



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“MOTIVACION LABORAL Y ENGAGEMENT DE
LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE LLACANORA, CAJAMARCA 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autora:

Saira Jovita Saavedra Benavides

Asesor:

Mag. Paulo Caceres Iglesias

Cajamarca - Perú

2021

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL asesor, Paulo Caceres docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Carrera profesional de Administración, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de los estudiantes:

- Saavedra Benavides Saira Jovita

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: MOTIVACION LABORAL Y ENGAGEMENT DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LLACANORA, CAJAMARCA 2021. para aspirar al título profesional de: Licenciado en Administración por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al o a los interesados para su presentación.

Ing. /Lic./Mg./Dr. Nombre y Apellidos
Asesor

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados ha procedido a realizar la evaluación de la tesis de la estudiante: Saavedra Benavides Saira Jovita para aspirar al título profesional con la tesis denominada: Motivación laboral y Engagement de los colaboradores de la municipalidad distrital de Llacanora, Cajamarca 2021.

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

Aprobación por unanimidad

Aprobación por mayoría

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos

Jurado
Presidente

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos

Jurado

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos

Jurado

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedico principalmente a Dios, por brindarme la sabiduría y fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados.

A mis queridos padres Juana Benavides Cerdán y Wilberto Saavedra Campos, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí.

A mi pareja por su apoyo incondicional en todo momento.

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser la luz incondicional que ha guiado mi camino y por permitirme concluir con mi objetivo.

A mis padres quienes son mi motor y mayor inspiración, que a través de su amor, paciencia, buenos valores, ayudan a trazar mi camino.

A la “UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE” por brindarme conocimiento a través de mis queridos docentes.

Tabla de contenidos

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS	2
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	12
1.1.1 Antecedentes	21
1.1.2 Bases teóricas	21
1.1.2.1. Engagement	21
1.1.2.1.1 Definición	21
1.1.2.1.2. Dimensiones del Engagement	23
1.1.2.2. Motivación Laboral	25
1.1.2.2.1. Definición	25
1.1.2.2.2. Dimensiones de la motivación laboral	27
1.2. Formulación del problema	30
1.2.1 Problemas específicos	30
1.3. Objetivos	30
1.3.1. Objetivo general	30
1.3.2. Objetivos específicos	30
1.4. Hipótesis	31
1.4.1 Hipótesis específicas	31
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	32
2.1. Tipo de investigación	32
2.1.1. Diseño de la investigación	32
2.2. Población y muestra	35
2.2.1. Población	35

2.2.2. Muestra.	35
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	35
2.4. Técnicas de procesamiento de datos	37
2.5. Aspectos éticos	39
2.6. Operacionalización de variables	40
CAPITULO III. RESULTADOS	43
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	48
REFERENCIAS	54
ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de colaboradores en la áreas de la Municipalidad Distrital Llacanora .

Tabla 2: Correlación y Coeficiente de Pearson.

Tabla 3: Matriz de Operacionalización de variables

Tabla 4: Motivación laboral y engagement de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Llacanora, Cajamarca 2021.

Tabla 5: Correlación entre la necesidad de logro y engagement de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Llacanora, Cajamarca 2021.

Tabla 6: Correlación entre la necesidad de poder y engagement de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Llacanora, Cajamarca 2021

Tabla 7: Correlación entre la necesidad de afiliación y engagement de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Llacanora, Cajamarca 2021

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre motivación laboral y engagement de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Llacanora, Cajamarca 2021.

El tipo de investigación es no experimental de corte transversal – correlacional. Tuvo una población de 70 colaboradores, para lo cual se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia considerando el total de la población, para lo cual se utilizó dos cuestionarios, uno para la variable Motivación laboral, lo cual contiene 15 preguntas agrupadas en tres dimensiones y para la segunda variable Engagement, lo cual contiene 17 preguntas agrupadas en tres dimensiones. Dichos cuestionarios fueron validados por medio del método de consistencia interna del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un 0.959, lo cual permite decir que los instrumentos empleados están en un nivel aceptable de confiabilidad.

De acuerdo a los resultados obtenidos la correlación es directa significativa en el nivel 0,01 (bilateral), pues el 0.479 indica relación directa y el 0.000 al ser menor que 0.05 es significativa, concluyendo que a mayor motivación laboral, será mayor el Engament de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Llacanora, Cajamarca 2021.

Palabras clave: Motivación Laboral, Engagement.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad podemos evidenciar un mundo competitivo en el campo científico y tecnológico; por cuanto estos cambios exigen una variedad de modificaciones en las organizaciones, ya sean estas estructuras internas o en las relaciones con sus colaboradores, permitiendo así generar una implementación de nuevos modelos de gestión para los colaboradores de una organización, que contribuyan al bienestar y la calidad del ambiente laboral. En este marco referencial, uno de los aspectos que más importancia tiene para los colaboradores es la motivación laboral y el engagement.

Según (Urteaga, 2014) se debe considerar la relevancia de los colaboradores como uno de los ejes principales de la estrategia en el entorno global, en la medida que como consecuencia de esta los mismos demuestren comportamientos positivos, que contribuyan con el logro de las metas organizacionales. Se ha demostrado que un alto nivel de engagement en los colaboradores beneficia a las organizaciones, debido a la predisposición que estos demuestran para generar mejores resultados, por ello, debe planearse aumentar el nivel de engagement de los colaboradores desde una perspectiva estratégica que aporte valor.

Según (Rodríguez, 2015) menciona que en relación con la gestión de empresas a nivel internacional, cada vez más surge el interés en el lado positivo de la vida organizacional y se presta mayor atención a fenómenos como el engagement, el bienestar, la motivación laboral o las experiencias de efecto positivo en el trabajo.

Es por ello que las organizaciones que busquen ser competitivas deben considerar que su activo más importante es el recurso humano, pues los colaboradores son parte determinante de su éxito o fracaso de la misma. La clave dentro de la organización es observar cuidadosamente

el estado de motivación y el compromiso de los colaboradores, para que de esta manera se pueda lograr tener una ventaja competitiva.

A pesar de que un alto nivel de engagement presenta consecuencias positivas para las organizaciones, un estudio llevado a cabo por la organización (Gallup, 2014) demuestra que, a nivel mundial existen bajos niveles de engagement promedio y solo un 13% de la población laboral activa en 142 países esta engaged. Esto evidencia que, a través de los años, no se ha logrado progresos importantes en pro de generar colaboradores engaged, y por el contrario el desengagement está posicionándose en los entornos laborales.

Las instituciones públicas, como la Municipalidad Distrital de Llacanora no es ajena al contexto antes descrito, ya que los trabajadores no demuestran un compromiso total (engagement) en el desarrollo de sus actividades, probablemente por falta de motivación laboral, ascensos, reconocimientos, clima laboral adecuado, entre otros. Es así que esto no se puede solucionar hasta la fecha ya que los alcaldes que han pasado y los actuales descuidan factores como trabajo en equipo, liderazgo, engagement y la motivación que es un punto sumamente importante para que un colaborador tenga un buen desenvolvimiento laboral.

Por otro lado, cuando un colaborador no está comprometido con su trabajo no podrá realizar sus labores de forma eficiente, es por ello que la motivación laboral juega un papel fundamental, porque mientras un trabajador se sienta motivado contribuirá con la mejora continua de los servicios que quiere lograr la municipalidad.

1.1.1 Antecedentes

(Berardi, 2015) realizó una investigación en “Motivación laboral y engagement en el Sector Público Nacional en la ciudad de Mar del Plata, Argentina, 2015”, planteó como punto central determinar la relación de ambas variables; realizó un estudio exploratorio mediante el Cuestionario de motivación y Cuestionario de Engagement UWES a 184 empleados. Con respecto a los resultados de motivación se obtuvieron como niveles máximos: nivel medio: 12.79 % y alto: 84.88 % y en cuanto a los valores totales de Engagement, se obtuvieron como puntajes máximos: nivel medio 50 % y alto 45.35 %, Concluyendo que la correlación entre Motivación Laboral y Engagement es directa.

(Córdoba, 2015) Llevó a cabo una investigación sobre "Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Guatemala, 2015" Tuvo por finalidad determinar los niveles en el que se ubican los trabajadores con engagement de dicha empresa. Para ello, se llevó a cabo un diseño descriptivo. La población estuvo comprendida por 69 colaboradores (varones y mujeres), seleccionados mediante la muestra aleatoria simple, entre las edades de 18 y 46 años. Se aplicó el Cuestionario de Engagement UWES. Se obtuvo como resultado que las sesenta y nueve personas que resolvieron el cuestionario (100%), cuentan con elevado nivel de engagement. Aunque, los trabajadores varones tienen mayores niveles de engagement, no habiendo diferencia (nivel de significancia 0,05) en el género femenino.

(Candelario, 2019) en su tesis titulada “Motivación laboral y desempeño profesional docente en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018”.El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre motivación laboral y desempeño profesional docente. El estudio se procesó bajo el método cuantitativo. La investigación fue de tipo correlacional, se utilizó un diseño descriptivo - correlacional, la muestra que se seleccionó estuvo conformada por 31 docentes. La recolección de información se realizó aplicando un cuestionario de opinión sobre motivación laboral y otro cuestionario sobre desempeño

profesional docente, los mismos que fueron validados mediante la matriz de validación respectiva. Para el análisis de la información se utilizaron las pruebas estadísticas r de Pearson y la t de student, las que permitieron determinar la relación entre las variables y comprobar las hipótesis. Los resultados mostraron también un predominio del nivel de motivación laboral bueno con un 80.65% y una prevalencia del nivel de desempeño profesional docente poco eficiente con el 70.97%. También determinaron que existe relación significativa entre ambas variables. El grado de relación según el coeficiente r de Pearson fue de 0,661** (Sig.= 0.000 < 0,01) lo que indica una correlación muy alta, directa y significativa a nivel 0.01.

(Malavé, 2019) En su investigación titulada “Actividades recreativas y la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Santa Elena- Ecuador, 2019”, presentó como objetivo general: Determinar si la gestión de actividades recreativas influye en la motivación laboral de los docentes de Santa Elena- Ecuador, 2019. La hipótesis general: Las actividades recreativas influyen significativamente en la motivación laboral de los docentes de Santa Elena- Ecuador 2019. El enfoque del estudio fue cuantitativa, de diseño no experimental, de tipo correlacional, la población fue de 40 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario que midió las actividades recreativas y otro cuestionario que midió la motivación laboral, validado mediante la escala ordinal de Likert con Alfa de Crombach, proyectando un resultado de 0,778 para la variable actividades recreativas y 0.868 para la variable motivación laboral, los datos obtenidos se dieron a conocer mediante la presentación de tablas y estadísticos descriptivos así como estadísticos correlacionales (r) de Pearson. Los resultados muestran que las actividades recreativas influyen significativamente en la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa Santa Elena- Ecuador ($r=0,480$, sig.=,004 y $R^2=23\%$), además se encontró que las dimensiones actividades de concentración, actividades lúdicas y actividades de relajación

laboral influyen significativamente en la motivación de los docentes de la Unidad Educativa Santa Elena-Ecuador.

(Zapata, 2015) Presenta su trabajo de investigación titulado “Relación entre cultura organizacional y engagement laboral en Instituciones educativas públicas del distrito de Santiago de Chile, 2015”. Investigación presentada con el objetivo general de determinar la relación entre el Engagement y la cultura organizacional en una empresa dedicada a la producción de alimentos. Los resultados de la investigación permitieron concluir que existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio, obteniéndose un coeficiente de correlación de Pearson de 0,645. Asimismo, se determinó que son el clima laboral y las prestaciones que brinda la empresa las que más inciden en el mejoramiento del Engagement de los empleados, seguido de la estructura organizacional y el sistema de comunicación que se presenta en la misma.

(Mieles, 2016) En su tesis titulada “Motivación laboral y el desempeño laboral según el personal administrativo de la Dirección de Ecología y Protección del Ambiente de la Digesa, Lima 2016”. La investigación presentada tuvo como principal objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral. La población estuvo conformada por 120 trabajadores administrativos de la Dirección de Ecología y Protección del Ambiente de la Digesa, como muestra probabilística se consideró a 92 trabajadores, empleando las variables: motivación laboral y desempeño laboral. El estudio presentado es de tipo cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo, correlacional, de corte transversal. Se realizaron los cuestionarios de motivación laboral y desempeño laboral, de 30 preguntas cada uno en escala de Likert, con las puntuaciones: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca; permitiendo obtener información en torno a la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral, cada una con sus dimensiones. De acuerdo a la presente investigación podemos determinar que existe una relación significativa entre la motivación laboral y el

desempeño laboral según personal administrativo de la Dirección de Ecología y Protección del Ambiente de la Digesa, Lima 2016, obteniendo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.806, el cual representó una alta correlación entre ambas variables.

(Camacho, 2016) En la tesis La Motivación y el Desempeño laboral de los trabajadores del órgano de Asesoramiento de la Municipalidad Provincial de Tambopata Dpto. de Madre de Dios – 2016. Tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores del órgano de asesoramiento de la Municipalidad Provincial de Tambopata Dpto. Madre de Dios - 2016. El presente trabajo de investigación es de tipo básico sustantivo, diseño descriptivo correlacional de corte transversal para el procedimiento estadístico se utilizó instrumentos de recolección de datos como cuestionarios a una muestra de 31 trabajadores en diversas dependencias. Los resultados obtenidos permiten indicar que los trabajadores de órganos de asesoramiento; perciben una motivación predominantemente regular según el 93.55% de los encuestados, así mismo el desempeño laboral se percibe a un nivel medianamente satisfactorio como demuestra el 83.87% de los encuestados. Concluyendo que los resultados consignados en las tablas N° 19, 20 y 21 y gráfico N° 7, el desempeño laboral y la motivación y dentro de ellas sus dimensiones los factores higiénicos, factores motivacionales, competencias del individuo y competencias para el puesto muestran una correlación baja pero significativa que alcanza un índice de 0,316 para el coeficiente R de Pearson, lo que equivale a afirmar basado en el coeficiente de determinación que con una significación menor al 5% el desempeño laboral de los trabajadores del órgano de asesoramiento de la Municipalidad Provincial de Tambopata depende en un 9.98% de la motivación que reciben por la dirección.

(Huerta, 2017) en la tesis, “Motivación y Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay Ancash – 2017”, tiene como objetivo, Determinar el grado de relación entre Motivación y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Yungay – 2017, el método de investigación Cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional y de corte transversal. Para lograr los objetivos propuestos, se aplicó los cuestionarios, tanto para medir la motivación, así como para medir el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay-Ancash 2017. La investigación indica que los factores motivacionales influyen en el Desempeño Laboral entonces existe correlación entre las variables y que a medida que exista cambios en los niveles de motivación habrá cambios significativos de manera directa en el Desempeño laboral.

Por otro lado, (Chong, 2017), en la tesis, “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Punchana – periodo 2014”, tiene como objetivo, Determinar de qué manera existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana el año 2014, la presente investigación es de tipo descriptivo correlacional se muestran los resultados del estudio sobre la Motivación y el desempeño laboral, así como la relación que estas variables guardan relación con el cumplimiento de los objetivos de la empresa, de esta manera mejorar la calidad del servicio que se presta. Concluye que, la motivación por parte del personal de la Municipalidad Distrital de Punchana es muy buena debido a que los beneficios económicos satisfacen sus necesidades básicas, cuentan con vacaciones anuales conforme a ley, prestaciones sociales adecuadas, satisfacción laboral, estabilidad, interés en el trabajo que se realiza, buen ambiente laboral y puntualidad en los pagos.

(Huanca, 2017) En su tesis titulada “Motivación y engagement laboral en Piscis Mg. Consultores Contratistas Generales S.R.L Juliaca Puno, 2017”. Teniendo como objetivo principal Determinar la relación que existe entre la motivación y el Engagement laboral, teniendo como variable I, motivación cuyas dimensiones de apoyo fueron: necesidad fisiológica, necesidad de autorrealización, necesidad de seguridad, necesidad social y necesidad de estima, apoyado en la teoría de las necesidad de Abraham Maslow; así mismo la variable II, engagement laboral que sus dimensiones fueron: vigor, dedicación y absorción, , apoyada en la teoría de Salanova Schufeli. Se utilizó un diseño descriptivo correlacional con una muestra que estuvo constituida por 30 trabajadores de Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L Juliaca Puno. El instrumento utilizado en la investigación fue el cuestionario conformado por 35 ítems para motivación y 30 ítems para engagement laboral; ambos presentaron la escala tipo Likert. Los resultados indican que existe correlación significativa positiva entre la motivación y engagement laboral, habiéndose obtenido como resultados en los análisis estadísticos con la prueba Rho Spearman coeficiente de correlación de 0.841** con un nivel de significación bilateral de 0.000, que por ser menor a 0.05 acepta que existe relación entre la motivación y engagement laboral de Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L Juliaca Puno 2017.

(Quesada, 2018) En su tesis titulada “Satisfacción laboral y el engagement en trabajadores de un colegio privado del distrito de San Miguel – Lima 2018”. Tiene como objetivo general determinar la correlación entre la satisfacción laboral y el engagement. El diseño de investigación utilizado fue No experimental, con enfoque cuantitativo y de tipo correlacional, la muestra estuvo conformada por 150 trabajadores a quienes se les aplico la Versión breve de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall (1979), adaptada en Lima en el año

2015 por Alicia Boluarte Carbajal y Cesar Merino Soto. Para medir la segunda variable Engagement se les aplicó la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-9) creado por los autores: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker en el año 2003, su adaptación acá en el Perú (Lima) lo hicieron Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet en el año 2015. Los resultados de la investigación evidencian que existe correlación positiva moderada entre ambas variables ($r=0.350$), además según el pvalor 0.000, menor a 0.01 indica que esta correlación es altamente significativa. En cuanto a los niveles de satisfacción laboral predomina el nivel moderadamente alto de satisfacción laboral con 40.7% en los trabajadores encuestados, por otro lado en los niveles de la variable Engagement predomina los niveles Promedio con 57.3% y Alto con 42.7%.

(Gonzales, 2019) En su tesis titulada “Engagement laboral y trabajo en equipo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019”. La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el Engagement laboral y Trabajo en equipo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019. El trabajo se desarrolló con las características de una investigación de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, a un nivel descriptivo – correlacional, y se utilizó para su propósito el diseño no experimental y de corte transversal. Por ello se tomó una muestra censal conformada por 98 trabajadores, para la obtención de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, que estuvo compuesto por 27 preguntas en medición de la escala de Likert, siendo validado mediante la técnica de juicio de expertos. Las interpretaciones de los resultados fueron procesados a través de la estadística descriptiva (tablas de frecuencia y gráficos), cuyo análisis arrojó que los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los encuestados en relación a los niveles de engagement laboral y el trabajo en equipo, el 81.7% de los trabajadores percibieron que hay un nivel promedio, alto y muy alto. Así mismo, para medir la distribución de los datos se utilizó el estadístico Kolmogórov-Smirnov que dio un

nivel de Sig. Inferior al valor alfa establecido (0.05), por lo tanto, los datos no mantenían una distribución normal; por ello se realizó la prueba estadística Rho de Spearman para medir la correlación de las variables de estudio. Entre los resultados y las conclusiones, se han encontrado que el nivel de correlación es 0.813, muy fuerte y positiva, en consecuencia, podemos inferir que es significativa la relación entre las variables engagement laboral y Trabajo en equipo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019.

(Alvarez, 2019) En su tesis titulada “Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del área de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, 2018” La presente investigación nos permitió realizar un detallado análisis sobre la motivación y su relación con su satisfacción laboral. La investigación se llevó a cabo con la finalidad de demostrar la hipótesis de que existe una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del área de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, para lo cual se elaboró un cuestionario de 38 preguntas dirigidas a los trabajadores administrativos y se usó la escala de Likert para medir las respuestas, ambos conforman el instrumento utilizado para la investigación. Con los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario en campo a la muestra seleccionada, se utilizó el método cuantitativo y procedimientos estadísticos para procesar la información, la cual es presentada en tablas de frecuencia, en cada una de las cuales se realizó una detallada interpretación de los datos obtenidos. Con dicho análisis se comprobó la correlación entre las variables motivación y satisfacción; además se comprobó la correlación entre las variables motivación y satisfacción; además se realizó la aplicación de la prueba de hipótesis R de Pearson, llegando a la conclusión de que existe una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca 2018. (Acevedo, 2018) En su tesis titulada “La motivación y su relación en la satisfacción laboral en

los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018” La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de la motivación en la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018. La metodología que se utilizó en la investigación corresponde a una investigación básica, según su profundidad es explicativa, de acuerdo a su naturaleza de datos se ubica en una investigación cuantitativa y de acuerdo a su manipulación de variable corresponde a una investigación no experimental. Los resultados obtenidos en la investigación nos permitieron determinar que existe relación significativa de la motivación en la satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018.

(Chavárry D. F., 2016) En su tesis titulada “Motivación laboral y su incidencia en el desempeño de los colaboradores del área de servicios compartidos de la empresa CREDISCOTIA S.A filial Cajamarca en el año 2016. El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la motivación laboral y su incidencia en el desempeño de los colaboradores, así mismo se determinó los factores motivacionales internos, externos, factores influyentes del desempeño laboral y el grado de correlación entre ambas variables. Se trata de un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental – transversal, utilizando los siguientes instrumentos: Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) (Toro, 1992), el cual mide factores internos y externos de la motivación, los factores que influyen del desempeño dentro del medio laboral, y el Cuestionario de Motivación y Desempeño laboral, el cual se formuló y apoyo en base a los métodos de evaluación de desempeño, escala gráfica de calificación (Dessler & Verela, 2011), utilizando una escala de Likert y poder determinar la correlación. La investigación se realizó en el área de servicios compartidos, los cuestionarios se aplicaron a los 7 colaboradores, 4 colaboradores de la sección de operaciones y 3 de plataforma. Los resultados muestran que la motivación laboral y el desempeño tienen una relación positiva y significativa, los factores motivacionales internos con mayor incidencia son

la auto-realización y poder y los factores motivacionales externos son la promoción y grupo de trabajo, además los factores con mayor incidencia del desempeño son la aceptación de normas y valores, y aceptación de autoridad.

1.1.2 Bases teóricas

1.1.2.1 Engagement

1.1.2.1.1 Definición

El engagement en el trabajo se define como “un estado mental positivo de realización, relacionado con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción” (Schaufeli, 2010).

(Kahn, 2008) define el engagement como “Aprovechamiento de los miembros de la organización de sus propios roles en el trabajo: en el engagement, las personas utilizan y expresan así mismas, física, cognitiva, emocional y mentalmente durante el desarrollo de sus roles”.

Es así que dentro del trabajo, los altos niveles reflejados de engagement, aumenta el nivel de compromiso que los trabajadores tienen con la organización, al mismo tiempo que eleva al máximo los sentimientos de fidelidad hacia la misma, lo que propicia un rendimiento más allá de lo que normalmente es exigido por la misma.

Según (Schaufeli 2009) define el concepto que abarca engagement como una combinación de palabras que vinculan las siguientes ideas:

- El compromiso organizacional afectivo (la unión emocional con la organización).
- El compromiso de continuidad (el deseo de permanecer en la organización).
- La conducta extra-rol (la conducta voluntaria que facilita el funcionamiento efectivo de la organización).
- La satisfacción laboral (el estado emocional positivo que surge de la valoración del trabajo de uno mismo).

Según (Sonnetag, 2014) mostro que el nivel de Engagement esta positivamente asociado con la medida en que los empleados se recuperan de los esfuerzos (físicos, mentales y emocionales) de la jornada laboral anterior. Los empleados que se siente suficientemente recuperados de la tensión generada por el trabajo del día anterior, se siente al día siguiente con niveles de engagement mucho más altos, que aquellos empleados que no saben recuperarse durante su tiempo libre de esos esfuerzos realizados. Estos niveles altos de Engagemente ayudan a los empleados a tomar nuevas iniciativas y establecer nuevas metas de trabajo.

Para (Kahn, 2014), “El engagement es un constructo único que está asociado con el desempeño individual y conexión de la persona con su trabajo, que se expresa en forma física, cognitiva y emocional durante el desarrollo de su rol”.

Entonces podemos entender que el egagement es el compromiso y empeño que uno mismo le pone a su trabajo.

Según (Salanova, 2015) afirma que “El engagement es una implicación o compromiso emocional”, pues esto se vincula con compromiso, pasión y energía que cada uno de los colaboradores le pone a su trabajo.

(Schaufeli & Bakker, 2010) plantean al engagement como: Un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por Vigor, Dedicación y Absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular.

(Gallup, 2018) manifiesta que el engagement se vincula con el compromiso organizacional afectivo, en el que se genera un vínculo emocional con la compañía; un compromiso de continuidad asociado con el deseo de permanencia en la empresa; conducta extra roll, referente a la conducta voluntaria que contribuye al funcionamiento efectivo de la empresa; y la

satisfacción laboral que guarda relación con el estado emocional positivo que se manifiesta de acuerdo a la auto valoración del trabajador.

Asimismo (Corvetto, 2015) expresa que el engagement es un estado positivo del trabajador mediante el cual refleja entusiasmo y dedicación por su labor. También, considera que el engagement es “ponerse la camiseta” generando un esfuerzo prudente a las funciones por el puesto. Asimismo, se enfoca en trabajar la fidelización del colaborador con la finalidad de hacer sentir pasión por su trabajo y por la compañía. En este sentido (Acá, 2017) coincide con lo señalado anteriormente, indica que este término es traducido como compromiso o fidelidad con la empresa por parte del empleado. Resaltó que es relevante gestionar el compromiso en los colaboradores ya que esto permite que gocen de su trabajo trasmitiéndoselo a sus compañeros o, a su entorno laboral. Asimismo, fomentará retención del talento, atracción y mayor productividad, lo cual se verá reflejado en clientes felices.

Cabe mencionar que el engagement está relacionado con el compromiso, es decir, el estado en el cual los colaboradores expresan su ser entero -física, cognitiva y emocionalmente en su trabajo, además se relaciona con el altruismo organizacional, cooperación en el grupo, estar ilusionado por el trabajo, capacidad para afrontar demandas, conexión energética y afectiva, motivación, compromiso o enamoramiento por el trabajo.

1.1.2.1.2 Dimensiones del engagement

Según (Schaufeli, 2014) señala que: “El engagement cuenta con tres características básicas como son: el vigor, dedicación y absorción”.

- El vigor se caracteriza por altos niveles de energía mientras se trabaja, de persistencia y de un fuerte deseo por esforzarse en el trabajo.
- La dedicación se caracteriza por altos niveles de significado del trabajo, de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto relacionado con el trabajo que uno realiza.

- La absorción se caracteriza por estar plenamente concentrado y feliz realizando el trabajo, mientras se tiene la sensación de que “el tiempo pasa volando” y uno se deja llevar por su trabajo. Este último, es un concepto cercano al término “flow” o estado de experiencia óptima. Cabe mencionar que el flow se refiere a un estado temporal, mientras que el enagement es un estado más permanente.

Según (Schaufeli, 2002) El vigor hace referencia a altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de invertir más esfuerzo en el trabajo, no sentirse fatigado fácilmente y persistir en la actividad aunque aparezcan dificultades y complicaciones. Es así que aquellos empleados que son vigorosos son aquellos que invierten mucha energía en su trabajo.

El Vigor “se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, por el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando incluso cuando se presentan dificultades” (Bakker, 2012).

(Schaufeli, 2002) menciona que la dedicación se refiere al nivel de significado que tiene el trabajo para la persona, el entusiasmo por el trabajo que se hace y el sentirse orgulloso por el mismo, el alto reto percibido por el trabajo y la inspiración psicológica que proviene de la actividad laboral. Cabe mencionar que los empleados que son dedicados a su trabajo son aquellos que se identifican con el mismo, además de ser inspiradores y retadores.

La Dedicación, por otra parte, es aquella dimensión que “hace referencia a una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo” (Bakker, 2012). Cabe mencionar que los trabajadores que se encuentran dedicados a sus labores, son aquellos que se identifican fuertemente con su trabajo.

Según (Salanova, 2013), la absorción, se produce cuando se está totalmente concentrado en el trabajo y se siente que el tiempo “pasa volando”, se produce un dificultad por desconectarse

de la actividad que se está realizando debido a las altas dosis de disfrute y concentración experimentado.

La Absorción es la dimensión que “se produce cuando la persona está totalmente concentrada en su trabajo, cuando el tiempo pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectar de lo que se está haciendo” (Bakker, 2012).

De manera pues, que al alcanzarse estas tres dimensiones dentro de la municipalidad, pueda conllevar a cambios positivos para la misma y por ende lograr tener trabajadores con mayor compromiso en su trabajo, además de consolidar experiencias gratificantes que les permitan un óptimo desarrollo tanto personal y profesional, al mismo tiempo elevar la eficacia en el funcionamiento de la misma.

1.1.2.2 Motivación

1.1.2.3 .1 Definición

La motivación puede definirse como un “empuje” donde los colaboradores se sienten impulsados a realizar sus actividades. En las organizaciones modernas, la motivación está siendo entendida como un proceso de dirección y energía a un comportamiento para el logro de resultados. En este contexto, la conexión psicológica de los trabajadores con sus trabajos ha adquirido especial relevancia, en cuanto las organizaciones actuales necesitan trabajadores proactivos, que estén motivados con su trabajo y comprometidos con altos estándares de calidad (Demerouti, 2010).

Se puede entender que un colaborador necesita ser estimulado con algún incentivo para poder para cumplir sus objetivos laborales.

De acuerdo con (Santrock, 2002) La motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y

se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige.

Según (Mahillo, 2005) define la motivación como “el primer paso que nos lleva a la acción”. Entiendo esta definición como que para que el individuo realice sus acciones este debe estar motivado, de lo contrario hay que empujarlo al igual que un carro cuando este se apaga, para que pueda realizar las acciones, esto también ocasiona desde mi parecer un gasto de energía enorme, lo que origina que los gerentes que no tengan estrategias claras sobre la motivación de sus empleados pasen la mayor parte de sus tiempo ocupado en como incentivar a estos trabajadores.

La motivación laboral es definida como un estado interno que permite al individuo manifestar una conducta particular, tiene relación con el comportamiento organizacional para emitir un comportamiento o conducta específica a través del tiempo por lo que se refleja en el engagement (Willy, 2006).

Chiavenato (2009), nos menciona que no existe ninguna organización que no desea tener colaboradores motivados en su centro de labores, que rindan al máximo y que la organización logre el éxito y sean capaces en trabajar en equipo. Motivar a las personas para que alcancen y eleven su desempeño laboral es fundamental en una organización y sobreviva en un mundo competitivo. La competitividad de una organización en el exterior todo depende de sus colaboradores, si están motivados lograrán el desempeño que se lo merecen, y alcanzarán los objetivos y el éxito en el mundo de los negocios.

La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo para alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en

metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. (Robbins, 2007).

Según (Rodríguez, 2015) Las empresas son cada día más conscientes del fenómeno de la motivación; debido a ello, cada día más empresas emplean recursos para detectar el nivel de motivación de sus empleados y para establecer mecanismos que mantengan a éstos con alta motivación, puesto que el rendimiento de los trabajadores depende, entre otros factores, de la motivación que éstos posean para desarrollar el trabajo que tienen encomendado.

Podemos rescatar de las citas anteriores que es de vital importancia mantener a un colaborador motivado ya que de ello dependerá los resultados de una empresa. Cabe mencionar que la motivación laboral promueven en gran medida la consecución de los objetivos, por ende es indispensable que den prioridad las empresas a un tema tan importante como la motivación.

1.1.2.2 Dimensiones de la motivación laboral

Para (McClelland, 2013), considera que los impulsos motivacionales están en relación con necesidades de Logro, Afiliación y poder.

Las características que definen a los que orientan hacia el logro son la búsqueda de responsabilidad personal y la superación de retos a fin de alcanzar metas alcanzables.

Según (McClelland, 2013), define que “La motivación del logro es un proceso de planeamiento y de esfuerzos hacia el progreso y la excelencia tratando de realizar algo único en su género y manteniendo siempre la relación comparativa con lo ejecutado anteriormente”

El autor señala que, esta consiste en una serie de pensamientos y de sensaciones que se encuentran vinculados con la planificación y el esfuerzo para alcanzar una meta de excelencia. Las personas con necesidad de logro elevado es capaz de asumir responsabilidad personal de su éxito o fracaso.

Le gusta correr riesgos moderados y demuestra preferencia por aquellas situaciones que le proporcionan retroalimentación rápida sobre su actividad.

Esta necesidad no le permite involucrarse en situaciones abiertas o por explorar. Su responsabilidad le impide delegar alguna autoridad.

Según (García, 2013) menciona que las personas con una alta necesidad de logro presentan características como las siguientes:

- Les gustan las situaciones en las que pueden tomar personalmente la responsabilidad de encontrar la solución a los problemas.
- Tienden a fijarse metas moderadas y a tomar riesgos calculados.
- Desean una retroalimentación concreta acerca de qué tan adecuadamente se están desempeñando.
- Se distinguen por intentar hacer bien las cosas, tener éxito, incluso encima de las recompensas.

(Santrock, 2008) identifica tres tipos de orientación al logro: la pericia, incapacidad y la ejecución. Las personas con una orientación de pericia se centran en la tarea y no en su habilidad, disfrutan del desafío y elaboran estrategias dirigidas a la solución, lo cual mejora su ejecución. Por lo contrario las, que tienen una orientación de incapacidad se centran en sus insuficiencias personales, generalmente atribuyen sus dificultades a una falta de habilidad y son personas que pueden sentirse aburridas o ansiosas, lo cual deteriora su ejecución.

La orientación de ejecución de una tarea significa preocuparse por el resultado y no por el proceso. Para las personas orientadas hacia la ejecución, ganar es lo que importa y consideran que la felicidad es el resultado del hecho de ganar.

Para (McClelland, 2013), la motivación del poder se define como: “La necesidad interior que determina la conducta de un individuo hacia el objetivo de influenciar a otro ser humano o grupos de ellos”

Según el autor, manifiesta cuando una persona demuestra necesidad de poder con la intención de ejercer influencia, afectar a los demás e intentar controlarlos buscando persuadir y haciendo un esfuerzo por impresionar, lo que genera fuertes sentimientos positivos y negativos en los demás. La persona demuestra preocupación por su propia reputación ya que siempre quiere aparecer como superior en el contexto social.

Se considera que las personas que tienen una alta necesidad de poder, emplean más tiempo y esfuerzo pensando cómo obtener y ejercer poder y la autoridad, que aquellas que tienen una baja necesidad de poder. Estas personas consideran que siempre necesitan ganar argumentos, persuadir a otras, hacer que sus criterios prevalezcan y se sienten incomodas si no poseen ciertas cuotas de autoridad.

Según (García, 2008) expresa que el poder realmente tiene dos caras. La primera origina reacciones negativas. Esta cara del poder se relaciona con situaciones de dominio sumisión, con personas que piensan que debe hacerse lo que ellas desean y que pueden controlar a las demás. La otra cara del poder es positiva. Refleja el proceso mediante el cual el comportamiento persuasivo e inspirador de una persona puede evocar sentimientos de fortaleza y habilidad en otras y las ayuda a establecer metas. Es decir cumple con el papel de apoyar a otras personas para que puedan expresar sus propias capacidades y de este modo, lograr las metas que se propongan.

Según (McClelland, 2013), menciona que la motivación de afiliación “Es una forma de conducta social que responde a un impulso que satisface mediante creación y disfrute de vínculos efectivos con otra u otras personas. La meta perseguida es la de alcanzar una relación basada en una amistad recíproca”

Esto se refiere al querer relacionarse con las demás personas, es decir de iniciar relaciones interpersonales amistosas con los demás colaboradores de la organización.

(García, 2008), menciona que las personas con una alta necesidad de afiliación tienden a interesarse y a pensar con frecuencia acerca de la calidad de sus relaciones personales.

Conceden mucha importancia a los momentos agradables que comparten con otras personas y se preocupan por las deficiencias o dificultades en sus relaciones con otras. La meta común de la motivación de afiliación es la interacción social y lograr la aceptación de otras personas. En ciertos casos, el comportamiento de afiliación se relaciona con una reducción de ansiedad, en otros, contribuye más a que la persona se asegure la aprobación social de sus puntos de vista.

Cabe mencionar que las personas con una gran necesidad de afiliación buscan la compañía de otras, ayudan y apoyan a otras deseando ser admiradas en retribución.

1.2 Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral con el engagement de los colaboradores de la municipalidad distrital de Llacanora, Cajamarca 2021?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación laboral con el engagement de los colaboradores de la municipalidad distrital de Llacanora, Cajamarca 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre necesidad de logro y engagement de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Llacanora, Cajamarca 2021.
- Determinar la relación entre necesidad de poder y engagement de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Llacanora, Cajamarca 2021.
- Determinar la relación entre necesidad de afiliación y engagement de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Llacanora, Cajamarca 2021.

1.4 Hipótesis

1.4.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la motivación laboral con el engagement de los colaboradores en la municipalidad distrital de Llacanora, Cajamarca 2021.

1.4.2 Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre necesidad de logro y Engagement de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Llacanora, Cajamarca 2021.
- Existe relación significativa entre necesidad de poder y engagement de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Llacanora, Cajamarca 2021.
- Existe relación significativa entre necesidad de afiliación y engagement de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Llacanora, Cajamarca 2021.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La presente investigación concierne a una investigación básica: Porque se trata de uno de los tipos de investigación más frecuentes y en los que la ciencia se centra.

Es el tipo de investigación que se utiliza con el fin de intentar determinar, narrar y describir un fenómeno concreto. Se busca no solo el qué sino el porqué de las cosas, y cómo han llegado al estado en cuestión. Este tipo de investigación no busca la aplicación práctica de sus descubrimientos, sino el aumento del conocimiento para responder a preguntas o para que esos conocimientos puedan ser aplicados en otras investigaciones (Hernandez, 2016)

Según (Fernandez, 2016) “La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas”. Este tipo de estudio mide las dos o más variables que se desea conocer, si están o no relacionadas con el mismo sujeto y así analizar la correlación.

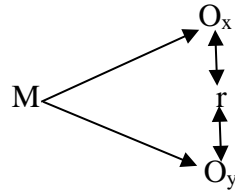
2.1.1 Diseño de la investigación

La presente investigación asume un diseño no experimental transversal de tipo descriptivo correlacional, este estudio tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables, pues cabe mencionar que se estudia las variables en su estado natural sin manipularlos, siendo así que solo se observará el fenómeno tal como se encuentra dentro del contexto.

Para (Sampieri, 2003) “El diseño no experimental se divide tomando en cuenta el tiempo durante se recolectan los datos, estos son: diseño transversal, donde se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y su incidencia de interrelación en un momento dado”.

“La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables” (Choque, 2015).

Esquema de investigación



Donde:

M= Muestra

X= Motivación Laboral

Y= Engagement

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

2.2.1 Población

Según (Sabino, 1992) señala a la población como un conjunto de elementos e individuos, que puede cuantificarse para un determinado estudio integrado.

Los 70 trabajadores entre hombres y mujeres que laboran en la Municipalidad Distrital de Llacanora 2021.

Tabla 1

Distribución de colaboradores en las áreas de la Municipalidad Distrital de Llacanora

Municipalidad Distrital de Llacanora		Hombres	Mujeres	Total
-	SG de infraestructura	5	6	11
-	Rentas y tributación	8	5	13
-	Oficina de Registro Civil	5	6	11
-	Oficina de Logística	7	5	12
-	Oficina de Recursos Humanos	6	5	11
-	Oficina de Imagen Institucional	5	7	12
	Total	36	34	70

Fuente: Datos obtenidos de la Municipalidad Distrital de Llacanora.

2.2.2 Muestra

Según (Tamayo, 2006), define la muestra como “El conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada”.

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

Siendo así que se aplicará a los 70 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Llacanora, esta investigación es no probabilística por conveniencia y susceptible por medición. La muestra determinada es la muestra censal.

Las características del grupo en estudio están entre los rangos de edad de 30 años a más, de ambos sexos, con un nivel de estudio variado pertenecientes al nivel universitario entre otros.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Según (Gutiérrez, 2010) menciona que: “Las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo”.

Esta técnica se aplicó para obtener la información de los colaboradores de la Municipalidad de Distrital de Llacanora. La cual se utilizó para conocer la relación de la motivación laboral y el egagement de los colaboradores en la municipalidad Distrital de Llacanora.

Los instrumentos que se utilizaron para medir la motivación laboral y el engament han sido diseñados por los autores Steers R. y Braunstein D y Wilmar Schaufeli respectivamente.

Asimismo ambos cuestionarios utilizados cuentan con la validez y confiabilidad respectiva.

Según (Chávez, 2001) la validez “Es la eficacia con que un instrumento mide lo que se pretende”. Por su parte, (Hernández, 2003), define la validez como el grado en que un instrumento realmente pretende medir la validez. Lo cual permite concluir que la validez de un instrumento se encuentra relacionada directamente con el objetivo del instrumento.

Según (Hernández, 2003), “La confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas, y se refieren al grado en el cual su aplicación repetida al mismo sujeto produce iguales resultados”.

Adicionalmente expone que “Existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición. Todos utilizan fórmulas que producen coeficientes de confiabilidad y que pueden oscilar entre 0 (significa nula confiabilidad) y 1 (representa un máximo de confiabilidad), es decir, cuanto más se acerque a cero (0) mayor error habrá en la medición”.

Por su parte (Chávez, 2001) considera que la confiabilidad se realiza para determinar la exactitud de los resultados obtenidos al ser aplicados en situaciones parecidas. En general, la confiabilidad hace alusión al grado de congruencia con que se miden las variables.

Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios con escala de Likert. El primer instrumento que se utilizó es un cuestionario de Motivación Laboral, el cual fue creado por Steers R. y Braunstein D, en el año 2012, este se califica de manera manual y tiene 5 alternativas de respuesta: Absolutamente en desacuerdo, Desacuerdo, Indiferente, De acuerdo, Absolutamente de acuerdo. Evalúa la Motivación Laboral a partir de las siguientes dimensiones: Motivación de logro, poder y afiliación, comprende 5 ítems de la dimensión de logro, 5 ítems de poder y 5 ítems de afiliación.

Validez:

Para determinar la validez del instrumento sobre Desempeño laboral el autor aplicó una encuesta, la misma que arrojó un coeficiente alfa de Cronbach de 0.959, lo cual permite decir que el instrumento empleado en la prueba piloto para medir, es un nivel aceptable de confiabilidad.

Confiabilidad

De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es ,959 puntos y según el rango de la tabla de valores de Cronbach, se determina que el instrumento de medición es de consistencia interna muy alta.

El segundo instrumento que se utilizó es la Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo, el cual fue creado por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker, en el año 2003, este se califica de manera manual y tiene 5 alternativas de respuesta: Nunca, Muy pocas Veces, Algunas Veces, Casi Siempre y Siempre. Las tres versiones del UWES, evalúan el engagement

a partir de las siguientes dimensiones: vigor, dedicación y Absorción, donde en el UWES 17, comprende 6 ítems de la dimensión de Vigor, 5 ítems de Dedicación y 6 ítems de Absorción.

Validez

La Validez del instrumento (UWES-17), se efectuó por medio de análisis factorial confirmatoria de una estructura compuesta por tres factores, donde el índice de ajuste comparativo es de .80, en tanto, el índice de Tucker-Lewis es de .85; las correlaciones entre los mismos factores superan el .80. En Trujillo Correa (2016) al validar la escala obtuvo índices de validez según ítem-test mayores a .20, también realizó análisis factorial confirmatorio, donde obtuvo índices de ajuste mayores a .90, un Error Cuadrático Medio de Aproximación (RMSEA) menor a .050.

Confiabilidad

En lo que respecta a la fiabilidad, se obtuvo por medio del método de consistencia interna del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose los siguientes índices: para la escala total .93, en tanto, para las escalas o dimensiones de .82 a .89. Además, según la validación hecha por Correa (2016), obtuvo índices según el mismo método y coeficiente para el cuestionario total .90 y para las dimensiones de .512 a .594.

2.4. Procedimiento

Para la investigación se utilizó como técnica de recolección y análisis de datos la encuesta, como instrumento para dicha investigación fue el cuestionario.

Se solicitó la autorización del Alcalde de la Municipalidad Distrital de Llacanora, para aplicar el cuestionario a los trabajadores en cada una de sus áreas de trabajo, luego se procedió a la revisión de los estadísticos numéricos, seguidamente se procedió a elaborar la base de datos

en el Ms Excel y finalmente se pasó la información en el SPSS 23, y con los resultados se elaboraron las tablas.

Los cuestionarios contestados se follaron y revisaron cuidadosamente para constatar que todos fueron resueltos de manera correcta. Las respuestas fueron codificadas y capturadas en bases de datos utilizando software estadístico. Para corroborar que no existieron errores de captura, se obtuvo frecuencias simples por pregunta.

Asimismo, la base de datos se elaboró en el Ms Excel así como también las tablas.

Para determinar la prueba de hipótesis, se aplicó una prueba de normalidad a los resultados de la medición de las variables, concluyendo en la elección de la prueba de Pearson.

Tabla 2: Correlación y Coeficiente de Pearson

Valores del Coeficiente de Pearson	Grado de Correlación entre las variables
$r = 0$	Ninguna Correlación
$r = 1$	Correlación Positiva Perfecta
	$0 < r < 1$
	Correlación Positiva
$r < -1$	Correlación Negativa Perfecta
$-1 < r < 0$	Correlación Negativa

Nota: Elaboración a base de investigaciones de Google Académico.

La correlación de Pearson es un método paramétrico, que asume una distribución normal de los datos y una asociación lineal entre las variables X y Y. Además el coeficiente de correlación de Pearson provee una descripción global de la relación entre variables aleatorias. En algunas situaciones prácticas, hay una fuerte correlación para algunos valores X y/o Y, una moderada

correlación para otros valores X y/o Y, así como también una correlación baja para otros valores X y/o Y. (Kreinovich, 2013) .

2.5.Aspectos éticos

No es fácil la misión que los Comités de Ética Científica tienen con relación al avance de la ciencia y la tecnología; pueden ser sentidos como trabas para el investigador, pero el mejoramiento del proceso investigativo es la principal tarea que tienen sus integrantes, de tal manera de optimizar el proceso, pero, por, sobre todo, de cautelar los derechos de las personas a través del respeto a la dignidad humana (Hernández, 2006).

Cabe mencionar que para obtener la información se ha contado con los permisos respectivos, además toda información que se obtuvo ha sido utilizada con fines de investigación. Finalmente se avaló la confidencialidad de la información proporcionada por los colaboradores que accedieron a ser partícipes de modo voluntario al estudio.

2.6. Operacionalización de la variable

Independiente: Motivación Laboral

Dependiente: Engagement

Tabla 3: Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Motivación laboral	La motivación laboral es	Necesidad del logro	Toma de decisiones	1;2;3	
	definida como un estado		Logro de Objetivos	4;5	
	interno que permite al	Necesidad de poder	Participación	6;7;8	
	individuo manifestar una		Influencia de los	9;10	
	conducta particular,	demás tiene relación con el			

comportamiento organizacional para emitir un comportamiento o	Necesidad de afiliación	Socialización Trabajo en equipo	11;12;13 14;15	Ordinal
conducta específica a través del tiempo por lo que se refleja en el engagement (Willy, 2006).	Vigor	están haciendo y también están Niveles de energía en el trabajo	1;2;3;4	en el
Según Fuente				
Engagement especificada no válida.. Engagement laboral es básicamente un estado en el que las personas están en el trabajo y se sienten muy energizados, se sienten muy dedicados a lo que	Dedicación	Niveles de persistencia en el trabajo Nivel de entusiasmo en el trabajo Nivel de inspiración en el trabajo	5;6 7;8;9 10;11	

involucrados en su
trabajo, de modo que se Nivel de 15;16;17 puede decir que es una
concentración y clase de felicidad felicidad en el relacionada con el
trabajo trabajo, y por ello básicamente se trata de
una cosa positiva Nivel de sensación 12;13;14 (Schaufeli, 2014) Absorción
de que el tiempo
pasa volando

Fuente: (Elaboración Propia, 2021)

CAPÍTULO III RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación entre la motivación laboral con el engagement de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Llacanora, Cajamarca 2021.

Tabla 4

Tabla de Motivación Laboral y Engagement de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Llacanora, Cajamarca 2021.

		TOTAL DE MOTIVACION LABORAL	TOTAL ENGAGEMENT T
TOTAL DE MOTIVACION LABORAL	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 70	,479** ,000 70
TOTAL ENGAGEMENT	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,479** ,000 70	1 70

Fuente: Datos obtenidos en el procesador IBM SPSS

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede visualizar que ($r = 0.479$), indicando de esta manera que existe una correlación moderada entre la motivación laboral y el engagement de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Llacanora.

Cabe mencionar que el nivel de significancia al ser menor que 0.05 nos indica que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

CONTRASTACIÓN DE OBJETIVOS ESPECIFICOS

Objetivos específicos

- Determinar la relación entre necesidad de logro y engagement de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Llacanora, Cajamarca 2021.

Tabla 5

Correlación entre la Necesidad de Logro y Engagement de los de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Llacanora, Cajamarca 2021.

Correlaciones			
		TOTAL DE NECESIDAD DE LOGRO	TOTAL ENGAGEMENT
TOTAL DE NECESIDAD DE LOGRO	Correlación de Pearson	1	,626**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
TOTAL ENGAGEMENT	Correlación de Pearson	,626**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

Fuente: Datos obtenidos en el procesador IBM SPSS

De los datos obtenidos en la tabla se observa que ($r = 0,626$), indicando de esta manera que existe una correlación fuerte entre la dimensión de necesidad de logro y engagement de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Llacanora.

Cabe mencionar que el nivel de significancia al ser menor que 0.05 nos indica que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

- Determinar la relación entre necesidad de poder y engagement de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Llacanora, Cajamarca 2021.

Tabla 6

Correlación entre Necesidad de Poder y Engagement de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Llacanora, Cajamarca 2021.

Correlaciones			
		TOTAL DE NECESIDAD DE PODER	TOTAL ENGAGEMENT
TOTAL DE NECESIDAD DE PODER	Correlación de Pearson	1	,360**
			,002
	Sig. (bilateral)		
	N	70	70
TOTAL ENGAGEMENT	Correlación de Pearson	,360**	1
			,002
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	70	70

Fuente: Datos obtenidos en el procesador IBM SPSS

De los datos obtenidos en la tabla se observa que ($r = 0,360$), indicando de esta manera que existe una correlación baja entre la dimensión de necesidad de poder y engagement de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Llacanora.

Cabe mencionar que el nivel de significancia al ser menor que 0.05 nos indica que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

- Identificar la relación entre necesidad de afiliación y engagement de los colaboradores de la municipalidad distrital de Llacanora, Cajamarca 2021.

Tabla 7

Correlación entre necesidad de afiliación y engagement de los colaboradores de la municipalidad distrital de Llacanora, Cajamarca 2021

Correlaciones			
		TOTAL DE NECESIDAD DE AFILIACION	TOTAL ENGAGEMENT
TOTAL DE NECESIDAD DE AFILIACION	Correlación de Pearson	1	,275*
	Sig. (bilateral)		,021
	N	70	70
TOTAL ENGAGEMENT	Correlación de Pearson	,275*	1
	Sig. (bilateral)	,021	
	N	70	70

Fuente: Datos obtenidos en el procesador IBM SPSS

De los datos obtenidos en la tabla se observa que ($r = 0,275$), indicando de esta manera que existe una correlación baja entre la dimensión de necesidad de afiliación y engagement de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Llacanora.

Cabe mencionar que el nivel de significancia al ser menor que 0.05 nos indica que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

DISCUSIÓN

Con la información indagada acerca de la Motivación Laboral y Engagement, se ha encontrado investigaciones muy buenas, pues dicha búsqueda ha ayudado a las instituciones públicas y empresas privadas a tener una mejor administración con el talento humano. Siendo indispensable en un mundo competitivo y globalizado. Dichos conceptos están contribuyendo a las empresas que no solo se piense en temas financieros, sino que tienen que tener en cuenta que el capital humano es sumamente importante, así como los ingresos que tienen las organizaciones, ya que dichos ingresos son esfuerzo y dedicación de los mismos, es por ello que juegan un papel muy importante actualmente.

La mayor parte de los autores mencionan que la motivación laboral y el engagement tienen diversas formas de llevarlo a práctica. Para algunos la motivación tiene que ver con la estabilidad laboral, capacitaciones, incentivos, buen entorno amical dentro de la empresa. Para otros, tiene que ver con la participación que tienen en la empresa, la retroalimentación que reciben, entre otros.

Por otro lado Chiavenato (2009) menciona que la motivación laboral es fundamental en una organización ya que al estar el personal motivado logrará el desempeño que se lo merecen, alcanzarán los objetivos y el éxito en el mundo de los negocios, sin embargo para Demerouti (2010) lo rescatable es que los trabajadores actuales sean proactivos, que estén motivados con su trabajo y comprometidos con altos estándares de calidad para el logro de resultados.

Estos autores tienen algo en común, porque si una entidad desarrolla actividades que conlleven a la motivación de sus colaboradores, estas cumplirán con sus objetivos trazados, generando así resultados positivos y de éxito.

Sin embargo, Willy (2006) se centra en el estado interno del individuo, manifestando una conducta en particular haciendo hincapié en el comportamiento o conducta específica a través del tiempo el cual se refleja en el engagement. Como podemos notar Willy tiene otra perspectiva, comparándolos con Chiavenato y Demerouti.

Así mismo los diferentes autores citados en el presente trabajo de investigación presentan su diferente punto de vista en cuanto a la definición de la variable número dos.

Kahn (2014) hace referencia que el engagement está asociado con el desempeño individual y conexión de la persona con su trabajo, que se expresa en forma física, cognitiva y emocional durante el desarrollo de su rol, para Salanova (2015) nos afirma que el engagement es una implicación o compromiso emocional, pues esto se vincula con compromiso, pasión y energía que cada uno de los colaboradores le pone a su trabajo.

Según (Schaufeli, 2002) El vigor hace referencia a altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de invertir más esfuerzo en el trabajo, no sentirse fatigado fácilmente y persistir en la actividad aunque aparezcan dificultades y complicaciones. De esta manera concuerda con (Bakker, 2012), manifestando que el vigor también tiene que ver con el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando incluso cuando se presentan dificultades, haciendo hincapié en la persistencia y ganas de trabajar.

(Schaufeli, 2002) menciona que la dedicación se refiere al nivel de significado que tiene el trabajo para la persona, el entusiasmo por el trabajo que se hace y el sentirse orgulloso por el mismo, el alto reto percibido por el trabajo y la inspiración psicológica que proviene de la actividad laboral, por otra parte (Bakker, 2012) manifiesta que esta dimensión “hace referencia a una alta implicación laboral, junto con la manifestación de

un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo”.

Resaltando básicamente lo entusiasmado y orgulloso que uno pueda sentirse en cualquier área de su trabajo.

Es así que en la presente investigación se determinó la relación que existe entre motivación laboral y engagement de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Llacanora, Cajamarca 2021, para ello se planteó una hipótesis en la que se supone la existencia de una relación significativa entre ambas variables, los resultados obtenidos evidencian que existe un coeficiente de Pearson $r = 0.479$ (tabla N°4), indicando la existencia de una relación entre las variables estudiadas, se precisa una correlación moderada (Kreinovich, 2013).

A la vez, en la misma tabla se muestra una significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Se coincide con (Huanca, 2017) quien indica en su tesis titulada “Motivación y engagement laboral en Piscis Mg. Consultores Contratistas Generales S.R.L Juliaca Puno, 2017” que: “Existe una correlación significativa positiva entre la motivación y engagement laboral, habiéndose obtenido como resultados en los análisis estadísticos con un coeficiente de correlación de 0.841** con un nivel de significación bilateral de 0.000,

que por ser menor a 0.05 acepta que existe relación entre la motivación y engagement laboral”.

Además según, (Candelario, 2019) en su tesis titulada “Motivación laboral y desempeño profesional docente en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018”. Para el análisis de la información se utilizaron las pruebas estadísticas r de Pearson y la t de student, las que permitieron determinar la relación entre las

variables y comprobar las hipótesis. Los resultados determinaron que existe relación significativa entre ambas variables. El grado de relación según el coeficiente r de Pearson fue de 0,661** (Sig.= 0.000 < 0,01) lo que indica una correlación muy alta, directa y significativa a nivel 0.01.

Asimismo dentro de la investigación se ha podido analizar la relación que existe entre la dimensión de necesidad de afiliación y engagement en donde los resultados obtenidos en la tabla N°7 se observa que ($r = 0,275$), indicando de esta manera que existe una correlación baja entre la dimensión de necesidad de afiliación y engagement de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Llacanora. El nivel de significancia al ser menor que 0.05 nos indica que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Podemos definir que esto se debe a que los colaboradores se dedican hablar acerca de temas que no forman parte de su trabajo, además son personas que les gusta estar en compañía de otras para realizar sus actividades y aquellos que no toman la iniciativa de hacer sus trabajo solos sino que prefieren esperar a trabajar con otras personas.

Siendo así que se relaciona con la investigación de (Camacho, 2016) En su tesis “Motivación y el Desempeño laboral de los trabajadores del órgano de Asesoramiento de la Municipalidad Provincial de Tambopata Dpto. de Madre de Dios – 2016”, en los resultados indica que existe una correlación baja pero significativa que alcanza un índice

de 0,316 para el coeficiente R de Pearson, lo que equivale a afirmar basado en el coeficiente de determinación que con una significación menor al 5% el desempeño laboral de los trabajadores del órgano de asesoramiento de la Municipalidad Provincial de Tambopata.

En cuanto a la comparación de nuestro objetivo general y resultados obtenidos por los autores descritos anteriormente, (Candelario & Berardi, 2015) realizaron estudios en el sector público

y privado, obteniendo como resultado que en ambas investigaciones existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio.

Es así que dentro de mi investigación también se da una correlación moderada, directa y significativa, teniendo en cuenta que los factores motivacionales influyen en el engagement ya que a medida que existan cambios en los niveles de motivación habrá cambios significativos de manera directa en el engagement.

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

CONCLUSIONES

Después de haber realizado las investigaciones necesarias llegamos a las siguientes conclusiones.

- Con respecto al objetivo general, se concluye que existe un R de Pearson = ,479(**) es decir si existe una relación directa significativa con respecto a la motivación laboral y engagement de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Llacanora, esto significa que a mayor motivación laboral mayor será el engagement de los colaboradores.
- Existe una correlación fuerte entre la dimensión de necesidad de logro y engagement de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Llacanora, ya que su R de Pearson = 0.626.
- Existe una correlación baja entre la dimensión de necesidad de poder y engagement de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Llacanora con un R de Pearson = 0.360.
- Finalmente se concluye que en cuanto a la dimensión de afiliación y engagement también existe una correlación baja con R de Pearson= 0.275.

REFERENCIAS

- Acevedo, A. P. (2018). *La motivación y su relación en la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018.*
- Alvarez, N. J. (2019). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del área de economía de la universidad nacional de Cajamarca, Cajamarca 2018.*
- Berardi, F. (2015). *Motivación Laboral y Engagement en el Sector Público Nacional en la ciudad de Mar de Plata, Argentina. Argentina.*
- Blau, P. (2015). *Comportamiento y desarrollo organizacional.*
- Bobadilla, C. &. (2015). *Engagement Laboral y cultura organizacional en una empresa global - Lima. Lima.*
- Camacho, O. (2016). *La Motivación y el Desempeño laboral de los trabajadores del órgano de Asesoramiento de la Municipalidad Provincial de Tambopata Dpto. de Madre de Dios – 2016 . Madre de Dios.*
- Candelario, F. (2019). *Relación entre motivación laboral y desempeño profesional docente en la unidad educativa León de Febres Cordero, Los Ríos, 2018.*
- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la investigación científica.* Lima: Universidad Mayor De San Marcos.
- Chavárry, D. F. (2016). *Motivacion laboral y su incidencia en el desempeño de los colaboradores del área de servicios compartidos en la empresa crediscotia financiera s a filial cajamarca 2016.*

- Chavárry, F. D. (2016). *Motivacion laboral y su incidencia en el desempeño de los colaboradores del área de servicios compartidos en la empresa crediscotia financiera s a filial cajamarca 2016.*
- Chong, Y. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Punchana – periodo 2014.*
- Choque, J. (2015). Diseño no experimental . *Google Académico*, 1- 24.
- Córdoba, B. (2015). *Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla.*
- Demerouti, J. (2010). Motivación del trabajo: pasado, presente y futuro.
- Fernandez, S. (2016). *Metodologia de investigacion científica*. Lima: UMSM.
- Gonzales, Y. E. (2019). *Engagement laboral y trabajo en equipo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019.*
- Gutiérrez, J. (2010). *Investigacion de mercados*. España: Thomson Editores.
- Hernández S, R., Fernández C, C., & Baptista L, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México D.F: Mc-Graw Hill.
- Hernandez, F. (2016). *Metodologia de investigacion* . México: McGraw-Hill.
- Hernández, F. (2017). Metodología de la Investigación.
- Huanca, K. Q. (2017). *Motivación y Engagement Laboral en Piscis Mg Consultores contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno 2017.*
- Huerta, F. (2017). *Motivación y Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay Ancash – 2017.* Ancash.
- Lind, Marchal, & Wathen. (2013). *Estadística aplicada a los negocios*. Los Angeles: McGraw-Hill.
- Malavé, R. (2019). *Actividades recreativas y la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Santa Elena - Ecuador, 2019.*

- Mieles, R. R. (2016). *Motivación laboral y desempeño laboral según personal administrativo de la Dirección de Ecología y Protección del Ambiente de la DIGESA, Lima – 2016.*
- Quesada, D. S. (2018). *Satisfacción laboral y engagement en trabajadores de un colegio privado del distrito de San Miguel – Lima 2018.*
- Sampieri, J. (2003). *Metodología de la investigación.* Lima: UMSM.
- Schaufeli, W. (2010). El engagement en el trabajo.
- Urteaga, O. (2014). Engagement laboral y cultura organizacional. 85.
- Willy, L. (2006). Teorías Contemporáneas de la motivación.
- Zapata, B. (2015). *El Engagement como Factor de protección de la salud laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Ventanilla, Callao.* Callao.

ANEXOS

Anexo I Matriz de Consistencia

SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	OBJETIVOS	HIPOTISIS	VARIABLES E INDICADORES
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral con el engagement de los colaboradores de la municipalidad distrital de Llacanora, Cajamarca, 2021?	<p>□ Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la motivación laboral con el engagement de los colaboradores de la municipalidad distrital de Llacanora, Cajamarca 2021.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar la relación entre necesidad de logro y engagement de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Llacanora, Cajamarca 2021.</p> <p>Determinar la relación entre necesidad de poder y engagement de</p>	Existe una relación directa entre la motivación laboral con el engagement de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Llacanora, Cajamarca 2021.	<p>Variable 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivación Laboral <p>Variable 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Engagement

los colaboradores de la Municipalidad

Distrital

de Llacanora,

Cajamarca 2021.

Determinar la relación entre

necesidad de

afiliación y engagement de

los colaboradores de

la Municipalidad

Distrital de Llacanora, Cajamarca

2021.

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2 Instrumento de aplicación – Motivación Laboral

Motivación Laboral

Buenos días, soy estudiantes de la universidad Privada del Norte que tiene como objetivo recolectar información para realizar un diagnóstico sobre Motivación Laboral.

A continuación se les presenta una serie de preguntas y esperamos su colaboración respondiendo con sinceridad, la cual es anónima. Marcando con un aspa (X) en sólo uno de los recuadros correspondientes.

Género: F M Edad:

Forma de contrato:

Nombrado Cas Locador Area

de trabajo:
.....

Años de servicio
.....

Indique si (1) Absolutamente en desacuerdo; (2) Desacuerdo; (3) Indiferente; (4) De acuerdo; (5) Absolutamente de acuerdo

	ASPECTOS	1	2	3	4	5
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					

4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas						
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil						
6	Me gusta trabajar en competición y ganar						
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión						
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo						
9	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo						
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean						
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no forman parte del trabajo						
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia.						
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo						
14	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones						
15	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo						

Gracias por su colaboración.

Anexo 3 Instrumento de aplicación - Engagement

Engagement

Buenos días, soy estudiantes de la universidad Privada del Norte que tiene como objetivo recolectar información para realizar un diagnóstico sobre el Engagement.

A continuación se les presenta una serie de preguntas y esperamos su colaboración respondiendo con sinceridad, la cual es anónima. Marcando con un aspa (X) en sólo uno de los recuadros correspondientes.

Género: F M Edad:

Forma de contrato:

Nombrado Cas Locador Area

de trabajo:

.....

Años de servicio

.....

Siendo: 5 (Siempre) 4 (Casi siempre) 3 (Algunas veces)

2 (Muy pocas veces) 1 (Nunca)

Nº	CRITERIOS	5	4	3	2	1
1	¿En su trabajo se siente lleno de energía?					

2	¿Usted es fuerte y vigoroso en su trabajo?					
3	¿Cuándo se levanta por las mañanas tienes ganas de ir a trabajar?					
4	¿Puede continuar trabajado durante largos periodos de tiempo?					
5	¿Usted es persistente en su trabajo?					
6	¿Incluso cuando las cosas no andan bien, continua trabajando?					
7	¿Su trabajo está lleno de significado y propósito?					
8	¿Usted está entusiasmado sobre su trabajo?					
9	¿La inspiración que le provoca su trabajo le ayuda a cumplir los objetivos al finalizar la jornada?					
10	¿Está orgulloso del trabajo que hace?					
11	¿Considera que su trabajo es retador?					
12	¿Considera que el tiempo pasa rápido cuando está trabajando?					
13	¿Cuándo está trabajando olvida todo lo que pasa alrededor de usted?					
14	¿Es feliz cuando esta absorto en su trabajo?					
15	¿Usted está inmerso en su trabajo?					
16	¿Se “deja llevar “por su trabajo ?					
17	¿Le es difícil “desconectarse” de su trabajo?					

Gracias por su colaboración.

Anexo 3 Elaboración de tablas y gráficos en el procesador SPSS.

Número	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Escala	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Roll
1	Encuesta	Numérico	2	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
2	Género	Numérico	1	0	Género	[1, Femenin	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
3	Edad	Numérico	2	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
4	Áreas de trabajo	Numérico	1	0	Área de trabajo	[1, Recursos	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
5	Condición de	Numérico	1	0	Condición laboral	[1, Nominal	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
6	Años de experiencia	Numérico	1	0	Años de servicio	[1, Mayores	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
7	Interes en mejorar	Numérico	1	0	Interés mejorar	[1, Absoluta	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
8	Trabaja en sitio	Numérico	1	0	Trabaja en sitio	[1, Absoluta	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
9	Me gusta ser jefe	Numérico	1	0	Me gusta ser jr	[1, Absoluta	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
10	Alcanzar metas	Numérico	1	0	Alcanzar metas	[1, Absoluta	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
11	Satisfacción	Numérico	1	0	Satisfacción al	[1, Absoluta	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
12	Total Motivación	Numérico	2	0	Total Motivaci	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
13	Trabaja en oficina	Numérico	1	0	Trabaja en ofi	[1, Absoluta	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
14	Trabaja en sitio	Numérico	1	0	Trabaja en sitio	[1, Absoluta	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
15	Confianza con jefe	Numérico	1	0	Confianza con q	[1, Absoluta	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
16	Influencia en el proceso	Numérico	1	0	Influencia en p	[1, Absoluta	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
17	Esfuerzo por mejorar	Numérico	1	0	Esfuerzo por m	[1, Absoluta	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Total Motivación Baja	Numérico	2	0	Total_Motivaci	[1, Baja_Mo	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
19	Hablar sobre el trabajo	Numérico	1	0	Hablar sobre te	[1, Absoluta	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
20	Trabaja en oficina	Numérico	1	0	Trabaja en ofi	[1, Absoluta	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
21	Construir relaciones	Numérico	1	0	Construir relac	[1, Absoluta	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
22	Pertenecer a un equipo	Numérico	1	0	Pertenecer a e	[1, Absoluta	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
23	Trabaja en oficina	Numérico	1	0	Trabaja en ofi	[1, Absoluta	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
24	Total de Motivación	Numérico	2	0	Total de Moti	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada

Fuente: (Imagen capturada del procesador SPSS, 2021)