calificación de la variable Engagement	37
Tabla N° 7 Variable Motivación laboral.....	40
Tabla N° 8 Dimensión Desmotivación.....	41
Tabla N° 9 Dimensión Regulación externa.....	42
Tabla N° 10 Dimensión Regulación introyectada.....	44
Tabla N° 11 Dimensión Regulación identificada.....	45
Tabla N° 12 Dimensión Motivación intrínseca.....	46
Tabla N° 13 Variable Engagement	47
Tabla N° 14 Dimensión Vigor	48
Tabla N° 15 Dimensión Dedicación	49
Tabla N° 16 Dimensión Absorción	50
Tabla N° 17 Prueba de independencia Chi Cuadrado.....	52
Tabla N° 18 Prueba asociación Rho de Spearman.....	52
Tabla N° 19 Prueba asociación Rho de Spearman entre las dimensiones Desmotivación y Vigor	53
Tabla N° 20 Prueba asociación Rho de Spearman entre las dimensiones Regulación externa y Vigor.....	54
Tabla N° 21 Prueba asociación Rho de Spearman entre las dimensiones Regulación introyectada y Vigor.....	55

Tabla N° 22 Prueba asociación Rho de Spearman entre las dimensiones Regulación identificada y Vigor	56
Tabla N° 23 Prueba asociación Rho de Spearman entre las dimensiones Motivación intrínseca y Vigor	57
Tabla N° 24 Prueba asociación Rho de Spearman entre las dimensiones Desmotivación y Dedicación	58
Tabla N° 25 Prueba asociación Rho de Spearman entre las dimensiones Regulación externa y Dedicación	59
Tabla N° 26 Prueba asociación Rho de Spearman entre las dimensiones Regulación introyectada y Dedicación	60
Tabla N° 27 Prueba asociación Rho de Spearman entre las dimensiones Regulación identificada y Dedicación	61
Tabla N° 28 Prueba asociación Rho de Spearman entre las dimensiones Motivación intrínseca y Dedicación	62
Tabla N° 29 Prueba asociación Rho de Spearman entre las dimensiones Desmotivación y Absorción.....	63
Tabla N° 30 Prueba asociación Rho de Spearman entre las dimensiones Regulación externa y Absorción.....	64
Tabla N° 31 Prueba asociación Rho de Spearman entre las dimensiones Regulación introyectada y Absorción.....	65
Tabla N° 32 Prueba asociación Rho de Spearman entre las dimensiones Regulación identificada y Absorción.....	66
Tabla N° 33 Prueba asociación Rho de Spearman entre las dimensiones Motivación intrínseca y Absorción	67

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Motivación Laboral.....	40
Gráfico N° 2 Dimensión Desmotivación.....	42
Gráfico N° 3 Dimensión Regulación externa.....	42
Gráfico N° 4 Dimensión Regulación introyectada.....	44
Gráfico N° 5 Dimensión Regulación identificada.....	45
Gráfico N° 6 Dimensión Motivación intrínseca.....	46
Gráfico N° 7 Variable Engagement.....	48
Gráfico N° 8 Dimensión Vigor.....	48
Gráfico N° 9 Dimensión Dedicación.....	50
Gráfico N° 10 Dimensión Absorción.....	50

RESUMEN

La finalidad principal del estudio fue investigar la correlación entre la motivación laboral y el compromiso de los empleados dentro de la fuerza laboral de la Municipalidad Distrital de Ccorca en el año 2018. Para alcanzar dicho propósito, se manejó una metodología de estudio cuantitativo. El estudio se caracteriza por ser de propósito básico, de alcance temporal transversal y utiliza un diseño no experimental de carácter descriptiva correlacional.

Poblacionalmente la pesquisa está concertada por 45 empleados designados y contratados de la municipalidad distrital. Se empleó una técnica de muestreo no aleatorio donde se seleccionó una muestra de 40 individuos de esta población. El recojo de información se realizó utilizando la herramienta de encuesta, que comprendió: el Cuestionario de Motivación Laboral y Compromiso de Utrecht.

De este análisis se puede concluir que hay una correlación directa y significativa entre las variables Motivación Laboral y Engagement entre los recursos humanos de la municipalidad distrital de Ccorca en el año 2018. Esta asociación se cuantifica a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman, donde se calcula 0,766, que implica un alto nivel de asociación. Esto sugiere que ambas variables muestran una covariación positiva; específicamente, mientras aumenta la Motivación Laboral, el Engagement también muestra el mismo comportamiento.

Palabras clave: Motivación Laboral, Engagemen

ABSTRACT

The main purpose of the study was to investigate the correlation between work motivation and employee commitment within the workforce of the District Municipality of Ccorca in 2018. To achieve this purpose, a quantitative study methodology was used. The study is characterized by being of basic purpose, of transversal temporal scope and uses a non-experimental design of a descriptive correlational nature.

Population-wise, the research is conducted by 45 employees appointed and contracted by the district municipality. A non-random sampling technique was used where a sample of 40 individuals was selected from this population. The information was collected using the survey tool, which included: the Utrecht Work Motivation and Commitment Questionnaire.

From this analysis, it can be concluded that there is a direct and significant correlation between the variables Work Motivation and Engagement among the human resources of the district municipality of Ccorca in 2018. This association is quantified through the Spearman Rho correlation coefficient, where it is calculated at 0.766, which implies a high level of association. This suggests that both variables show a positive covariation; specifically, as Work Motivation increases, Engagement also shows the same behavior.

Key words: Work Motivation, Engagement.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

Poseer y efectuar un trabajo es una vía fundamental que implica la realización personal y cumple un rol esencial en el desarrollo de las personas. Investigadores de prestigio como lo es Ramírez y Lee (2011) sostienen que es una actividad fundamental en el transcurso de vida del ser humano, que ofrece oportunidades de integración social que pueden enriquecer o perjudicar el bienestar de las personas, dependiendo de la naturaleza del entorno laboral. Esta atmósfera puede dar lugar a diversos problemas, no solo para el individuo sino también para la organización en su conjunto. Como destacan Peiró y Bravo (1999), fomentar un entorno laboral sano es la mayor transformación que buscan alcanzar las organizaciones; donde se busque salvaguardar la integridad de los recursos humanos, a fin de tener la fuerte certeza que los objetivos de la organización aumenten significativamente.

Como resultado del argumento de ambos autores salvaguardar la integridad general de los recursos humanos en la actualidad es una preocupación crucial para las empresas que se esfuerzan por seguir siendo competitivas en un panorama en constante evolución lleno de demandas diversas y crecientes tanto de la sociedad como del mercado. Como señalan Segurado y Agulló (2002), esta cuestión se aborda desde dos perspectivas distintas pero interconectadas. La primera se basa en los aspectos psicológicos del trabajo, centrándose en la complacencia, salubridad y estadía general de los colaboradores, que sirve como elemento fundamental para fomentar el crecimiento organizacional. La segunda perspectiva enfatiza la relevancia en cuanto a la eficiencia y la productividad en

el trabajo, considerando estos factores como requisitos esenciales para mejorar el ambiente de trabajo e impulsar mejoras en el desempeño general.

Si bien es cierto que diversos factores impulsan a las personas a buscar un empleo satisfactorio, Armstrong (2007) distingue entre dos clases de motivación: intrínseca y extrínseca. La primera se describe en la fuerza interna y profunda que lleva el individuo para efectuar ciertas acciones ya que esto implica satisfacer necesidades y deseos personales. Esta forma de motivación es autosostenida, ya que las personas tienden a gravitar hacia roles que se alinean con sus pasiones y aspiraciones. Los elementos que fomentan la motivación intrínseca incluyen un sentido de responsabilidad, la autonomía para tomar decisiones, la posibilidad de asumir riesgos calculados, la oportunidad de utilizar y mejorar las propias habilidades, tareas atractivas y caminos para el crecimiento personal. Por otro lado, la motivación extrínseca gira en torno a premios del exterior, tales como aumentos de sueldo, elogios o promociones orquestadas por la gerencia. Si bien los motivadores extrínsecos pueden ser efectivos en el corto plazo, su impacto tiende a disminuir con el tiempo. Por el contrario, los motivadores intrínsecos, arraigados en los propios valores e intereses del individuo, a menudo tienen una influencia más duradera, ya que surgen desde dentro en lugar de ser impuestos desde fuera.

Por lo tanto, estos dos factores son elementos imprescindibles que influyen en toda la organización y en el talento humano que lo conforman. Comprender estos elementos y su interacción es esencial para diseñar estrategias eficaces destinadas a mejorar la gestión institucional. Al profundizar en los matices de lo que motiva a las personas y las mantiene comprometidas con su trabajo, los líderes pueden desarrollar iniciativas específicas que fomenten un lugar de trabajo más dinámico y productivo. (Davis & Newstrom, 1991).

En el reconocido municipio distrital de Ccorca se ha realizado un esfuerzo concertado para mejorar la salud ocupacional de su fuerza laboral, buscando fomentar tanto su bienestar como su satisfacción en el marco de las regulaciones laborales vigentes. Esta iniciativa reconoce la importancia crítica de factores como la estabilidad laboral y los beneficios sociales, elementos que están profundamente entrelazados con la legislación laboral. Estos aspectos no son meramente procedimentales; son temas sensibles que pueden afectar significativamente la dedicación y la conexión que los trabajadores sienten hacia sus organizaciones. Al abordar estas variables, Ccorca pretende cultivar una fuerza laboral más comprometida y comprometida, sin embargo en esta municipalidad se evidencia una desmotivación alta de los trabajadores, las ganas que ponen en realizar sus actividades diarias es mínima, es decir muchas de ellos solo laboran por generar ingresos para su bienestar personal o familiar más no por compromiso, del mismo modo se logra evidenciar que la regulación externa en esta municipalidad es deficiente, puesto que gran parte de los colaboradores no cuentan con una estabilidad laboral, debido a que los contratos de hoy solo se realizan por meses lo que no permite al colaborador mostrar sus habilidades con más confianza, del mismo modo las compensaciones laborales no son cumplidas como estipula la ley; por lo que algunos colaboradores solo cumplen con su horario laboral y no se prestan a desarrollar horas extras; este tipo de deficiencias no permite lograr la regulación introyectada, donde se establezcan desafíos personales que les permita lograr satisfacción personal plena; entre tanto algunos colaboradores no logran interiorizar los valores institucionales por lo que no encuentran sentido en el trabajo que realizan. Otra de las deficiencias encontradas es la falta de motivación intrínseca como tal, pues la mayor parte de los colaboradores de esta institución no muestran interés en las tareas que cumplen dentro de la municipalidad,

por lo que muchas veces algunos trámites realizados por los usuarios no son bien ni correctamente atendidos lo que genera malestar en los usuarios.

Asimismo, existen una serie de carencias en cuanto al nivel de engagement de cada colaborador, una cantidad considerable de los colaboradores no poseen vigor en las actividades que realizan, es decir no ponen suficiente energía, deseo y persistencia en las actividades que se plantean, por lo que algunas veces terminan reprogramando algunas actividades, este tipo de deficiencias no permite a la municipalidad lograr los objetivos establecidos en el tiempo ni en la fecha. Asimismo se observa que algunos colaboradores no se dedican a plenitud con sus actividades diarias, es decir no se identifican claramente con las tareas que realizan dentro de la municipalidad, por lo que algunas veces no asumen las consecuencias de su irresponsabilidad generando así un conflicto interno entre los colaboradores; del mismo modo se evidencia hasta el momento que la mayoría de los colaboradores no son aún conscientes de la responsabilidad que asumieron dentro de la municipalidad, por lo que terminan cometiendo muchos errores en cuanto a documentación tanto interna como externa; por otro lado se observa la falta compromiso de parte del colaborador con su trabajo, algunos de ellos sienten mucho desagrado al desarrollar algunas actividades lo que refleja un simple involucramiento laboral que no permite trabajar de forma integral en el cumplimiento de las metas.

Como se manifiesta en los dos párrafos anteriores la problemática que se refleja dentro de la Municipalidad Distrital de Ccorca es bastante, y la falta de no adoptar mecanismos contra ello, en el momento adecuado afectaran de manera directa al nivel de productividad de la municipalidad, así como el deficiente logro de objetivos establecidos.

La finalidad del estudio es ahondar en la intrincada correspondencia entre las variables que emergen de dos posturas distintas pero complementarias del bienestar laboral: el enfoque preventivo y el enfoque positivo. Este estudio busca describir en

profundidad el estado actual de ambas variables y cómo se interconectan. Estos conocimientos serán invaluable en aplicaciones prácticas, en particular porque se alinean con los objetivos de desarrollo de la municipalidad distrital de Ccorca. Al comprender estas dinámicas, se puede optimizar el bienestar de los trabajadores y contribuir a los objetivos más amplios del distrito.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la Motivación laboral y el Engagement en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ccorca, 2018?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de Motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ccorca, 2018?
- b) ¿Cuál es nivel de la Engagement en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ccorca, 2018?
- c) ¿En qué medida las dimensiones de la Motivación laboral se relacionan con las dimensiones del Engagement en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ccorca, 2018

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación teórica

Desde un punto de vista teórico, esta pesquisa se justifica por la necesidad de explorar las conexiones entre variables clave, como la motivación laboral, arraigada en el ámbito de la psicología preventiva del trabajo, y el compromiso, que surge del dominio de la psicología positiva. Esta exploración está impulsada por la comprensión de que una comprensión profunda de estas variables, en particular sus interrelaciones, allanará el camino para la creación de estrategias que transformen a la empresa no solo en un lugar

de trabajo que se adhiere a altos modelos de calidad en cuanto respecta a su trabajo, del mismo modo en una entidad competente que involucra activamente a sus empleados en la búsqueda de sus metas.

1.3.2. Justificación metodológica

Según el punto de vista metodológico, esta pesquisa mejora significativamente nuestro conocimiento a través del desarrollo y evaluación de herramientas de cogida de información enfocadas en la motivación y el compromiso laboral. Estas herramientas sirven como un punto de referencia fundamental, allanando el camino para su implementación en entornos comparables. Además, son fundamentales para lograr los objetivos relacionados con la salud ocupacional dentro de las empresas y organizaciones locales.

1.3.3. Justificación práctica

Según la referencia practica el estudio se efectúa por la necesidad de analizar las deficiencias y también los aspectos favorables que se presentan en la labor que desarrollan en la municipalidad e Ccorca, lo cual ha de permitir la toma de acciones a fin de mejorar las condiciones laborales que permitan que los colaboradores trabajen en situaciones adecuadas y que motiven su trabajo y compromiso hacia la organización.

A ello se suma la necesidad de potenciar el talento humano en las municipalidades, pues son los trabajadores y su responsabilidad e identificación con los objetivos de la municipalidad la que ha de permitir que se cumplan y favorezcan a la colectividad en general.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre Motivación laboral y el Engagement en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ccorca, 2018.

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar el nivel de Motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ccorca, 2018
- b) Determinar el nivel de la Engagement en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ccorca, 2018
- c) Determinar la relación que existe entre las dimensiones de la Motivación laboral y las dimensiones del Engagement en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ccorca, 2018.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Alvarado Morales, Marcela (2012) académicamente, propusieron realizar una evaluación integral del clima laboral en el marco de un departamento de una prestigiosa universidad. Sus hallazgos fueron recopilados meticulosamente y presentados en la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Nuevo León en México.

Metodología: la pesquisa se efectuó empleando un enfoque de investigación cuantitativa, empleando un diseño transversal ex post facto que captura datos en un solo punto en el tiempo para analizar relaciones y resultados retrospectivamente. Para lo cual se empleó una encuesta sobre clima laboral que estuvieron estructurados en siete dimensiones. Este análisis ha permitido diagnosticar a la institución de forma cuantitativo y cualitativo.

Conclusiones: Los resultados de la investigación llevaron a determinar que, en términos generales, el clima dentro de la organización es satisfactorio. Sin embargo, es fundamental señalar que ciertas áreas, en particular la comunicación y la capacitación, requieren atención inmediata. Estas dimensiones revelan deficiencias que impiden que el lugar de trabajo apoye de manera efectiva la salud y el bienestar ocupacional.

Asimismo, se pudo evidenciar que existen fortalezas que hacen que el clima laboral sea favorable en la organización tales, fortalezas se centra en la identidad que tienen los trabajos, el deseo de realizar los trabajos de manera conjunta, así como la

elección de una alternativa en la que se va mejorando en forma continua las estrategias para tomar decisiones acertadas e informadas.

Córdova Reyes, Nely Johana (2015) Desvela apasionadamente su tesis, una exploración meticulosa diseñada para descubrir las intrincadas capas del compromiso de los trabajadores dentro del bullicioso mundo de una fábrica de detergentes. Para lograrlo, empleó el famoso cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES), una poderosa herramienta que mide meticulosamente la profundidad del compromiso y el entusiasmo que impregnan la organización. A través de esta evaluación integral, busca iluminar el vibrante espectro del compromiso que alimenta los ritmos diarios de la fuerza laboral de la fábrica.

Metodología: Este estudio se encuadra en el nivel de pesquisa descriptiva y se realizó con una muestra aleatoria simple de 69 empleados de la organización. Estos participantes, de edades entre 18 y 45 años, eran predominantemente hombres, lo que refleja una fuerza laboral diversa pero predominantemente masculina.

Conclusiones: Los hallazgos de nuestra pesquisa revelan un grado sorprendentemente alto de compromiso entre los empleados de esta fábrica, lo que fomenta un profundo sentido de pertenencia y lealtad hacia su organización. Esta fuerte conexión subraya la importancia de fomentar y mejorar este compromiso. En consecuencia, recomendamos que la organización implemente una variedad de actividades que no solo sostengan, sino que también eleven este ambiente positivo. Estas iniciativas deben diseñarse cuidadosamente para inspirar tanto comportamientos favorables como compromiso cognitivo, lo que en última instancia conduce a una fuerza laboral aún más comprometida y dedicada al éxito de la organización.

Se recomendó a la organización en la cual se efectuó el estudio que introdujera una serie de iniciativas conductuales y cognitivas dinámicas y constructivas destinadas a

mejorar la participación en el lugar de trabajo. Esta iniciativa está diseñada para fomentar el compromiso sostenido de los empleados dentro de la industria, creando un ambiente vibrante donde las personas se sientan motivadas y conectadas con sus funciones.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Díaz Muñiz, A (2008) efectuó una pesquisa en profundidad centrada en descubrir las intrincadas conexiones entre el compromiso de los empleados y varios factores que caracterizan la salud ocupacional dentro del vibrante municipio de Ventanilla.

Métodos: La investigación se elaboró dentro de los límites de un marco cuantitativo, utilizando un diseño de observación ex post facto. El foco de la observación se centró en el municipio de Ventanilla, un distrito vibrante ubicado en el Callao. La población quedó compuesta por 243 colaboradores dedicados del municipio distrital de Ventanilla. De este grupo, se seleccionó cuidadosamente una muestra no probabilística de 64 trabajadores para su análisis.

Conclusiones: Los resultados de la investigación revelaron una sorprendente distribución de compromiso de los colaboradores: un significativo 39% de los trabajadores se encontraba en la categoría de compromiso bajo, mientras que el 35% exhibía un grado de compromiso medio y solo el 26% alcanzó un grado de compromiso alto. El autor extrajo varias conclusiones clave, destacando que el compromiso cumple un rol esencial en la protección del bienestar ocupacional. Esto es particularmente evidente en su influencia en el clima organizacional, los conflictos laborales y, en particular, el estrés relacionado con el trabajo. El coeficiente de correlación para estos factores se disparó a alturas impresionantes, superando el 0,5, lo que subraya la profunda conexión entre el compromiso y el bienestar en el lugar de trabajo.

Asimismo, se concluye que el Engagement se constituye como un constructo que se opone al extremo del estrés laboral y que está constituido por el síndrome de Burnout,

en tal sentido el Engagement presenta rasgos que hacen que el estrés crónico pueda ser afrontado de manera efectiva por parte de los trabajadores.

Bobadilla et al., (2015) realizaron una pesquisa exhaustiva diseñado para explorar si las distintas clases de cultura institucional podrían servir como predictores del compromiso laboral. Además, buscaron descubrir si la orientación cultural individualista-colectivista de los individuos podría arrojar luz sobre las disparidades en la forma en que las diferentes culturas organizacionales se relacionan con el compromiso laboral.

Método: Se propuso un estudio cuantitativo integral, caracterizado por un enfoque no experimental y un marco explicativo transversal. Este diseño del estudio tiene como finalidad examinar las relaciones y patrones dentro de los datos dentro de un tiempo establecido, tomando en cuenta el diagnostico general de las variables en análisis sin manipular ninguna de ellas.

Conclusiones: Los resultados nos llevan a una conclusión convincente: el engagement en el trabajo se puede predecir en función de dos clases de filosofía institucional. En concreto, el engagement en el trabajo de los empleados encuestados se ve notablemente influido por esos aspectos de la filosofía centradas en la misión y el compromiso. Además, parece que solo los individuos que encarnan una alineación filosofal personal revelan las variaciones en la correspondencia entre la misión y el compromiso de la cultura organizacional. Además, la investigación reveló que el idioma desempeña un papel crucial que debe tenerse en cuenta.

2.1.3. Antecedentes locales

Zapata Torres, Eduardo (2009) Exhibió su investigación, explorando meticulosamente la intrincada relación entre el compromiso de los empleados y la sabiduría organizacional dentro de una compañía especializada en la fabricación de alimentos innovadores y no tradicionales.

Métodos: el estudio cuantitativo fue elaborada meticulosamente utilizando un diseño descriptivo de carácter correlacional de corte no experimental, capturando datos en un punto específico en el tiempo a través de un enfoque transversal.

Conclusiones: Los resultados de nuestra investigación revelaron una conexión clara entre las variables estudiadas, resaltada por un coeficiente de correlación de Pearson de 0,645. Nuestro análisis indicó que el entorno de trabajo y los beneficios ofrecidos por la organización desempeñan papeles fundamentales en la mejora del compromiso de los empleados. Muy de cerca, en cuanto a su impacto, se encuentran la estructura organizativa y los sistemas de comunicación establecidos dentro de la empresa.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Motivación laboral

2.2.1.1. Definición de motivación laboral

Considerado como un viaje dinámico en el que una combinación de deseos internos e influencias externas impulsa a un individuo hacia adelante. Este proceso no solo desencadena la iniciación de acciones, sino que también guía y sostiene hábilmente los comportamientos destinados a satisfacer las aspiraciones personales. Estas aspiraciones están estrechamente vinculadas a los incentivos que resuenan con las metas de la institución, generando una alineación armoniosa entre la realización personal y el éxito colectivo (Davis y Newstrom, 1991).

A lo largo de los años, el campo de la psicología organizacional ha puesto el foco en la complacencia de los colaboradores como un área vital de estudio e intervención. Existen razones convincentes para que las organizaciones prioricen la satisfacción de su fuerza laboral, y estas pueden organizarse en varios enfoques temáticos.

La primera perspectiva hace hincapié en un enfoque humanitario hacia los empleados y las organizaciones, basado en la creencia fundamental de que cada individuo

merece ser tratado con justicia y dignidad. Es decir, los colaboradores al ser considerados como miembros esenciales de la organización experimentan una sensación fenomenal de autovaloración y respeto. Esta creciente sensación positiva no solo mejora la felicidad general de los colaboradores sino también es como un barómetro que permite saber como se encuentra cada de uno de ellos. Por el contrario, la segunda perspectiva adopta un punto de vista utilitarista, afirmando que la satisfacción en el campo de trabajo influye directamente en el comportamiento de los empleados, lo que a su vez afecta el desempeño general de la compañía. Además, los grados de complacencia laboral dentro de diferentes unidades organizacionales pueden revelar problemas subyacentes que pueden requerir atención. Cada una de estas razones subraya individualmente la importancia de monitorear la satisfacción laboral y, en conjunto, resaltan de manera convincente por qué esta variable merece una consideración cuidadosa.

En numerosas organizaciones, los directivos se centran cada vez más en la compleja cuestión de la complacencia laboral de los colaboradores. Esta preocupación se debe a una creciente comprensión donde se cree que un ambiente de trabajo sano hará que los colaboradores sean más productivos. Como resultado, la evaluación de la satisfacción laboral en las instituciones se ha implantado como un patrón de realización diaria, lo que refleja el compromiso de la dirección de incentivar una filosofía institucional adecuada en las organizaciones.(Spector 1997).

Para algunas personas, el trabajo es una fuente de satisfacción y un componente vital de su identidad, que forma parte de la esencia de su vida cotidiana. Prosperan en el ajetreo de sus entornos profesionales y extraen energía de los desafíos y triunfos que conllevan sus responsabilidades. Por el contrario, hay quienes ven el trabajo como una carga necesaria, una obligación tediosa que soportan únicamente para satisfacer sus necesidades económicas. Para ellos, la oficina es un lugar de trabajo monótono, donde las

horas se prolongan interminablemente y la pasión por sus tareas se ve eclipsada por el anhelo de libertad.

La complacencia en el mundo laboral refleja en qué medida el talento humano disfruta y aprecia su trabajo. Es una piedra angular en el análisis de la conducta organizacional y atrae la atención de investigadores y profesionales por igual. Comprender los grados de complacencia laboral es crucial por varios motivos, porque los hallazgos de estos estudios tienen profundas implicaciones para ambas partes como son los colaboradores y la institución. Según la postura de los trabajadores, el deseo de un trato justo es primordial; en ella se refleja a un colaborador respetado y valorado en su área de función, a menudo esta posición es señal que el ambiente del trabajo dentro de la institución se está efectuando de manera colaborativa. Por el contrario, para las organizaciones, los altos niveles de satisfacción laboral pueden traducirse en un mejor desempeño de los colaboradores, lo que implica que la organización si cuenta con el auge financiero deseado. La satisfacción de los empleados es ampliamente reconocida como un elemento esencial para fomentar la retención de los colaboradores y aumentar la productividad. Cuando los empleados están contentos con sus funciones, se prepara el terreno para una mayor eficiencia, una mejor calidad y una atención al cliente excepcional (Kaplan 1996).

2.2.1.2. Teorías sobre la motivación laboral

a) La Jerarquía de necesidades de Maslow

El escalafón de necesidades de Maslow se erige como una de las teorías de la motivación más reconocidas a nivel mundial. Sirve como una excelente base para explorar varios marcos motivacionales. Maslow introduce el concepto de que las personas están perpetuamente impulsadas por deseos, que evolucionan en función de sus circunstancias actuales. Identificó cinco niveles distintos de necesidades

que las personas se esfuerzan por satisfacer para lograr la satisfacción en sus vidas. (Mullins 2007). En el nivel fundamental de este escalafón se ubican las deficiencias biológicas, los requisitos esenciales para la supervivencia humana. Entre ellas se incluyen los elementos básicos de la vida: comida nutritiva, agua refrescante, un refugio resistente y ropa adecuada. Cuando una persona se enfrenta a los dolores punzantes del hambre, la sed abrasadora o el frío cortante, su atención se centra únicamente en satisfacer estos impulsos primarios. Solo cuando se atienden adecuadamente estas necesidades se puede ascender al siguiente nivel. En la segunda jerarquía del escalafón segundo esta la búsqueda de seguridad. En esta etapa, la persona anhela una sensación de seguridad en la sociedad sobre todo en su familia y comunidad, buscando refugio de las sombras de la violencia que pueden acechar la vida cotidiana. Esta necesidad profunda de seguridad se manifiesta de diversas formas: la estabilidad que brinda un trabajo confiable, la comodidad de tener ahorros guardados para circunstancias imprevistas y las salvaguardas de la cobertura de salud y salud mental, así como disposiciones para la vejez y las posibles discapacidades. En este intrincado tapiz de seguridad, la persona busca no solo protección, sino también tranquilidad mental, que le permita navegar por las incertidumbres de la vida con confianza y seguridad.

En la tercera fase del escalafón se centra en las necesidades humanas esenciales de amor y pertenencia. Una vez que las personas alcanzan un sentido de seguridad, buscan naturalmente experimentar y expresar amor, sentirse valoradas y cultivar amistades significativas. Al avanzar al cuarto nivel, el enfoque se desplaza hacia la necesidad de estabilidad, que abarca el deseo de individualidad, respeto por uno mismo y la estima de los demás. Las personas anhelan una autoevaluación positiva y buscan el reconocimiento de sus logros por parte de quienes las rodean.

Cuando estas necesidades no se satisfacen, las personas pueden luchar con sentimientos de inferioridad, impotencia y una sensación de debilidad. En la cúspide del escalafón del autor se encuentra la necesidad de autorrealización, que surge solo después de cumplir con los cuatro niveles anteriores. Este nivel más alto encarna la aspiración de desarrollar todo el potencial de uno mismo y buscar el crecimiento personal y la autorrealización.

En el centro de esta teoría se encuentra la intrigante idea de que, al momento de satisfacer una necesidad la intensidad de esta va disminuyendo, dando paso a la creciente importancia del siguiente nivel de necesidades. Latham (2007, 31) enfatiza que, según Maslow, una persona no necesita satisfacer completamente un nivel de necesidades antes de poder comenzar a perseguir el siguiente. En cambio, es posible que alguien sienta cierta satisfacción con un nivel mientras lucha simultáneamente por la satisfacción en un nivel superior.

b) La teoría de motivación / higiene de Herzberg

Esta teoría, comúnmente acreditada como la teoría de dos factores, surgió de su extensa investigación sobre la satisfacción laboral durante la década de 1950 en el corazón industrial de Pittsburgh. Basándose en los principios del escalafón de necesidades de Maslow, donde Herzberg indica que comenzó con una idea convincente: los elementos que cultivan la complacencia en el campo de trabajo son fundamentalmente diferentes de aquellos aspectos que direccionan a la insatisfacción laboral. A pesar de analizar innumerables libros sobre el tema, se encontró en un punto muerto, incapaz de establecer pautas definitivas. Para profundizar, diseñó una encuesta que instaba a los participantes a expresar sus sentimientos hacia sus trabajos, señalando tanto los factores que les brindaban alegría como los que les causaban angustia. A través de esta exploración,

Herzberg descubrió que la satisfacción laboral surge de la naturaleza del trabajo en sí y de cómo se utiliza a las personas en sus funciones, mientras que la insatisfacción laboral surge principalmente de la manera en que se trata a los empleados. Los elementos que conducen a la complacencia laboral difieren significativamente de aquellos que dan lugar a la insatisfacción, lo que indica que estas dos emociones no son simplemente caras opuestas de la misma moneda. Basándose en esta idea, Herzberg desarrolló su teoría que distingue entre factores motivadores y factores de higiene. Si bien ambos tipos de factores pueden fomentar el compromiso de los empleados, operan según principios distintos. Los factores de higiene a menudo brindan una satisfacción fugaz, ofreciendo solo un alivio temporal del malestar, mientras que los motivadores tienen el potencial de fomentar una satisfacción laboral más profunda y duradera.

Los motivadores, a los que a menudo se denomina satisfactores, son los elementos que evocan una sensación de complacencia en el ámbito laboral. Estos elementos mejoran la motivación al transformar el ambiente de trabajo en sí, alentando a las personas a cultivar sus habilidades y liberar todo su potencial. Por ejemplo, la introducción de responsabilidades adicionales y la oferta de oportunidades de desarrollo profesional pueden generar mejoras significativas en el desempeño en diversas tareas, especialmente cuando los resultados mediocres se deben a la monotonía en las tareas laborales. Estos motivadores están profundamente arraigados en las emociones intrínsecas. Más allá de la obligación y las posibilidades de formación, otros factores motivadores poderosos incluyen la valoración, el logro personal, el crecimiento profesional y el desarrollo personal. Si bien la ausencia de estos factores no conduce intrínsecamente a la insatisfacción, su presencia puede mejorar significativamente los niveles de

satisfacción de los empleados (Bogardus 2007). Al garantizar el respeto de los factores de higiene, las organizaciones pueden evitar eficazmente los sentimientos de descontento. Por el contrario, si se descuidan estos elementos esenciales, aumenta la probabilidad de insatisfacción, lo que sofoca el impulso y el compromiso de los empleados.

Los componentes de higiene, a los que a menudo se consideran como los elementos de insatisfacción, abarcan las situaciones esenciales que los empleados esperan que se cumplan. A diferencia de los motivadores, que fomentan activamente la satisfacción, los factores de higiene no contribuyen directamente a la realización; más bien, su ausencia puede generar una insatisfacción significativa. Por ejemplo, los salarios o sueldos deben estar en consonancia con los de los pares dentro de la misma industria o región geográfica, lo que garantiza la justicia y la equidad. Además, es esencial que los colaboradores se conciben reconocidos y respetados en sus funciones, y que su estatus sea reconocido y mantenido. En un panorama económico en constante cambio, la seguridad laboral debe ser una prioridad, lo que permite a los empleados trabajar con tranquilidad. Además, el lugar de trabajo debe mantenerse con altos estándares: limpio, bien iluminado y seguro, fomentando un entorno en el que los empleados puedan prosperar. Se debe ofrecer un conjunto integral de beneficios complementarios (que incluya seguro médico, planes de jubilación y asistencia para el cuidado de los niños), junto con una remuneración que refleje de manera justa el esfuerzo y la dedicación que los empleados ponen en su trabajo. Además, las políticas y prácticas administrativas, incluidos los horarios de trabajo flexibles, los códigos de vestimenta, los acuerdos de vacaciones y otras consideraciones de programación, cumplen un rol esencial en la generación de la experiencia del

empleado y deben gestionarse con cuidado y eficiencia. Cuando estos elementos se implementan de manera reflexiva, pueden aliviar significativamente los sentimientos de insatisfacción laboral y mejorar la satisfacción general en el lugar de trabajo (Ellis, 2005). La investigación de Herzberg destaca una idea fundamental: la verdadera satisfacción no simplemente niega la insatisfacción; más bien, existe como un estado de ser distinto y positivo.

2.2.1.3. Tipos de motivación laboral

Se puede clasificar en 2 categorías distintas: intrínseca y extrínseca (Armstrong 2007). La primera aparece de la complacencia inherente que uno obtiene del trabajo en sí, satisfaciendo necesidades y deseos personales. Este tipo de motivación es autoimpulsada, y las personas gravitan naturalmente hacia roles que se alinean con sus aspiraciones personales. Varios factores contribuyen a fomentar la motivación intrínseca, incluido el sentido de responsabilidad que uno siente, la autonomía para tomar decisiones, la oportunidad de adoptar y perfeccionar las propias habilidades, el entusiasmo de participar en tareas estimulantes y el potencial de avance profesional. Cada uno de estos elementos cumple un rol importante en la búsqueda de experiencias laborales significativas y satisfactorias. Mientras que la segunda se basa en la intensidad de esfuerzo que alguien pone para motivar a otra persona, por ejemplo, mediante la concesión de premios como aumentos, elogios o ascensos. La motivación extrínseca es eficaz, pero sus efectos son de corta duración. La motivación intrínseca, al ser incorporada y no impuesta externamente, tiende a tener un efecto más duradero. (Armstrong 2007)

Reconocer que las necesidades de las personas varían ampliamente es crucial, ya que esta comprensión permite un enfoque personalizado para la fijación de objetivos y los incentivos otorgados por alcanzar dichos objetivos. La exploración de estas 2 teorías ya lleva décadas siendo analizadas, por lo cual proporcionan información valiosa sobre

la diversa gama de motivadores que impulsan a las personas. Al aplicar estas teorías a aspectos vinculados a una persona dentro una institución, las organizaciones pueden cultivar un entorno que maximice el potencial de los empleados y fomente una fuerza laboral más comprometida.

2.2.1.4. Motivadores y satisfacción laboral

La satisfacción laboral está profundamente influida por factores motivacionales tanto intrínsecos como extrínsecos, el nivel de supervisión, la dinámica de las interacciones sociales dentro del campo laboral y la sensación de logro o frustración del individuo en su función. Si los colaboradores están estrechamente compenetrados entre sí y con la institución, son más propensos a participar en conductas que contribuyen al éxito de la empresa. Esta sensación de realización y compromiso es crucial para fomentar un entorno de trabajo productivo. Las investigaciones han identificado varios elementos fundamentales que dan forma a la complacencia laboral, incluidas las posibilidades de avance profesional, la capacidad de ejercer influencia en el lugar de trabajo, asimismo ciertos desafíos que enfrentan dentro de ello (Armstrong 2006, 264).

El diseño del puesto de trabajo desempeña un papel crucial en el avance de impulso laboral, ya que influye fundamentalmente en la forma en que se estructuran las tareas para optimizar la eficacia y el rendimiento. El objetivo esencial de un tener un puesto laboral es incrementar el impulso de los empleados y aumentar los niveles de productividad. Lograr este impulso suele depender de fomentar una mayor satisfacción laboral entre los trabajadores.

Un aspecto esencial que tiene arraigos a la motivación laboral es el ambiente, que abarca la comodidad y el ambiente general del lugar de trabajo. Es lógico que los individuos que se encuentran a gusto en su entorno tengan más probabilidades de realizar sus tareas con mayor eficiencia y obtengan más satisfacción de la experiencia laboral en

comparación con aquellas personas que encuentran su entorno poco acogedor o estresante.

Numerosos factores reducen significativamente la comodidad en el lugar de trabajo. El más importante de ellos es el ruido, que puede perturbar la concentración y crear una atmósfera caótica. Además, la ventilación inadecuada afecta la calidad del aire, lo que hace que los empleados se sientan lentos y sin inspiración. La falta de mobiliario adecuado agrava aún más la incomodidad, obligando a las personas a sentarse en posiciones incómodas que tensionan sus cuerpos. La iluminación insuficiente proyecta sombras duras y crea un ambiente opresivo, lo que dificulta la concentración en las tareas en cuestión. En el ámbito de la educación, estos desafíos se vuelven aún más pronunciados, ya que los educadores y el personal necesitan un entorno óptimo para realizar sus tareas de manera eficaz y fomentar un entorno de aprendizaje productivo (Hughes, 2009).

2.2.1.5. Motivación y compromiso laboral

Impulsar la motivación, el compromiso y la participación en las organizaciones actuales es esencial para fomentar una cultura laboral próspera. Establecer políticas de compensación eficaces es crucial para mejorar la motivación en el lugar de trabajo, ya que impulsa a las personas a rendir al máximo, a esforzarse al máximo y ayudar activamente al triunfo de la institución. El camino hacia la motivación suele comenzar cuando una persona identifica una necesidad que aún no se ha satisfecho. A partir de este reconocimiento, se establece un objetivo específico para satisfacer esa necesidad, allanando el camino hacia la realización personal y profesional. Las recompensas y los incentivos pueden diseñarse de forma intrincada para mejorar las capacidades de las personas para alcanzar objetivos específicos. El entorno social que las rodea cumple un rol importante en la configuración de los grados de motivación. Este entorno abarca no

solo los valores fundamentales y el espíritu cultural de la organización, sino también la dinámica del liderazgo y la gestión. Además, el impacto del equipo de trabajo en el que opera un individuo es un factor significativo en este panorama motivacional.

2.2.1.6. Motivación y expectativas laborales

La idea de expectativa, desarrollada inicialmente por Vroom, encarna la posibilidad de que una acción en general genere resultados específicos. Vroom profundizó en este concepto al afirmar que cuando una persona se enfrenta a varias opciones que conllevan resultados inciertos, su comportamiento está influido no solo por sus preferencias por esos resultados, sino también por su creencia en la viabilidad de lograrlos.

La expectativa se refiere a la convicción fugaz de que una acción específica producirá un resultado determinado. La intensidad de estas expectativas puede variar significativamente. El nivel más alto de intensidad se refleja en la creencia inquebrantable de que la acción producirá efectivamente el resultado esperado. Por el contrario, una expectativa más débil se caracteriza por el fuerte sentimiento de que la acción no producirá el efecto deseado (Vroom, 1964).

La motivación, en este contexto, surge a menudo cuando las personas pueden reconocer y utilizar claramente la conexión entre su desempeño y los resultados que obtienen. Cuando los resultados se consideran herramientas esenciales para satisfacer las necesidades personales, la motivación florece. Esto implica que dos elementos cruciales influyen en la cantidad de esfuerzo que las personas invierten en sus tareas. El primer elemento es la importancia de las recompensas para cada individuo y la eficacia con la que esas recompensas satisfacen sus deseos de seguridad, reconocimiento social, independencia y crecimiento personal.

El segundo factor se refiere a la probabilidad de que las recompensas que reciben los individuos dependan de su nivel de esfuerzo, determinado por sus propias expectativas en cuanto a la conexión entre ambos. En esencia, cuando las recompensas en juego se consideran más valiosas y existe una creencia más fuerte de que esas recompensas están vinculadas al esfuerzo realizado, es probable que los individuos inviertan más esfuerzo en ese escenario en particular (Armstrong 2006).

2.2.2. Engagement

2.2.2.1. Definición de engagement

El término engagement ha surgido como respuesta al panorama cambiante de las organizaciones modernas, que dependen cada vez más de empleados proactivos que no solo están profundamente conectados con su trabajo, sino que también se dedican de todo corazón a mantener los prototipos de calidad de su institución. En un trabajo seminal, Kahn (1990), ha sido un pionero en definir el engagement como una aura poderosa y enfocada que se aprovecha para impulsar el alcance de las metas institucionales. Los colaboradores verdaderamente comprometidos son aquellos que se sumergen de lleno en sus funciones, invirtiendo no sólo su presencia física sino también su energía emocional y vigor intelectual en sus tareas. Son los individuos que llegan al lugar de trabajo con una chispa en los ojos, dispuestos a afrontar los retos con entusiasmo y sentido de propósito. Si bien el término "engagement" tiene sus raíces en la cultura anglosajona, su esencia es difícil de transmitir en español. Aunque existen conceptos análogos como "compromiso organizacional" o "involucramiento en el trabajo", estos términos no logran encapsular la profunda conexión que significa el compromiso. El equivalente más cercano en español se refiere al vínculo que uno forma con sus tareas o responsabilidades, por lo que a menudo se conserva el término original en inglés, preservando su significado matizado y el rico entramado de compromiso que encarna.

2.2.2.2. Engagement y Burnout

El compromiso surge como un punto central en los estudios sobre el síndrome de burnout porque, a diferencia de los empleados que experimentan los efectos debilitantes del síndrome de burnout (aquellos que se sienten agotados y abrumados), los trabajadores altamente comprometidos muestran un profundo vínculo y dedicación a sus funciones. En lugar de percibir sus tareas como pesadas o excesivamente exigentes, estas personas abordan su trabajo con un sentido de propósito y entusiasmo, y ven cada desafío como una posibilidad que ayuda a desarrollarse de forma personal y profesional. Esta mentalidad los impulsa a hacer todo el esfuerzo posible para sobresalir en sus funciones y contribuir significativamente al éxito de su organización.

El compromiso contrasta marcadamente con el fenómeno del agotamiento, tal como lo articularon Maslach y Leiter (1997) y al que hacen referencia en el trabajo de Moreno-Jiménez y Garrosa (2013). Mientras que el agotamiento agota a las personas, dejándolas sintiéndose agotadas y desilusionadas, el compromiso prospera gracias a una energía vibrante, una participación activa y un profundo sentido de eficacia. Este estado dinámico encarna la antítesis de las tres dimensiones críticas del agotamiento: mientras que el agotamiento mina la energía, dejando a la persona en un estado de profundo agotamiento, vigoriza al individuo comprometido, alimentando su motivación y entusiasmo. En el ámbito del compromiso, la participación se caracteriza por una conexión y un entusiasmo genuinos, en lugar del cinismo profundamente arraigado que colorea la experiencia de quienes están quemados. De manera similar, mientras que el agotamiento socava la efectividad, reduciendo a las personas a una sensación de futilidad, el compromiso las empodera, mejorando su capacidad para lograr y sobresalir en sus esfuerzos.

Sin embargo, existe una perspectiva contraria que, si bien plantea el compromiso como la antítesis del burnout, le insufla vitalidad al concepto al enmarcarlo como una situación psíquica positiva caracterizado por la complacencia laboral. Salanova y Schaufeli (2009), argumentan que este estado se determina por 3 puntos fundamentales: vigor, dedicación y absorción. El vigor encarna una oleada exuberante de energía y resiliencia mental frente a los desafíos, que abarca un entusiasmo proactivo para invertir esfuerzo en las tareas incluso antes de que surjan los obstáculos. La dedicación, por otro lado, significa una profunda implicación en el trabajo, acompañada de sentimientos de importancia y propósito, así como una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo y una sana sensación de desafío que vigoriza la experiencia profesional.

Un trabajador dedicado se involucra profundamente en sus tareas y a menudo experimenta una profunda sensación de desafío e inspiración que alimenta su pasión por su trabajo. Este nivel de compromiso conduce a un estado de absorción, en el que el individuo está completamente concentrado y sumergido, perdiendo la noción del tiempo a medida que las horas pasan sin que se dé cuenta. La idea de alejarse de su trabajo genera una sensación de reticencia, ya que encuentra una inmensa satisfacción en sus actividades y prospera en el estimulante flujo de la productividad.

2.2.2.3. Factores involucrados en el Engagement

El compromiso en el lugar de trabajo está influido por una multitud de factores, pero las investigaciones, incluidas las conclusiones de Bakker y Demerouti en 2007, han identificado dos categorías principales de condiciones de trabajo: las exigencias del trabajo y los recursos del trabajo. Las exigencias del trabajo abarcan elementos del trabajo que requieren un esfuerzo significativo, que a menudo requieren tanto resistencia física como resiliencia psicológica. Por el contrario, los recursos del trabajo son los aspectos de apoyo del trabajo que fomentan la satisfacción y la motivación, y cumplen un rol

elemental en la mejora del compromiso de los trabajadores. Cabe destacar que son los recursos del trabajo los que están más fuertemente vinculados con el fomento de un profundo sentido de compromiso entre los trabajadores.

Los recursos laborales abarcan los elementos físicos, organizativos y sociales que alivian las presiones laborales y reducen la tensión fisiológica, guiando en última instancia a las personas hacia sus aspiraciones de desarrollo personal y profesional. Estos recursos no solo fomentan la motivación interna al abordar carencias fisiológicas fundamentales, sino que también mejoran la motivación externa. En un entorno de trabajo rico en recursos laborales, los empleados descubren que todo aquello que han realizado para la organización son valorados y compensados, lo que fomenta un sentido de competencia y colaboración que los impulsa a sobresalir y alcanzar sus objetivos. Los recursos laborales clave que impulsan eficazmente la motivación incluyen la retroalimentación constructiva, una sólida red de apoyo y el coaching de los supervisores (Garrido, 2009).

Los recursos personales desempeñan un rol esencial a la hora de determinar los grados de compromiso en el lugar de trabajo. La investigación de Bakker et al., (2011) destaca que cualidades basadas en el optimismo y la autoeficacia contribuyen significativamente al grado de compromiso de un individuo. Es esencial reconocer que estos recursos personales se basan en autoevaluaciones, que reflejan la resiliencia de un trabajador y su creencia en su capacidad para generar cambios dentro de su organización. Esto abarca la habilidad de adaptarse de la persona y su grado de extroversión. Además, los trabajadores que evidencian niveles altos de compromiso pasan a experimentar menos casos de neuroticismo, depresión o ansiedad, lo que indica un estado mental y emocional sólido que respalda su participación activa en su entorno de trabajo.

2.2.2.4. Efectos del Engagement

El fenómeno del engagement ha sido ampliamente explorado por diversos investigadores, entre ellos Salanova y Schaufeli (2009), que revelan una profunda conexión entre el engagement de los empleados y los niveles de productividad dentro de las organizaciones. Los trabajadores que muestran niveles elevados de engagement demuestran un compromiso más profundo con los objetivos de su empresa, y a menudo invierten más tiempo y recursos para asegurar un progreso y un éxito sustanciales. Este compromiso trasciende el mero desempeño laboral; los empleados con altos niveles de engagement también gozan de una mejor salud general en comparación con sus contrapartes, y a menudo emergen como líderes influyentes que impulsan la productividad. En consecuencia, las organizaciones están cada vez más motivadas a implementar programas destinados a fomentar el engagement entre su fuerza laboral.

2.3. Marco conceptual

- a) **Absorción:** Estado mental en el que el trabajador se absorbe por completo en sus tareas y pierde la noción del tiempo a medida que se adentra en su trabajo. Esta intensa concentración suele provocar una reticencia a alejarse de sus actividades, lo que le deja una sensación de insatisfacción ante la idea de interrumpir su flujo productivo (Salanova y Schaufeli, 2009).
- b) **Desmotivación:** Se describe una profunda falta de impulso o entusiasmo para participar en una actividad o tarea en particular, como lo señalaron Davis y Newstrom en 1991. Esta ausencia de motivación puede manifestarse como un gran peso sobre el espíritu, donde la excitación vibrante de antaño es reemplazada por una indiferencia apagada. Las tareas que alguna vez despertaron alegría o interés ahora se sienten pesadas y poco atractivas, lo que lleva a una sensación de estancamiento y desconexión de la actividad en cuestión.

- c) **Dedicación:** Describe un compromiso intenso con el trabajo, caracterizado por un profundo sentido de importancia, un entusiasmo vibrante y una fuente continua de inspiración y orgullo, así como una disposición a aceptar desafíos. En consecuencia, un empleado dedicado se sumerge de lleno en sus esfuerzos laborales, lo que sugiere que experimenta niveles elevados tanto de desafío como de motivación en sus actividades profesionales (Salanova y Schaufeli, 2009).
- d) **Engagement:** Un estado mental marcado por una sensación de logro en el trabajo, impregnado de entusiasmo energético, compromiso inquebrantable e inmersión profunda en las tareas (Salanova y Schaufeli, 2009).
- e) **Motivación laboral:** Se concibe como un viaje dinámico en el que el individuo se deja llevar tanto por deseos internos como por influencias externas. Este viaje genera, guía y sostiene conductas encaminadas a lograr la realización personal. Estas acciones están estrechamente vinculadas a incentivos que se alinean con las metas generales de la institución, como señalaron Davis y Newstrom en 1991.
- f) **Motivación intrínseca:** Se caracteriza como la búsqueda de un acto puramente por el goce de realizarla, motivada por un interés y placer genuinos (Davis y Newstrom, 1991).
- g) **Regulación externa:** Implica realizar un esfuerzo específico con la intención de obtener un premio deseable o evadir un sanción potencial.
- h) **Regulación Introyectada:** Describe el acto de dedicarse a un curso de acción particular, impulsado por el deseo de eludir los persistentes dolores de culpa que surgen al no cumplir con las expectativas impuestas por los demás (Davis y Newstrom, 1991).
- i) **Regulación identificada:** Describe el acto de participar en una actividad impulsado por una profunda conexión personal con su significado o valor, así como una creencia genuina en su importancia (Davis y Newstrom, 1991).

- j) Vigor:** Encarna una abundancia de vitalidad y una firme resiliencia mental en medio del trabajo, junto con una motivación intrínseca para invertir esfuerzo en las tareas inclusive mucho antes que aparezcan los desafíos.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS GENERAL Y VARIABLES

3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa y directa entre la Motivación laboral y el Engagement en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ccorca, 2018.

3.2. Hipótesis específicas

- a) Los trabajadores de la municipalidad distrital de Ccorca, 2018, presentan una Motivación laboral de categoría media.
- b) Los trabajadores de la municipalidad distrital de Ccorca, 2018, presentan un nivel de Engagement media.
- c) Existe relación significativa entre las dimensiones de la Motivación laboral y las dimensiones del Engagement en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ccorca, 2018.

3.3. Identificación de variable

- Variable de estudio 1: Motivación Laboral
- Variable de estudio 2: Engagement

3.4. Operacionalización de variables

variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Motivación laboral	Proceso mediante el cual el trabajador es impulsado por fuerzas internas o externas, y que inician, dirigen o mantienen una conducta que está orientada a alcanzar la satisfacción personal por medio de incentivos que están ligados a las metas de la organización	La variable motivación laboral será medida por el cuestionario elaborado por (Davis & Newstrom, 1991) que tiene como dimensiones desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y regulación intrínseca.	Desmotivación	Desgano en el trabajo No le encuentra sentido al trabajo
			Regulación externa	Aprobación del resto seguridad en el trabajo
			Regulación introyectada	Compensación en el trabajo Desafío personal
			Regulación identificada	satisfacción personal Valores personales
			Regulación intrínseca	significado personal en la labor Interés por la labor realizada
			Satisfacción con la labor	
Engagement	Estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción	La variable nivel de engagement será medido a través de las dimensiones: Vigor, dedicación y absorción; establecidas por (Salanova & Schaufeli, 2009)	Vigor	Energía para trabajar Deseos por realizar el trabajo Persistencia en el trabajo
			Dedicación	Identificación con el trabajo Inspiración laboral
			Absorción	Trabajo como fuente de retos Concentración en el trabajo
				Agrado por el trabajo Involucramiento laboral

Fuente: Elaboración propia en base a la literatura existente.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo y diseño de investigación

4.1.1. Tipo de estudio

De acuerdo a su finalidad el estudio se considera que es de tipo aplicada, pues como señala Sierra (2007) “la investigación aplicada busca como propósito solucionar dificultades reales que se muestran en un contexto dado”. Asimismo, este tipo de investigación es netamente de carácter práctico. (Sierra, 2007)

De acuerdo a su alcance temporal es transversal, porque como señala (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006) los datos se recolectaron en un momento único, es decir los instrumentos de recolección fueron aplicados una sola vez.

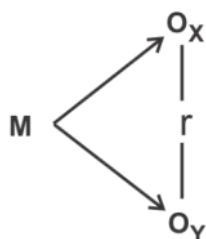
Según la categorización que mantienen Hernández et al., (2006), por su trascendencia el estudio es descriptiva correlacional.

Por su enfoque la presente investigación es cuantitativa, porque como señalan Mac Millan y Schumacher (2005) las investigaciones cuantitativas tienen, por objetivo instituir correspondencia entre variables analizadas, los procesos son determinados previamente que inicie la investigación, el rol del científico es desligado de los sujetos de la investigación por el empleo de instrumentos de recogida de datos y tiene por fin difusiones generales ajenos al ámbito de estudio.

4.1.2. Diseño de investigación

Esta indagación adopta una estructura transversal no experimental caracterizado como descriptivo correlacional. Su objetivo principal es explorar el nivel de correspondencia que existe entre las variables. Como señala Bernal (2010), un aspecto crítico de la investigación correlacional radica en investigar la interacción entre estas variables y los resultados que producen.

El diagrama para este estudio se ve así:



Donde:

M: Muestra de estudio

Ox: Motivación laboral

Oy: Engagement.

r: Relación entre las variables de estudio

4.1.3. Métodos de investigación

Para el estudio se emplearon procedimientos lógicos, analítico deductivo en función a la necesidad de descomponer las teorías en sus elementos constitutivos y a partir de ello poder establecer conclusiones de carácter general que nos permitan explicar los principios, leyes o postulados y comprobarlos con la rigurosidad que el método científico lo demanda, (Bernal, 2010).

4.2. Unidad de análisis

Según Hernández y Mendoza (2018) “Son las unidades de las cuales se extraen los datos o la información final. Tomando en consideración esta definición se afirma que la unidad de análisis del estudio está conformada por cada trabajador que labra en la Municipalidad de Ccorca, 2018.

4.3. Población de estudio

En cuanto a la población, se consideró las definiciones aportadas por Mac Millan y Schumacher, quienes afirman: “Se trata de un conjunto de elementos o instancias

diversas, que abarcan personas, artefactos o sucesos, todos ellos sujetos a estándares específicos. De los cuales se busca realizar conclusiones más amplias”

Para este estudio, la población estuvo compuesta por empleados designados y contratados del Municipio del Distrito de Kkork en 2018, que sumaban 45 personas, como evidencia la siguiente tabla 1:

Tabla N° 1 Población de estudio

CONDICIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
Nombrado	19	42,2
Contratado	26	57,8
Total	45	100,0

Fuente: Elaborado a partir del CAP de la Municipalidad de Ccorca

4.4. Selección de muestra

Según Sierra (2007), la muestra poblacional para una investigación se define de la siguiente manera: “Una muestra es simplemente, en general, una parte representativa de un grupo, población o universo, cuyas características deben reproducirse a pequeña escala con la mayor exactitud posible” (p. 69).

La selección de la muestra empleada en este estudio no fue aleatoria y se realizó por razones de conveniencia. La misma estuvo compuesta por 38 participantes, entre trabajadores contratados y designados, que fueron seleccionados de la población de estudio y que tenían conocimiento de formar parte del estudio.

4.5. Tamaño de muestra

La muestra estuvo compuesta por 38 trabajadores, quienes contribuyeron diligenciando personalmente las herramientas de recojo de información.

4.6. Técnicas de recolección de datos

4.6.1. Técnicas

El proceso de cogida de información empleó la metodología de la encuesta.

4.6.2. Instrumentos

Los datos se recopilaron utilizando dos cuestionarios: el instrumento de motivación laboral y compromiso laboral de Utrecht.

4.6.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos

En cuanto al análisis de la fiabilidad de estos cuestionarios, se analizaron mediante la técnica de confiabilidad Alfa de Cronbach. Este método se utiliza comúnmente para medir la estabilidad de los cuestionarios de recojo de información, en particular cuando los ítems están estructurados en una escala multipropósito, como lo explican Kaplan y Saccuzzo (2016). Para dilucidar el significado del coeficiente de fiabilidad se consultó la siguiente tabla.

Tabla N° 2 Rangos del coeficiente Alpha de Cronbach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

FUENTE: Elaborado en base a criterios de Kumar (2011)

Efectuar la evaluación de la fiabilidad implicó utilizar el software estadístico IBM SPSS STATISTICS adaptación 25, obteniéndose los siguientes efectos.

**Tabla N° 3 Estadísticos de fiabilidad para la variable
Motivación laboral**

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Desmotivación	0,773	04
Regulación externa	0,817	06
Regulación introyectada	0,754	04
Regulación identificada	0,839	03
Motivación intrínseca	0,865	03
Motivación laboral	0,791	20

FUENTE: Elaboración propia

En cuanto a la variable Motivación Laboral, los hallazgos del análisis de Confiabilidad revelan un notable nivel de consistencia. Esta alta confiabilidad asegura que los hallazgos generados de la herramienta de cogida de información sean estables y confiables, infundiendo confianza en los resultados obtenidos.

Tabla N° 4 Estadísticos de fiabilidad para Engagement

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Vigor	0,796	06
D2: Dedicación	0,892	05
D3: Absorción	0,768	06
Engagement	0,804	17

FUENTE: Elaboración propia

Los valores obtenidos para la variable Engagemet, así como para sus dimensiones muestran que la confiabilidad es alta, y garantiza que los resultados obtenidos con la misma son estables en periodos de tiempo corto.

4.6.4. De los criterios de baremación

Tabla N° 5 Escalas para la calificación de Motivación laboral

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Desmotivación	0-5	Baja
	6-11	Media
	12-16	Alta
D2: Regulación externa	0-8	Baja
	9-16	Media
	17-24	Alta
D3: Regulación Introyectada	0-5	Baja
	6-11	Media
	12-16	Alta
D4: Regulación identificada	0-4	Baja
	5-8	Media
	9-12	Alta
D5: Motivación intrínseca	0-4	Baja
	5-8	Media
	9-12	Alta
Motivación laboral	0-26	Baja
	27-53	Media
	54-80	Alta

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 6 Escalas de calificación para Engagement

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Vigor	0-8	Bajo
	9-16	Medio
	17-24	Alto
D2: Dedicación	0-6	Bajo
	7-13	Medio
	14-20	Alto
D3: Absorción	0-8	Bajo
	9-16	Medio
	17-24	Alto
Engagement	0-22	Bajo
	23-45	Medio
	46-68	Alto

Fuente: Elaboración propia

4.7. Análisis e interpretación de la información

La información recopilada a través de los instrumentos de recolección fue organizada y resumida meticulosamente, transformando los datos brutos en información clara mediante el uso de tablas y gráficos estadísticos convincentes. Este proceso fue facilitado por las potentes capacidades del software IBM SPSS Statistics adaptación 24. Con estos datos estructurados en la mano, realizamos análisis de correlación de Spearman exhaustivos, que nos permitieron explorar las intrincadas relaciones entre el impulso en el campo del trabajo y compromiso del usuario en nuestro estudio actual.

4.8. Descripción de la Municipalidad Distrital de Ccorca

Este municipio está situado en uno de los ocho distritos de la ciudad del Cusco, la superficie terrestre que abarca esta municipalidad es de 188.6 km², la densidad poblacional con el que cuenta es de 2235 habitantes; el alcalde actualmente es David Quispe Orozco.

4.9. Técnicas para demostrar verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

- a. Procesos, Registro

Paso 1: Hipótesis Nula y Alternativa

H₀ No existe relación significativa y directa entre la Motivación laboral y el Engagement en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ccorca, 2018.

H_a Existe relación significativa y directa entre la Motivación laboral y el Engagement en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ccorca, 2018.

Paso 2: Nivel de significancia

Se utilizó un nivel de significancia $p < 0.05$

Paso 3: Estadístico de Prueba

Se utilizó el estadístico r de Pearson.

Paso 4: Regla de decisión

Si el valor de $p < 0,05$ se aceptará la Hipótesis alterna y se rechazará la H. Nula

Si el valor de $p > 0,05$ se aceptará la Hipótesis nula y se rechazará la H. Alterna

Paso 5: Tomar la decisión

Para ello, examiné el valor de significancia y, con base en los criterios de toma de decisiones establecidos, llegué a la conclusión más acorde.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Resultados descriptivos por variables

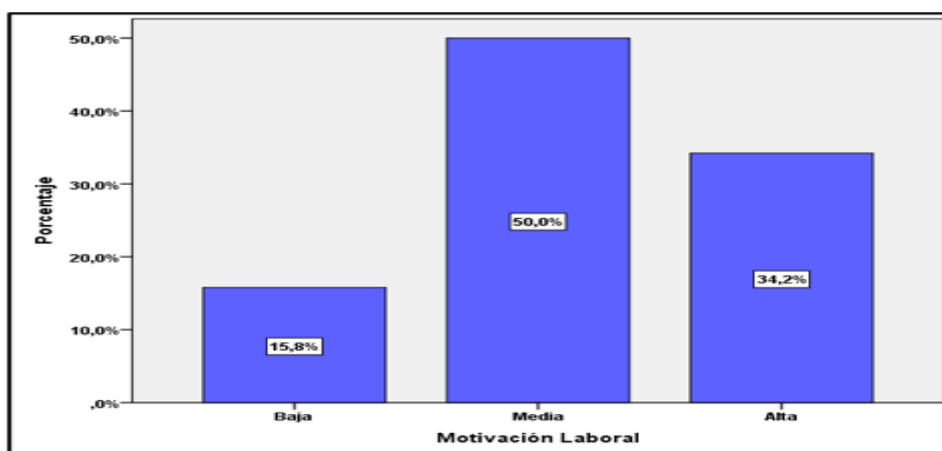
Este capítulo se profundiza en un examen exhaustivo de los hallazgos obtenidos de los cuestionarios efectuados a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ccorca.

5.1.1. Resultados para Motivación laboral

Tabla N° 7 Variable Motivación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	6	15,8
MEDIA	19	50,0
ALTA	13	34,2
Total	38	100,0

FUENTE: Elaboración propia



FUENTE: Elaboración propia

El gráfico presentado anteriormente ilustra los hallazgos relacionados con la variable motivación laboral en las que se puede apreciar porcentaje mayoritario que exhibe un impulso laboral moderada, llegando a ser el 50,0% de los encuestados, asimismo el 34,2% de los colaboradores presentan una alta motivación y el 15,8% de ellos una baja motivación.

Los resultados anteriores colocan en evidencia la insuficiencia de efectuar talleres y acciones que mejoren el impulso interno de los colaboradores en la municipalidad que permitan que haya una mayor Motivación laboral y por consiguiente un adecuado compromiso hacia la organización, dado que si los trabajadores se encuentran motivados se tendrán mejores resultados para la municipalidad que han de redundar en favor de todos los pobladores de la misma. El impulso interno en el contexto laboral es un elemento esencial para el desarrollo del talento humano, como destaca Kantz (2011). Implantar el impulso intrínseco y extrínseco en los empleados no es una mera estrategia, sino una inversión valiosa que genera importantes ventajas para la organización.

Cuando los trabajadores sienten una profunda conexión emocional con su organización, se convierten en algo más que simples colaboradores: se transforman en apasionados defensores, que canalizan plenamente su energía y sus habilidades hacia el acatamiento de las metas de la empresa. Esta dedicación fomenta una atmósfera vibrante de compromiso y entusiasmo, donde el esfuerzo colectivo de individuos motivados impulsa a la organización hacia el éxito.

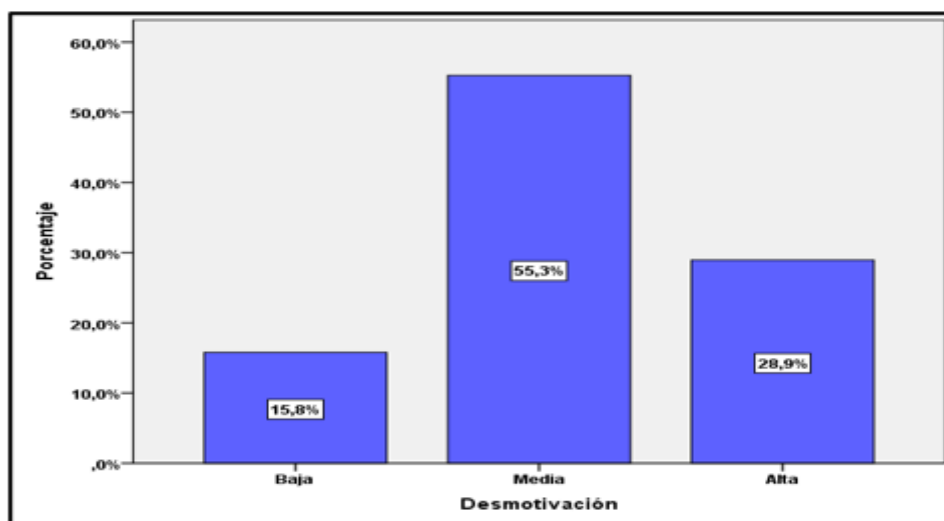
5.1.2. Resultados para dimensiones de Motivación laboral

Tabla N° 8 Dimensión Desmotivación

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	6	15,8
MEDIA	21	55,3
ALTA	11	28,9
Total	38	100,0

FUENTE: Elaboración propia

Gráfico N° 1 Dimensión Desmotivación



FUENTE: Elaboración propia

La figura que se presentan arriba ilustra los hallazgos relacionados con el aspecto de falta de motivación, tal como se obtuvieron de nuestra muestra de investigación. Entre los encuestados, un notable 15,8% informó experimentar niveles bajos de desmotivación, mientras que un significativo 55,3% indicó un nivel medio de desmotivación. Además, el 28,9% de los participantes sintió que su desmotivación era alta.

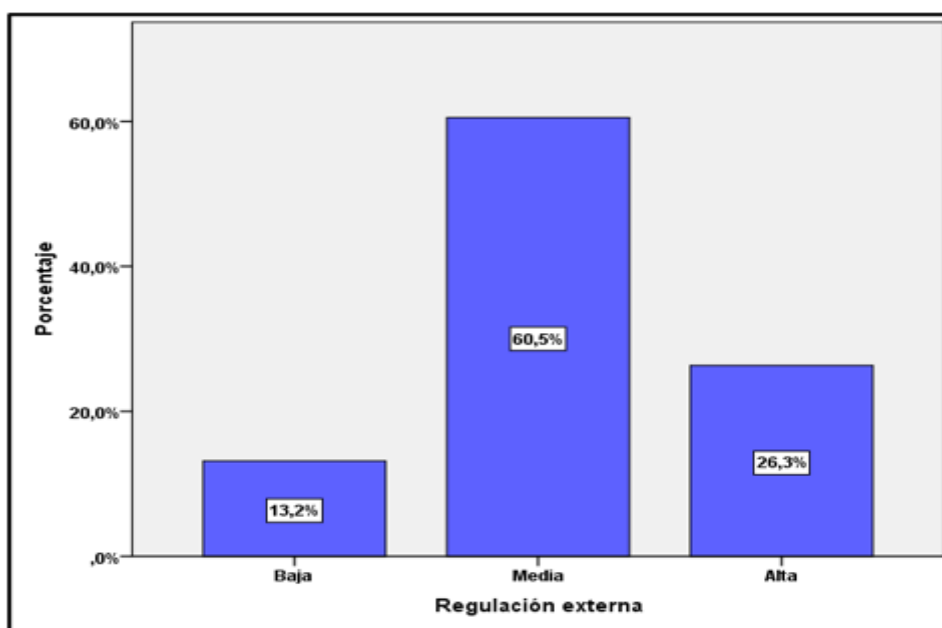
Al respecto podemos decir que un porcentaje considerable de empleados consideran que existe una desmotivación moderada o media entre los trabajadores, y ello ocurre porque se dan circunstancias de labor que no son acordes para los colaboradores.

Tabla N° 9 Dimensión Regulación externa

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	5	13,2
MEDIA	23	60,5
ALTA	10	26,3
Total	38	100,0

FUENTE: Elaboración propia

Gráfico N° 2 Dimensión Regulación externa



FUENTE: Elaboración propia

Los hallazgos sobre el aspecto de la regulación externa de la motivación laboral revelan un panorama sorprendente: un 60,5% de los empleados se encuentran en la categoría regular, lo que indica una dependencia constante de los incentivos externos para alimentar su motivación. Mientras tanto, un segmento más pequeño, que comprende el 13,2%, se encuentra en la categoría baja, lo que sugiere una disminución del impulso influenciado

por factores externos. En contraste, un notable 26,3% de la fuerza laboral se destaca en la categoría alta, lo que demuestra un sólido compromiso con los motivadores externos que dinamizan su desempeño.

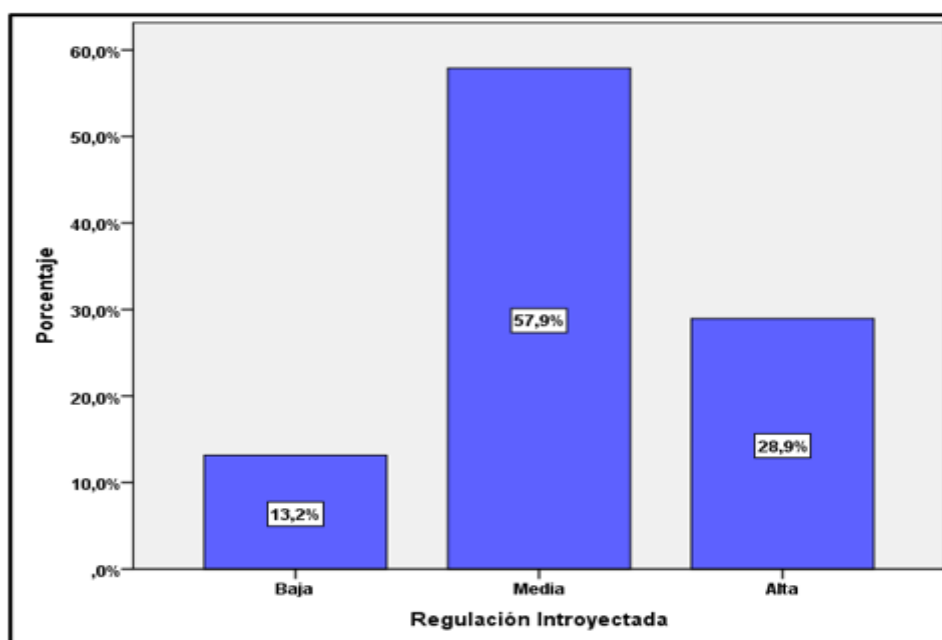
La regulación externa tiene que ver la regular externa, es decir se asocia con el objetivo que tiene de realizar el trabajo con la esperanza de recibir una recompensa por el trabajo destacado, situación que no es aprovechada por muchos gerentes de recursos o talento humano, y que no necesariamente tiene que ver con recompensas monetarias.

Tabla N° 10 Dimensión Regulación introyectada

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	5	13,2
MEDIA	22	57,9
ALTA	11	28,9
Total	38	100,0

FUENTE: Elaboración propia

Gráfico N° 3 Dimensión Regulación introyectada



FUENTE: Elaboración propia

La figura presentado anteriormente ilustran los hallazgos relacionados con la Regulación Introyectada, mostrando un análisis detallado de los datos recopilados donde se refiere al compromiso por parte del trabajador a compensar con acciones, el incumplimiento de otros trabajos con el propósito de sentirse mejor, es así que al respecto el 57,9% se sitúa en una condición moderada para la misma, mientras que el 28,9% se ubica en la categoría de alta a los trabajadores de la muestra de estudio respecto de esta dimensión.

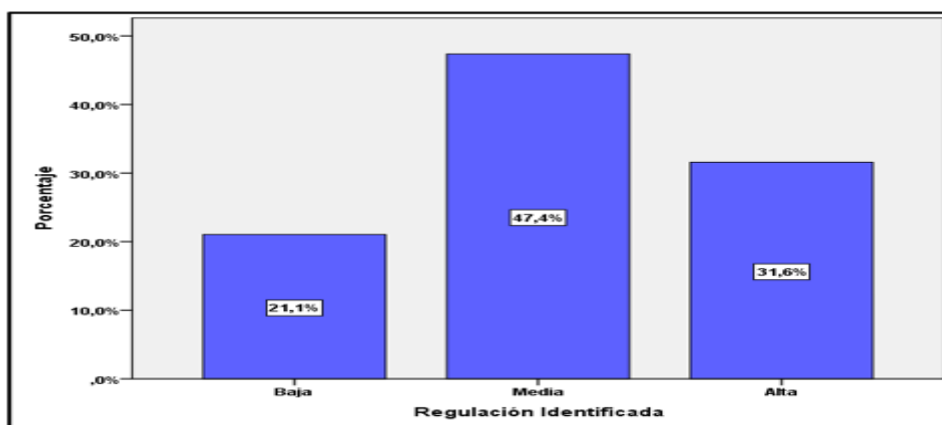
En la municipalidad de Ccorca como en muchas los trabajadores tienen múltiples necesidades por las cuales faltan al trabajo, pero que sin embargo tienen el deseo de compensar el tiempo perdido, situación que aún no es explotada adecuadamente, pues son horas que se pueden destinar a cumplir objetivos o metas a favor de la municipalidad y que el trabajador con una adecuada negociación puede cumplir.

Tabla N° 11 Dimensión Regulación identificada

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	8	21,1
MEDIA	18	47,4
ALTA	12	31,6
Total	38	100,0

FUENTE: Elaboración propia

Gráfico N° 4 Dimensión Regulación identificada



FUENTE: Elaboración propia

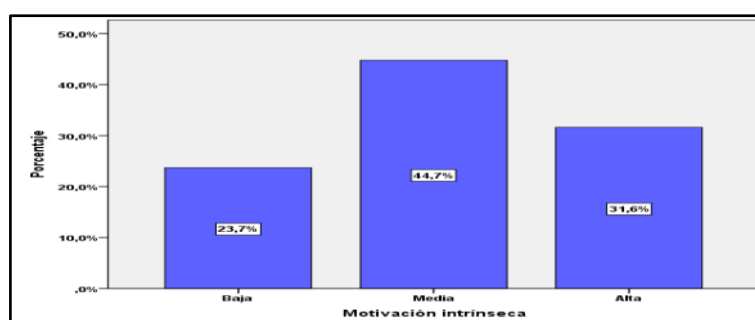
Los hallazgos relacionados con el aspecto de la regulación identificada de la motivación laboral revelan un panorama convincente del compromiso de los empleados. Un significativo 47,4% de los trabajadores se ubica en la categoría media, lo que indica que reconocen y aprecian la importancia de sus contribuciones a la organización. Estas personas abordan sus tareas con un sentido de propósito, alineando sus esfuerzos con los objetivos más amplios de la empresa. Mientras tanto, un notable 31,6% de los empleados se clasifican en la categoría alta para esta dimensión, lo que muestra un compromiso aún más profundo con sus funciones y una fuerte alineación con las metas de la institución. En este contexto, es evidente que el municipio de Ccorca no ha sacado el máximo beneficio a este aspecto en particular, que se refiere a la implementación de estrategias que permitan vincular de manera efectiva a los personales en las áreas en los que pueden destacar, alineando sus destrezas y competencias específicas con las demandas de sus funciones.

Tabla N° 12 Dimensión Motivación intrínseca

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	9	23,7
MEDIA	17	44,7
ALTA	12	31,6
Total	38	100,0

FUENTE: Elaboración propia

Gráfico N° 5 Dimensión Motivación intrínseca



FUENTE: Elaboración propia

Los hallazgos del aspecto Motivación interna se ilustran en la figura 5. Estos elementos visuales revelan que el 44,7% de los empleados que participaron en el estudio están motivados por un interés genuino en su trabajo y las oportunidades que este presenta para el crecimiento profesional y la superación personal. Como resultado, entran en la categoría de motivación intrínseca media.

La motivación interna en el área laboral constituye un aspecto importante de la motivación que al ser adecuadamente desarrollada va a dar paso a una responsabilidad e filiación del colaborador con la labor que realiza y eso hace que el mismo despliegue un mayor esfuerzo y dedicación en lograr los objetivos que la función que realiza lo requieren.

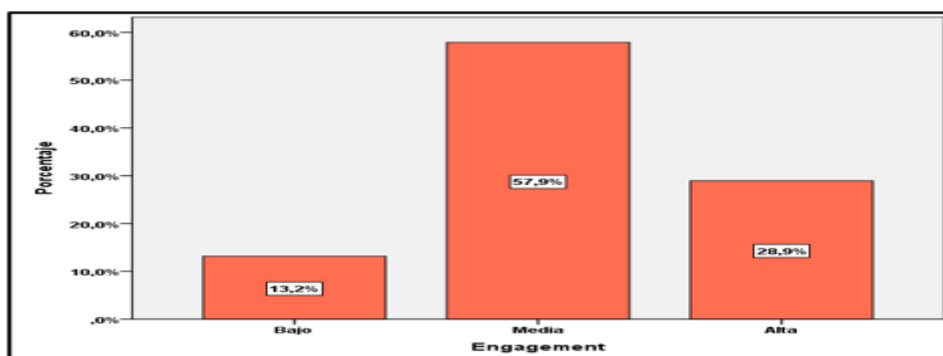
5.1.3. Resultados para Engagement

Tabla N° 13 Variable Engagement

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	5	13,2
MEDIO	22	57,9
ALTO	11	28,9
Total	38	100,0

FUENTE: Elaboración propia

Gráfico N° 6 Variable Engagement



FUENTE: Elaboración propia

La figura 6 que se muestran arriba ilustran los hallazgos relacionados con la variable Engagement derivados de las apreciaciones de cada uno de los colaboradores. Un notable 13,2% de los colaboradores se ubica en el nivel de bajo engagement, mientras que un significativo 57,9% identifica sus niveles de engagement como medios. Mientras tanto, un segmento más pequeño, que comprende el 28,9%, reporta un alto engagement. En consecuencia, es evidente que solo el 28,9% de los trabajadores de la muestra exhiben un estado mental positivo caracterizado por la satisfacción relacionada con el trabajo.

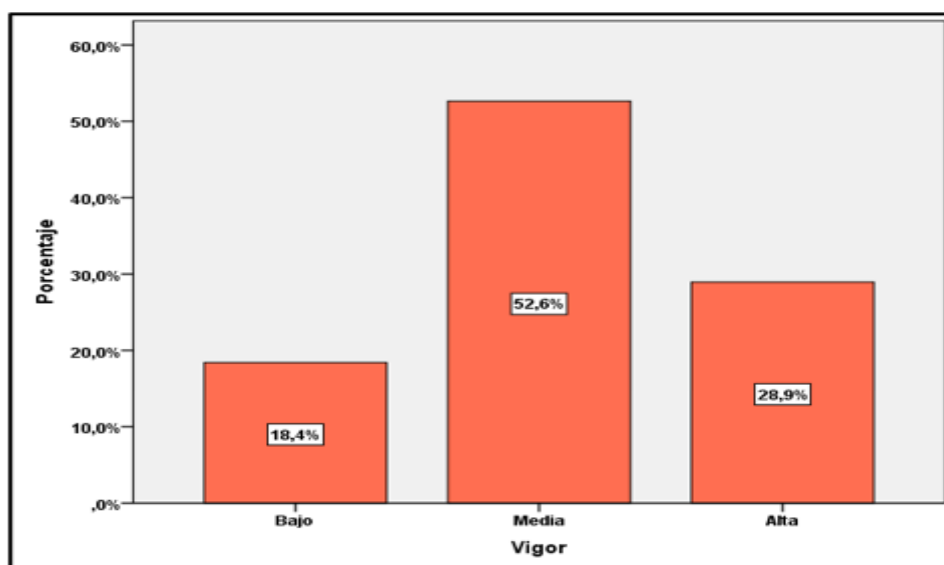
5.1.4. Resultados para dimensiones de Engagement

Tabla N° 14 Dimensión Vigor

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	7	18,4
MEDIO	20	52,6
ALTO	11	28,9
Total	38	100,0

FUENTE: Elaboración propia

Gráfico N° 7 Dimensión Vigor



FUENTE: Elaboración propia

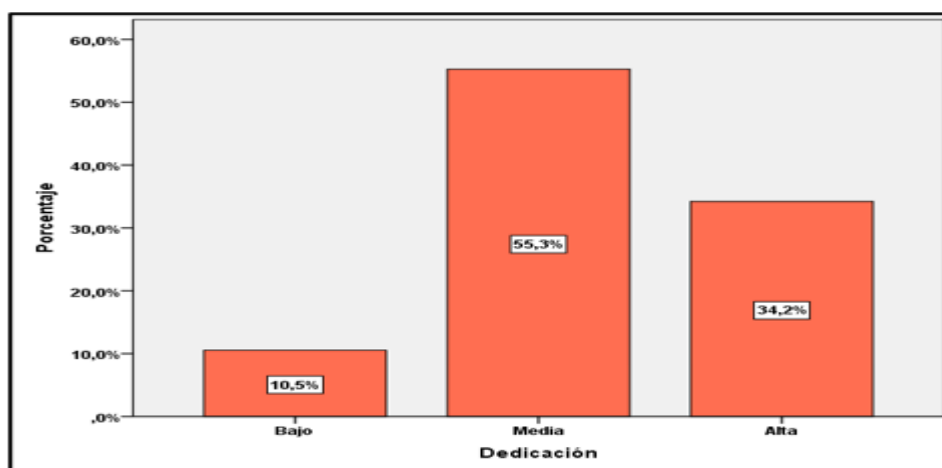
El vigor, que encarna la esencia de la implicación enérgica de los trabajadores, está representado en la categoría alta por solo el 28,9%. Esta estadística subraya un desafío apremiante: fomentar un mayor compromiso de los empleados con sus funciones y fomentar un compromiso más profundo con el municipio al que sirven. Sigue existiendo una oportunidad esencial para dinamizar la fuerza laboral, asegurando que más personas asuman sus tareas con entusiasmo y dedicación.

Tabla N° 15 Dimensión Dedicación

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	4	10,5
MEDIO	21	55,3
ALTO	13	34,2
Total	38	100,0

FUENTE: Elaboración propia

Gráfico N° 8 Dimensión Dedicación



FUENTE: Elaboración propia

Los hallazgos del aspecto dedicación vinculados al compromiso se ilustran en la figura anterior. En este caso, solo un 10,5 % de los colaboradores se sitúa en el nivel bajo, en cambio un sustancial 55,3 % se clasifica en el rango medio y un impresionante 34,2 % demuestra un alto grado de dedicación.

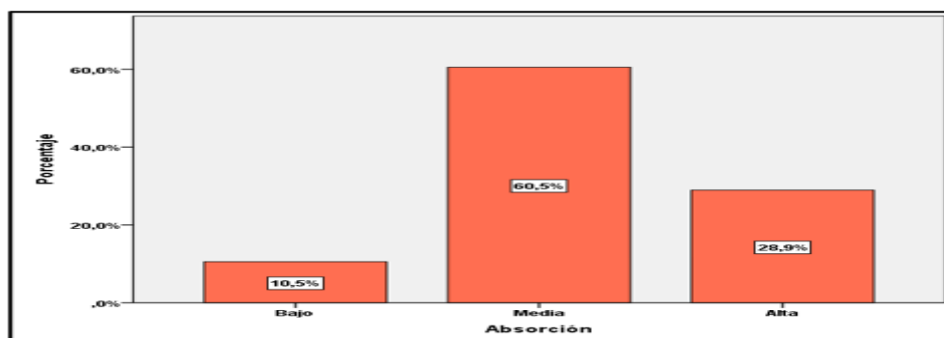
Vinculado a la dedicación el mayor porcentaje de los empleados evidencia una dedicación media que se asocia con el nivel de significado que para la persona tiene su trabajo, es así que un trabajador dedicado se siente orgulloso por el mismo y por el trabajo que realiza, su trabajo constituye fuente de significado, inspiración y un reto constante.

Tabla N° 16 Dimensión Absorción

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	4	10,5
MEDIO	23	60,5
ALTO	11	28,9
Total	38	100,0

FUENTE: Elaboración propia

Gráfico N° 9 Dimensión Absorción



FUENTE: Elaboración propia

Los hallazgos relacionados con la variable Engagement se ilustran en la figura anterior, derivados de la apreciación de los colaboradores encuestados. Entre los encuestados, el 10,5% se encuentra en el nivel de bajo engagement, por otro lado, un significativo 60,5% se clasifica como de compromiso medio y el 28,9% disfruta de niveles altos de engagement. La absorción, un aspecto clave del engagement, encapsula la alegría y la satisfacción que uno obtiene de su trabajo. En el contexto del municipio de Ccorca, es de destacar que solo el 28,9% de los empleados pueden sumergirse completamente en sus tareas, experimentando como resultado una profunda sensación de concentración y motivación.

5.2. Prueba de conjeturas para relacionar motivación laboral y engagement

5.2.1. Prueba de hipótesis

Tabla N° 7 Prueba de autonomía Chi Cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	44,605	4	,000
Razón de verosimilitud	37,361	4	,000
Asociación lineal por lineal	23,077	1	,000
N de casos válidos	38		

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las variables Motivación laboral y Engagement son independientes estadísticamente</p> <p>Ha: Las variables Motivación laboral y Engagement no son independientes estadísticamente</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E - 0,5)^2}{E}$ <p>Valor calculado $\chi^2 = 44,605$</p>
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Motivación laboral y Engagement no son independientes estadísticamente

Tabla N° 8 Prueba asociación Rho de Spearman

		Error estándar		Aprox.	
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,766	,091	7,160	,000 ^c
N de casos válidos		38			

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Motivación laboral y Engagement no están correlacionadas Ha: Las variables Motivación laboral y Engagement están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Motivación laboral y Engagement están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,766. Por este resultado se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

5.2.2. Prueba de conjeturas específicas

5.2.2.1. Reciprocidad entre Desmotivación y Vigor

Tabla N° 9 Prueba de correspondencia Rho de Spearman entre desmotivación y vigor

		Error estándar		Aprox.	
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,629	,161	4,854	,000 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Desmotivación y Vigor no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Desmotivación y Vigor están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	<p>Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula y se concluye que las dimensiones desmotivación y Vigor están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,629</p>

5.2.2.2. Reciprocidad entre Regulación externa y Vigor

Tabla N° 10 Prueba de correspondencia Rho de Spearman entre la Regulación externa y Vigor

		Error estándar			Aprox.
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,794	,077	7,832	,000 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación externa y Vigor no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Regulación externa y Vigor están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, se concluye que las dimensiones Regulación externa y Vigor están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,794

5.2.2.3. Reciprocidad entre Regulación Introyectada y Vigor

Tabla N° 11 Prueba correspondencia Rho de Spearman entre la Regulación introyectada y Vigor

		Error estándar		Aprox.	
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,754	,127	6,885	,000 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Regulación Introyectada y Vigor no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Regulación Introyectada y Vigor están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	<p>Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, se concluye que las dimensiones Regulación Introyectada y Vigor están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,754</p>

5.2.2.4. Reciprocidad entre Regulación identificada y Vigor

Tabla N° 12 Prueba correspondencia Rho de Spearman entre la Regulación identificada y Vigor

		Error estándar		Aprox.	
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,538	,151	3,832	,000 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación identificada y Vigor no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Regulación identificada y Vigor están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, se concluye que las dimensiones Regulación identificada y Vigor están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,538

5.2.2.5. Reciprocidad entre Motivación intrínseca y Vigor

Tabla N° 13 Prueba de correspondencia Rho de Spearman entre la motivación intrínseca y Vigor

		Error estándar		Aprox.	
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,625	,123	4,809	,000 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación intrínseca y Vigor no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Motivación intrínseca y Vigor están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones Motivación intrínseca y Vigor están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,625

5.2.2.6. Reciprocidad entre Desmotivación y Dedicación**Tabla N° 14 Prueba de correspondencia Rho de Spearman entre desmotivación y dedicación**

		Error estándar			Aprox.
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,694	,093	5,780	,000 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

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

5.2.2.7. Reciprocidad entre Regulación externa y Dedicación**Tabla N° 15 Prueba de correspondencia Rho de Spearman entre regulación externa y dedicación**

		Error estándar			Aprox.
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,870	,060	10,579	,000 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación externa y Dedicación no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Regulación externa y Dedicación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones Regulación externa y Dedicación están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,870

5.2.2.8. Reciprocidad entre Regulación Introyectada y Dedicación

Tabla N° 16 Prueba de correspondencia Rho de Spearman entre regulación introyectada y dedicación

		Error estándar			Aprox.
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,702	,096	5,909	,000 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación Introyectada y Dedicación no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Regulación Introyectada y Dedicación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones Regulación Introyectada y Dedicación están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,702

5.2.2.9. Reciprocidad entre regulación identificada y dedicación

Tabla N° 17 Prueba de correspondencia Rho de Spearman entre la regulación identificada y dedicación

		Error estándar		Aprox.	
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,607	,096	4,582	,000 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación identificada y Dedicación no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Regulación identificada y Dedicación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones Regulación identificada y Dedicación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,607

5.2.2.10. Reciprocidad entre Motivación intrínseca y Dedicación

Tabla N° 18 Prueba de correspondencia Rho de Spearman entre la motivación intrínseca y dedicación

		Error estándar		Aprox.	
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,670	,088	5,415	,000 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación intrínseca y Dedicación no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Motivación intrínseca y Dedicación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y concluye que la dimensiones Motivación intrínseca y Dedicación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,670

5.2.2.11. Reciprocidad entre desmotivación y absorción

Tabla N° 19 Prueba de correspondencia Rho de Spearman entre la desmotivación y absorción

		Error estándar			Aprox.
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,608	,142	4,592	,000 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Desmotivación y Absorción no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Desmotivación y Absorción están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	<p>Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones Desmotivación y Absorción están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,608</p>

5.2.2.12. Reciprocidad entre regulación externa y absorción

Tabla N° 20 Prueba de correspondencia Rho de Spearman entre regulación externa y absorción

		Error estándar			Aprox.
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,568	,153	4,135	,000 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación externa y Absorción no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Regulación externa y Absorción están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones Regulación externa y Absorción están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,568

5.2.2.13. Reciprocidad entre Regulación Introyectada y Absorción

Tabla N° 21 Prueba de correspondencia Rho de Spearman entre la regulación introyectada y absorción

		Error estándar			Aprox.
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,560	,153	4,135	,000 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación Introyectada y Absorción no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Regulación Introyectada y Absorción están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones Regulación Introyectada y Absorción están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,560

5.2.2.14. Reciprocidad entre Regulación identificada y Absorción**Tabla N° 22 Prueba de correspondencia Rho de Spearman entre regulación identificada y absorción**

		Error estándar		Aprox.	
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,558	,107	4,037	,000 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación identificada y Absorción no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Regulación identificada y Absorción están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones Regulación identificada y Absorción están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,558

5.2.2.15. Reciprocidad entre Motivación intrínseca y Absorción

Tabla N° 23 Prueba de correspondencia Rho de Spearman entre la motivación intrínseca y absorción

		Error estándar			Aprox.
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,449	,132	3,012	,005 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Motivación intrínseca y Absorción no están correlacionadas</p>
	<p>Ha: Las Dimensiones Motivación intrínseca y Absorción están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	<p>Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones Motivación intrínseca y Absorción están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,449</p>

5.2.3. Discusión de resultados

En este segmento, analizaremos en profundidad los hallazgos de esta investigación y las hipótesis iniciales planteadas al principio. Además, analizaremos los antecedentes y el marco teórico que se han desarrollado meticulosamente a lo largo del estudio, entrelazando los hilos de la evidencia y la teoría para iluminar nuestra comprensión del tema en cuestión.

La estimulación en el ambiente laboral de los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ccorca se estaciona en el nivel medio lo que evidencia que en la mayoría las metas establecidas son cumplidas, por otro lado el nivel de desmotivación por parte de los trabajadores en su área laboral también es media para un 55.3%, lo que

evidencia que no todos los trabajadores van motivados a su área laboral; asimismo la regulación externa en esta institución es media, es decir el 60.5% de los trabajadores indican que algunas veces existen beneficios por parte de las autoridades de esta institución; entre tanto la regulación introyectada también se ubica en media para un 57,9%, del mismo modo la regulación identificada también se sitúa en el nivel medio, es decir la mitad de los colaboradores consideran estar identificados con sus actividades dentro de la organización por lo que realizan sus actividades de buena manera; finalmente se evidencia que la motivación intrínseca es para un 44.7%, es decir la mitad de los colaboradores se sienten inspirados para realizar sus actividades.

Respecto a los hallazgos encontrados en la variable nivel de engagement se evidencia que es medio para un 57.9% es decir que el vigor de la mitad de los trabajadores dentro de esta municipalidad se ubica en el nivel medio, lo que quiere decir que más de la mitad de los trabajadores ponen mucha energía para realizar sus actividades diarias, del mismo modo estos trabajadores ponen mucha dedicación a las actividades que realizan, es decir se sienten muy orgullosos de las tareas que realizan, asimismo la absorción se sitúa en el nivel medio es decir la mitad de los colaboradores se sienten felicidad por los logros de metas que realizan dentro de la municipalidad

La hipótesis general planteada para esta investigación afirma que hay una conexión significativa y directa entre la motivación y el compromiso entre los colaboradores de la institución distrital de Ccorca en 2018. Los hallazgos afirman claramente esta hipótesis. El análisis de Chi-cuadrado de Pearson revela que estas dos variables estadísticamente no son independientes; más bien, están entrelazadas por una fuerte relación estadística. Además, el análisis de correlación subraya que estas variables se mueven juntas, un fenómeno cuantificado por el coeficiente de correspondencia Rho de Spearman, que se sitúa en un impresionante 0,766. Esta alta

asociación muestra que a menudo que acrecienta el impulso laboral entre los colaboradores de Ccorca, asimismo, lo hacen sus niveles de compromiso y, a la inversa, una baja de impulso interno se pertenece con una baja en los niveles de compromiso.

En este contexto, la investigación realizada por Zapata (2009) revela una profunda y significativa conexión entre el engagement de los empleados y la filosofía institucional de una compañía especializada en la fabricación de productos no tradicionales. El estudio destaca que los factores más influyentes en la mejora del engagement de los empleados son el ambiente de trabajo y los beneficios que ofrece la empresa. A estos elementos les siguen de cerca aspectos como el diseño organizacional y la efectividad de la técnica de comunicación interna.

En tanto, Bobadilla, Callata y Caro (2015) analizan en profundidad la influencia crucial de la alineación filosófica en una corporación mundial. Revelan que dos formas distintas de cultura organizacional desempeñan un papel fundamental en el periodo de predecir el compromiso en el campo laboral de los colaboradores. En concreto, el estudio destaca que el grado de compromiso entre los colaboradores se ve influido de forma significativa y directa por la función de la empresa y su participación en la implicación. Además, sólo los individuos que poseen una orientación cultural-individualista son los que explican las variaciones observadas en la forma en que la misión de la organización se correlaciona con el compromiso de los empleados.

CONCLUSIONES

Primera: Con una confianza robusta del 95% y un umbral de significación establecido en el 5% (0,05), el análisis revela una correlación convincente entre motivación laboral y compromiso. Esta conclusión se extrae del análisis estadística de asociación de Spearman empleada en un estudio no paramétrico, que arrojó un valor de correspondencia de 0,766. Esta impresionante cuantificación revela una correlación alta y directa entre estos dos factores. Como resultado, se aceptó la conjetura alternativa y al mismo tiempo se rechazó la conjetura nula, lo que marca un hallazgo significativo en la investigación.

Segunda: La motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Ccorca se caracteriza por un grado de impulso medio, tal como lo indican las respuestas del 50% de los participantes. En consecuencia, este hallazgo apoya la aceptación de la hipótesis alternativa, al tiempo que conduce al rechazo de la hipótesis nula.

Tercera: Una parte importante de la fuerza laboral del Municipio de Ccorca, precisamente el 57,9%, muestra un nivel moderado de compromiso con sus funciones. Este hallazgo lleva a aceptar la conjetura de investigación, en tanto, que la conjetura nula se descarta en última instancia.

Cuarta: Con una confianza del 95%, lo que implica una garantía sólida de nuestros hallazgos, y un umbral de significación establecido en el 5%, se ha establecido de manera inequívoca que hay una correspondencia fuerte entre las dimensiones de la motivación y el compromiso laboral. Esta conclusión se extrae del análisis estadístico de correspondencia de Spearman, que es particularmente adecuada para estudios no paramétricos. Los coeficientes de correlación calculados revelan valores sorprendentemente positivos, que los categorizan dentro del rango de correlación moderada a alta. En cada caso analizado, estas correlaciones no solo son significativas,

sino que también muestran una relación directa, lo que ilumina la intrincada interacción entre estas variables cruciales.

RECOMENDACIONES

Primera: La municipalidad distrital de Ccorca debe implementar medidas esenciales para garantizar que los empleados municipales cuenten con condiciones laborales adecuadas e incentivos motivadores que incentiven su participación activa en el acatamiento de las metas del municipio.

Segunda: La municipalidad distrital de Ccorca mediante de la administración del recurso humano y desarrollo humano debe de planificar y evaluar de manera minuciosa las características y habilidades que cada trabajador posee, a fin que cumpla sus labores con satisfacción y eficacia.

Tercera: La municipalidad distrital de Ccorca mediante la administración del recurso humano y desarrollo humano debe organizar capacitaciones que permitan desarrollar las habilidades laborales de los trabajadores, que son inherentes a su puesto de trabajo a fin que logren tener una mayor satisfacción con el trabajo que realizan.

Cuarta: La municipalidad distrital de Ccorca, debe de establecer convenidos institucionales con entidades de educación superior a fin de procurar una formación continua para sus trabajadores, con el propósito de lograr un compromiso con el trabajo y fomentar el Engagement entre los colaboradores de la municipalidad de Ccorca.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armstrong, M. (2007). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Londres: Cambridge, UK, University Press.
- Alvarado, M. (2012). *Estudio diagnóstico sobre la perspectiva del talento humano del clima laboral a nivel departamental de una Institución Educativa Universitaria*. Informe de tesis, Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Psicología, Nueva León.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources model: State of the art*. Journal of occupational and organizacional Psychology, 198-206.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (Septiembre de 2011). *¿Cómo los Empleados Mantienen su Engagement en el Trabajo?* Ciencia y trabajo(41), 135-142. Obtenido de http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldebakker/articles/articles_arnold_bakker_262.pdf
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá: Pearson.
- Bobadilla, M., Callata, C., & Caro, A. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional: El rol de la orientación cultural en una empresa global*. Universidad del Pacífico, Lima.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Córdova, N. (2015). *Niveles de Engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla*. Informe de tesis de grado, Universidad Rafael Landívar de Guatemala, Facultad de Humanidades, Escuintla.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1991). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.

- Díaz, A. (2008). *El Engagement como factor de protección de la salud laboral en los trabajadores de la municipalidad de Ventanilla, Callao*. Investigación presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Alas Peruanas
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- Garrido, E. (2009). *El Engagement en el trabajo*. Madrid: Alianza Editorial.
- Gutiérrez, J. (Marzo de 2010). *El engagement en el trabajo*. Gestión práctica de Riesgos Laborales(69). Obtenido de <http://pdfs.wke.es/7/2/5/6/pd0000047256.pdf>
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: CENGAGE Learning.
- Kaplan, R., & Saccuzo, D. (2006). *Pruebas psicológicas. Principios, aplicaciones y temas*. México: Mc Graw Hill.
- Katz, D., & Kahn, R. (1995). *Psicología social de las organizaciones*. México: Trillas.
- Kumar, R. (2011). *Research Methodology a Step by step guide for beginners*. London: SAGE.
- Laura, A. (2015). *Motivación laboral y Engagement*. Universidad FASTA, Buenos Aires. Obtenido de http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1
- Manteca, A., & Durán, A. (2013). *Engagement en profesionales de la acción social. Diferencias entre Administración y Tercer Sector desde la perspectiva del modelo de demandas y recursos laborales*. Documentos de trabajo social(51), 45-68. Obtenido de <file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-EngagementEnProfesionalesDeLaAccionSocialDiferenci-4641928.pdf>
- Moreno-Jiménez, B., & Garrosa, E. (2013). *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Pirámide.

- Peiró, J., & Bravo, M. (1999). *Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: Oportunidades y retos para la psicología del trabajo y de las organizaciones*. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 15(2), 137-146.
- Ramírez, M., & Lee, S. (2011). *Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres*. *Revista Polis*.
- Rodríguez, D. (1995). *Diagnóstico organizacional*. Universidad Católica de Chile.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo, cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Editoriañ Alianza.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2014). *Metodología y diseños en la Investigación Científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Segurado, A., & Agulló, E. (2002). *Calidad de vida laboral: Hacia un enfoque integrador desde la psicología social*. *Psicothema*, 14(4), 828-836.
- Weinert, A. (1985). *Manual de psicología de la organización. La conducta humana en las organizaciones*. Barcelona: Herder.
- Zapata, E. (2009). *El Engagement y su relación con la cultura organizacional en una empresa de la ciudad del Cusco*. Informe de tesis, Universidad Andina del Cusco, Cusco

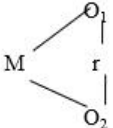
ANEXOS

- Anexo N°01: Matriz de consistencia de la investigación
- Anexo N°02: Matriz de Operacionalización de variables
- Anexo N°03: Matriz del instrumento de recolección de datos
- Anexo N°04 Instrumento de recolección de datos
- Anexo N°05 Evidencia fotográfica
- Anexo N°06 Data

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: MOTIVACIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCORCA, 2018

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la Motivación laboral y el Engagement en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ccorca, 2018?	Determinar la relación entre Motivación laboral y el Engagement en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ccorca, 2018	Existe relación significativa y directa entre la Motivación laboral y el Engagement en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ccorca, 2018.	Variable 1 Motivación laboral Variable 2 Engagement	TIPO: Cuantitativo DISEÑO: No experimental Descriptivo Correlacional. 
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES:	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de Motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ccorca, 2018? • ¿Cuál es nivel de la Engagement en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ccorca, 2018? • ¿En qué medida las dimensiones de la Motivación laboral se relacionan con las dimensiones del Engagement en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ccorca, 2018? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de Motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ccorca, 2018 • Determinar el nivel de la Engagement en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ccorca, 2018 • Determinar la relación que existe entre las dimensiones de la Motivación laboral y las dimensiones del Engagement en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ccorca, 2018 	<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores de la municipalidad distrital de Ccorca, 2018, presentan una Motivación laboral que se ubica en forma mayoritaria en la categoría de media • Los trabajadores de la municipalidad distrital de Ccorca, 2018, presentan un nivel de Engagement regular • Existe relación significativa entre las dimensiones de la Motivación laboral y las dimensiones del Engagement en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ccorca, 2018 	Variable 1 <ul style="list-style-type: none"> • Desmotivación • Regulación externa • Regulación Introyectada • Regulación identificada • Motivación intrínseca. Variable 2 <ul style="list-style-type: none"> • Vigor • Dedicación • Absorción 	POBLACIÓN Trabajadores nombrados y contratados de la municipalidad distrital de Ccorca, 2018, en número de 45 MUESTRA Muestra estuvo formada por 40 trabajadores que decidieron participar en forma voluntaria TECNICAS E INSTRUMENTOS Encuesta Cuestionario sobre Motivación laboral y cuestionario sobre Engagement METODO ANÁLISIS DE DATOS: - SPSS versión 23 -Excel -Análisis cuantitativo -Tablas y gráficos estadísticos - Prueba de hipótesis.

ANEXO 02

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Motivación laboral</p> <p>Se conceptualiza como un proceso mediante el cual el trabajador es impulsado por fuerzas internas o externas, y que inician, dirigen o mantienen una conducta que está orientada a alcanzar la satisfacción personal por medio de incentivos que están ligados a las metas de la organización (Davis & Newstrom, 1991)</p>	<p>Intensidad de la Motivación laboral generada por fuerzas internas o externas y que se enfocan en la satisfacción de necesidades personales a través del cumplimiento de metas organizacionales (Davis & Newstrom, 1991)</p>	<p>Desmotivación</p> <p>Hace referencia a la ausencia de motivación hacia una actividad o tarea (Davis & Newstrom, 1991)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desgano en el trabajo • No le encuentra sentido al trabajo que realiza
		<p>Regulación externa</p> <p>Se refiere a realizar una actividad realizada con el objetivo de recibir una recompensa o evitar un castigo (Davis & Newstrom, 1991)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación de los demás • Seguridad en el trabajo • Compensación laboral
		<p>Regulación Introyectada</p> <p>Hace referencia a comprometerse a realizar una acción para evadir sentimientos de culpa por no cumplir con lo requerido por otros (Davis & Newstrom, 1991).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desafío personal • Satisfacción personal
		<p>Regulación identificada</p> <p>Se refiere a realizar una actividad porque la persona se identifica con su valor o significado y porque la considera importante (Davis & Newstrom, 1991).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valores personales en el trabajo • Significado personal en la labor que se realiza
		<p>Motivación intrínseca</p> <p>Se define como el acto de realizar una actividad por sí misma, porque es interesante y agradable (Davis & Newstrom, 1991)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Interés por la labor realizada • Satisfacción con la labor realizada

ANEXO 03

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	Nº DE ITEMS	ITEMS	VALORACIÓN
Desmotivación	Desgano en el trabajo	16%	04	1. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo 2. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo	Totalmente en desacuerdo (0) En desacuerdo (1) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (2) De acuerdo (3) Totalmente de acuerdo (4)
	No le encuentra sentido al trabajo que realiza			3. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido. 4. El trabajo que realizo no me parece relevante	
Regulación externa	Aprobación de los demás	32%	06	5. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.). 6. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.). 7. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	
	Seguridad en el trabajo			8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo 9. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo	
	Compensación laboral			10. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	
Regulación Introyectada	Desafío personal	20%	04	11. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo 12. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo	
	Satisfacción personal			13. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo 14. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo	
Regulación identificada	Valores personales en el trabajo	16%	03	15. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales 16. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo 17. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mi	
	Significado personal en la labor que se realiza			18. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante. 19. Porque me divierto haciendo mi trabajo 20. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante	
Motivación intrínseca	Interés por la labor realizada	16%	03	18. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante. 19. Porque me divierto haciendo mi trabajo 20. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante	
	Satisfacción con la labor realizada				
TOTALES		100%	20		

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACION LABORAL

INSTRUCCIONES: Le pido amablemente que se tome un momento para revisar en detalle cada uno de los puntos presentados. Indique la alternativa elegida marcándola con una X, específicamente la que le parezca más adecuada. Sus respuestas sinceras y cándidas son vitales para la integridad de esta investigación, y su aporte honesto mejorará en gran medida nuestra comprensión del asunto en cuestión. Gracias por su cooperación y atención a los detalles.

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

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

Gracias por tu colaboración

ANEXO 04

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE ENGAGEMENT

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>ENGAGEMENT Estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción (Salanova & Schaufeli, 2009)</p>	<p style="text-align: center;">Vigor</p> <p>Hace referencia a los niveles elevados de energía y resistencia mental mientras se trabaja y por el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando incluso antes de que surjan dificultades (Salanova & Schaufeli, 2009).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Energía para trabajar • Deseos por realizar el trabajo • Persistencia en el trabajo
	<p style="text-align: center;">Dedicación</p> <p>Hace referencia a una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Por lo que un trabajador dedicado tiende a estar involucrado fuertemente en sus actividades laborales, lo cual implica poseer niveles altos de reto e inspiración por su trabajo (Salanova & Schaufeli, 2009).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación con el trabajo • Inspiración laboral • Trabajo como fuente de retos y realización profesional
	<p style="text-align: center;">Absorción</p> <p>Estado mental que se caracteriza porque el trabajador está completamente concentrado e inmerso en el trabajo, pasando el tiempo rápido en el área laboral y experimentando desagrado por dejar sus actividades laborales (Salanova & Schaufeli, 2009).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Concentración en el trabajo • Agrado por el trabajo • Involucramiento laboral

ANEXO 05

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE ENGAGEMENT

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

CUESTIONARIO UTRECHT DE ENGAGEMENT

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

INSTRUCCIONES: Le invitamos cordialmente a participar en este cuestionario, que cumple una función vital en nuestras investigaciones académicas. Sus respuestas sinceras y sinceras son muy apreciadas, ya que contribuirán significativamente a nuestra comprensión. Tenga la seguridad de que toda la información recopilada será tratada con la máxima confidencialidad, lo que garantiza la total protección de su privacidad. ¡Gracias por su participación!

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones. Tómese un momento para revisar cada una de ellas con atención e indique su elección marcando con una X la respuesta que considere más adecuada.

ESCALA DE VALORACIÓN		VALORACION						
Nunca (Ninguna vez)		0						
Casi nunca (Pocas veces al año)		1						
Algunas veces (Una vez al año)		2						
Regularmente (Pocas veces al mes)		3						
Bastantes veces (Una vez por semana)		4						
Casi siempre (Pocas veces por semana)		5						
Siempre		6						
N°	Ítems	Valoración						
		0	1	2	3	4	5	6
01	En mi trabajo me siento lleno de energía							
02	Mi trabajo tiene sentido y propósito							
03	El tiempo “vuela” cuando estoy trabajando							
04	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							

05	Estoy entusiasmado con mi trabajo							
06	Cuando estoy trabajando “olvido” todo lo que pasa alrededor de mí							
07	Mi trabajo me inspira							
08	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							
09	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo							
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago							
11	Estoy inmerso en mi trabajo							
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo							
13	Mi trabajo es retador							
14	Me “dejo llevar” por mi trabajo							
15	Soy muy persistente en mi trabajo							
16	Me es difícil “desconectar” del trabajo							
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando							

Gracias por tu colaboración

ANEXO 06
EVIDENCIA FOTOGRÁFICA



ANEXO 07
CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

"AÑO DEL DIALOGO Y DE LA RECONCILIACION NACIONAL"

Cusco 05 de Julio 2018

Señor:

David Quispe Orozco
Alcalde de la Municipalidad distrital de Ccorca



Presente

Asunto: Solicito autorización para realizar la Aplicación del trabajo de investigación

De mi especial consideración

Previo cordial saludo me dirijo a Ud. Para hacerle llegar mis saludos y estima personal y manifestarle lo siguiente:

Actualmente he concluido los estudios en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, Maestría en Gestión Pública y Desarrollo Empresarial para la culminación de esta etapa y poder ser maestro he planteado proyecto de tesis: "**MOTIVACIÓN LABORAL Y ENGEMENT EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCORCA 2018**".

Para realizar este trabajo de investigación solicito su aprobación para poder realizar la aplicación de la tesis aprobación en el Distrito de Ccorca a sus colaboradores entre otras cosas, en ese sentido solicito la autorización respectiva, como también la colaboración de la Gerencia de Administración y en esencial de la Gerencia Municipal. Puesto que dichas oficinas cuentan con la información que mi persona requiere.

Sin otra particular hago propicio la oportunidad para reiterarle mis especiales consideraciones y deferencia personal.

Atentamente

Ana María Ceala Mplina
DNI 44104579