

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Académico Profesional de Administración y Gestión Pública

Tesis

**Motivación laboral y *engagement* de los
colaboradores administrativos de la Ugel 06 de
Lima, 2023**

Leidy Joselyn Cordero Aliaga

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Administración y Gestión Pública

Lima, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

**INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN**

A : Decano de la Facultad de Ciencias de la Empresa
DE : César Aristides Gamarra Carrión
Asesor de trabajo de investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación
FECHA : 06 de Diciembre de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

Título:

MOTIVACIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UGEL 06 DE LIMA, 2023

Autor:

LEIDY JOSELYN CORDERO ALIAGA – EAP. Administración y Gestión Pública

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 15 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores SI NO
Nº de palabras excluidas (**en caso de elegir "SI"**): 10
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,



Asesor de trabajo de investigación

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme una Madre y hermana maravillosas, quienes son mi apoyo y han creído en mí siempre. Su amor y comprensión han sido importantes en toda mi formación, por lo que me siento muy afortunada de tenerlas a mi lado. Gracias a ambas eternamente.

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi madre, a quien amo mucho, por forjarme con valores sólidos y convertirme en la persona que soy, por apoyarme en todas las decisiones que tomo y por guiarme en todo mi camino profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.....	11
1.1. Delimitación de la investigación.....	11
1.1.1. Territorial	11
1.1.2. Temporal	11
1.1.3. Conceptual	11
1.2. Planteamiento y formulación del problema	11
1.3. Formulación del problema	13
1.3.1. Problema general.....	13
1.3.2. Problemas específicos	13
1.4. Objetivos	14
1.4.1. Objetivo general	14
1.4.2. Objetivos específicos	14
1.5. Justificación.....	14
1.5.1. Teórica.....	14
1.5.2. Práctica.....	15
1.5.3. Metodológica	15
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	16
2.1. Antecedentes de investigación	16
2.1.1. Internacional.....	16

2.1.2. Nacional.....	19
2.1.3. Local	22
2.2. Base teórica	24
2.2.1. Motivación laboral	24
2.2.2. Engagement	27
2.3. Definición de términos	29
CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	31
3.1. Hipótesis	31
3.1.1. Hipótesis general.....	31
3.1.2. Hipótesis específicas.....	31
3.2. Variables	31
3.2.1. Identificación de variables	31
3.3. Operacionalización de variables	32
CAPITULO IV: METODOLOGÍA	34
4.1. Enfoque de la investigación	34
4.2. Tipo de investigación	34
4.3. Nivel de investigación	34
4.4. Métodos de investigación	34
4.5. Diseño de investigación	35
4.6. Población y muestra	35
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
4.8. Técnicas estadísticas de análisis de datos	37
CAPITULO V: RESULTADOS	38
5.1. Resultados descriptivos	38
5.2. Resultados inferenciales.....	45
5.3. Discusiones.....	49
CONCLUSIONES.....	53

RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56
ANEXOS.....	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Motivación intrínseca de los colaboradores administrativos de la UGEL 06</i>	38
Tabla 2 <i>Motivación extrínseca de los colaboradores administrativos de la UGEL 06</i>	39
Tabla 3 <i>Motivación laboral de los colaboradores administrativos de la UGEL 06</i>	40
Tabla 4 <i>Absorción de los colaboradores administrativos de la UGEL 06</i>	41
Tabla 5 <i>Dedicación de los colaboradores administrativos de la UGEL 06</i>	42
Tabla 6 <i>Vigor de los colaboradores administrativos de la UGEL 06</i>	43
Tabla 7 <i>Engagement de los colaboradores administrativos de la UGEL 06</i>	44
Tabla 8 <i>Prueba de normalidad</i>	45
Tabla 9 <i>Relación entre la motivación laboral y la absorción de los colaboradores</i>	45
Tabla 10 <i>Relación entre la motivación laboral y la dedicación de los colaboradores</i>	46
Tabla 11 <i>Relación entre la motivación laboral y el vigor de los colaboradores</i>	47
Tabla 12 <i>Relación entre la motivación laboral y el engagement de los colaboradores</i>	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Motivación intrínseca de los colaboradores administrativos de la UGEL 06</i>	38
Figura 2 <i>Motivación extrínseca de los colaboradores administrativos de la UGEL 06</i>	39
Figura 3 <i>Motivación laboral de los colaboradores administrativos de la UGEL 06</i>	40
Figura 4 <i>Absorción de los colaboradores administrativos de la UGEL 06</i>	41
Figura 5 <i>Dedicación de los colaboradores administrativos de la UGEL 06</i>	42
Figura 6 <i>Vigor de los colaboradores administrativos de la UGEL 06</i>	43
Figura 7 <i>Engagement de los colaboradores administrativos de la UGEL 06</i> ...	44
Figura 8 <i>Influencia de la motivación laboral en la absorción de los colaboradores</i>	46
Figura 9 <i>Influencia de la motivación laboral en la dedicación de los colaboradores</i>	47
Figura 10 <i>Influencia de la motivación laboral en el vigor de los colaboradores</i>	48
Figura 11 <i>Influencia de la motivación laboral en el engagement de los colaboradores</i>	49

RESUMEN

El presente estudio orientó su objetivo en determinar la asociación entre la motivación laboral y el engagement mostrado por los colaboradores administrativos de la UGEL 06 situada en Lima, en tanto, su metodología se rigió a correlacional prospectivo que evaluó a una muestra integrada por 157 servidores públicos administrativos por medio de cuestionarios fiables y válidos, reportando como resultados el nivel de motivación mostrado por los servidores públicos hacia las responsabilidades asignadas en función a los incentivos no monetarios, ambiente conflictivo, insatisfacción con el sueldo otorgado y oportunidades de desarrollo, asimismo, se expone el nivel de engagement respecto a la fuerza destinada durante la jornada de trabajo, entusiasmo e identificación con sus labores a menudo, además se manifiesta el valor del estadístico que constató el vínculo positivo entre ambas variables conforme a lo expuesto por la hipótesis defendida. En definitiva, los colaboradores administrativos desmotivados expresan sentimientos negativos hacia el trabajo, bajo engagement, falta de inspiración y ausencia de resistencia en periodos prolongados de alta exigencia laboral.

Palabras clave: Motivación laboral, engagement laboral, administrativos, gestión del talento humano.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the association between work motivation and the engagement shown by the administrative collaborators of the UGEL 06 located in Lima, while its methodology was governed by prospective correlation that evaluated a sample made up of 157 public servants. administrative through reliable and valid questionnaires, reporting as results the level of motivation shown by public servants towards the responsibilities assigned based on non-monetary incentives, conflictive environment, dissatisfaction with the salary granted and development opportunities, likewise, it is exposed the level of engagement with respect to the strength allocated during the work day, enthusiasm and identification with their work is often manifested, in addition, the value of the statistician that verified the positive link between both variables is manifested in accordance with what is stated by the defended hypothesis. In short, unmotivated administrative employees express negative feelings towards work, low engagement, lack of inspiration and absence of resistance in prolonged periods of high work demand.

Keywords: Work motivation, work engagement, administrative, human talent management.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Delimitación de la investigación

1.1.1. Territorial

Se efectuará el estudio en la UGEL 06 situada en el distrito La Molina con localización en la provincia de Lima perteneciente a la región de Lima.

1.1.2. Temporal

Se realizará cada apartado de la indagación incluido el trabajo de compilación de datos procedentes de la ejecución de cuestionarios en el periodo correspondiente a 2023.

1.1.3. Conceptual

Se centrará el análisis en los incentivos o recompensas a labor de los servidores públicos y sus implicancias en su nivel de engagement con las responsabilidades asignadas en la UGEL 06.

1.2. Planteamiento y formulación del problema

Dada la persistencia de problemas que afectan el bienestar de las comunidades, surge en las entidades públicas el desafío de ejercer directrices que incentiven a los servidores o funcionarios a laborar de manera constructiva en el aspecto social, pues se evidencia esfuerzos orientados a satisfacer intereses lucrativos, oportunistas y engrandecimiento personal que distan del servicio a los ciudadanos por escaso engagement, involucramiento y motivación (Zubair et al., 2021).

Por ende, diferentes países han incrementado de manera gradual las exigencias solicitadas a los funcionarios públicos que propicie el desarrollo de una gobernanza inclinada al servicio de la ciudadanía a través de mejoras en la calidad como capacidad en torno a los problemas identificados, asimismo, incorporando estrategias que cultiven la conciencia de altruismo, actitudes favorables e identificación con las

funciones a desempeñar que motiven la cristalización de resultados deseables (Lu & Chen, 2022).

No obstante, en América se evidencia notorias deficiencias en la prestación de un servicio íntegro a la comunidad por reducida motivación, entusiasmo, empoderamiento y compromiso mostrado por los colaboradores mediante inadecuada atención social, corrupción y no cristalización metas proyectadas en la gestión que ocasionó una serie de desconfianza en la sociedad y acentuación de los niveles de pobreza (Álvarez & Sánchez, 2022).

En el ámbito peruano, se evidencia que los servidores públicos no muestran un verdadero involucramiento, entusiasmo y compromiso en la realización de las diferentes responsabilidades asignadas porque se atienen a las directrices o mandatos impartidos por sus jefes con fines diferentes a la función social, lo cual, imposibilita transformar el derrotero de la sociedad pues los problemas sólo tienden a acumularse, transferirse o intensificarse en relación a gravedad sin resolverse por escasa cooperación e interacción entre funcionarios (Dourojeanni, 2019).

Cabe mencionar que, la persistencia de brechas en la comunidad procede de la escasa identificación de los servidores públicos con los objetivos institucionales y bienestar común, cuya permanencia en el puesto se limita a acatar órdenes de sus superiores sin comprometerse en efectuar mejoras o innovaciones en los procesos u operaciones que impiden otorgar un servicio integral al usuario e imposibilitan a atender con eficiencia los conflictos o situaciones sociales urgentes, pues sólo se mueven por fines lucrativos (López, 2021).

Asimismo, en el sector educativo se reporta la existencia de brechas en relación al alcance de las competencias en las principales áreas de aprendizaje pues un 30% a 43% de los estudiantes de segundo de secundaria aún se mantienen en el nivel inicio y aproximadamente 32% en proceso de lograr resultados satisfactorios en el aprendizaje, además, el 41% de locales cuentan con servicios de internet, 79% con electricidad y sólo 45% con la instalación de servicios de agua potable, lo cual, refleja

deficiencias en la gestión y vocación del personal por comprometerse con los objetivos prescritos en mencionado ámbito (Ministerio de Educación [MINEDU], 2023).

En la UGEL 06 situada en Lima se evidencia una situación similar caracterizada por los escasos reconocimientos o incentivos de índole monetario y profesional que incrementen sus esfuerzos y compromiso hacia los objetivos institucionales fijados, lo cual, provoca desinterés continuo del colaborador administrativo con sus funciones y baja dedicación con las tareas asignadas que impide su absorción y disfrute en el transcurso de la jornada de trabajo, ocasionando cansancio, estrés, desmotivación y falta de cristalización de las metas asignadas en el periodo previsto que afecta la excelencia y calidad del servicio otorgado. Por tanto, se efectuó un estudio orientado a examinar la motivación mostrada por el personal administrativo y su asociación con el engagement en el desarrollo de cada labor encomendada y logros a concretarse en la institución.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el engagement de los colaboradores administrativos de la UGEL 06 de Lima, 2023?

1.3.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el engagement respecto a la dimensión vigor de los colaboradores administrativos de la UGEL 06 de Lima, 2023?

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el engagement respecto a la dimensión dedicación de los colaboradores administrativos de la UGEL 06 de Lima, 2023?

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el engagement respecto a la dimensión absorción de los colaboradores administrativos de la UGEL 06 de Lima, 2023?

Se concibe al vigor como la energía que manifiestan las personas durante la ejecución de cada actividad laboral asignada, además implica resistencia mental de efectuar las tareas hasta culminarlas (Adepoju et al. 2024).

Respecto a la dedicación se atribuye al desarrollo de sentimientos entusiastas e inspiradores con sus labores encomendadas (Adepoju et al. 2024).

Por último, la absorción se aduce al estado de concentración y disfrute con su actividad laboral que permite la ejecución de la misma con satisfacción (Adepoju et al. 2024).

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación laboral y el engagement de los colaboradores administrativos de la UGEL 06 de Lima, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre la motivación laboral y el engagement respecto a la dimensión vigor de los colaboradores administrativos de la UGEL 06 de Lima, 2023.

Establecer la relación entre la motivación laboral y el engagement respecto a la dimensión dedicación de los colaboradores administrativos de la UGEL 06 de Lima, 2023.

Determinar la relación entre la motivación laboral y el engagement respecto a la dimensión absorción de los colaboradores administrativos de la UGEL 06 de Lima, 2023.

1.5. Justificación

1.5.1. Teórica

El estudio se fundamenta en modelos teóricos que señalan el vínculo

de la motivación otorgada a los colaboradores con el compromiso o involucramiento con la labor asignada por la organización, lo cual, direcciona la formulación de hipótesis y el rumbo de la indagación, cuyos aportes refuerce el conocimiento como la evidencia empírica.

1.5.2. Práctica

Los hallazgos reportados en el estudio impulsan al desarrollo de estrategias referidas a incentivar a los colaboradores a efectuar su labor con vigor, entusiasmo, esmero y absorción, lo cual, fortalezca su involucramiento e identificación con los objetivos organizacionales que oriente a su cristalización. En ese sentido, los aportes incentivan a la Ugel 06 localizada en Lima a realizar programas de compensaciones a la labor meritoria del talento humano que incremente su cooperación, disposición de afrontar desafíos, involucramiento con las metas asignadas al equipo e identificación del colaborador con su actividad de trabajo, lo cual, se evidencie en el establecimiento de lazos emocionales, deleite mientras se ejecutan las funciones asignadas y mayor resistencia a las demandas o exigencias impuestas por la compañía con la pretensión de conceder un servicio de prestigio a los usuarios que ocasionen sentimientos complacientes en ellos y un comportamiento de lealtad hacia el servicio, a fin de evitar conductas negativas o contraproducentes que afecten la cristalización de los objetivos corporativos.

1.5.3. Metodológica

Se rige el estudio por un enfoque cuantitativo que extraerá una serie de información por medio de instrumentos consistentes con validez de contenido, asimismo, se optará por métodos apropiados en la interpretación de los hallazgos y elaboración de reportes pertinentes a los objetivos, siendo un referente en la realización de futuras indagaciones.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. Internacional

Zhang (2023), en su indagación “Relación entre la motivación hacia la excelencia del servicio público y la satisfacción manifestada por los funcionarios que laboran en el sector público chino: un modelo de mediación moderada” propuso como objetivo examinar la asociación entre el deleite con la labor asignada y la motivación de proporcionar un servicio público eficiente para desarrollar el bienestar del trabajador público de forma óptima, en Shanghai, 2023, cuya metodología corresponde a correlacional siendo no experimental el diseño, se empleó cuestionarios en la compilación de una serie de información dada por 349 participantes, destacando como resultados el ajuste de la medición del modelo a través de un modelo lineal en relación a 3 componentes χ^2 igual a 187,48, df es 51, χ^2/df es 3.68, que pudo ajustar y unir a satisfacción laboral, sobrecarga de rol y motivación de servicio público. Igualmente se tuvo un grado significativo y directo en los coeficientes de correlación entre la satisfacción laboral con r igual 0.57, p menor a 0.001 y motivación de servicio en instituciones públicas y negativa con sobrecarga de funciones r igual -0.16, p menor a 0.01. También, la asociación entre satisfacción laboral y sobrecarga de roles es negativa con r igual a -0.31, p menor 0.001. En conclusión, se confirma que la motivación del servicio público tuvo impacto de manera positiva significativo en la satisfacción laboral en el trabajador del sector público, así como la sobrecarga de roles media la conexión.

Hue et al. (2022), en su estudio titulado “Vínculo entre la motivación mostrada por el servidor público, los resultados de los empleados y la adecuación persona-organización: evidencia de Vietnam” propuso indagar la motivación del servicio estatal en función al contexto de la universidad del sector público, ubicada en Vietnam, 2022, cuya metodología corresponde a un esquema descriptivo correlacional seleccionado como nivel, siendo no experimental su diseño y

cuantitativo su enfoque, aplicándose cuestionarios orientados a una muestra compuesta por 313 docentes. En los hallazgos se encontró el ajuste de evaluación del modelo a través de un modelo lineal en relación a cuatro componentes de la motivación del servicio público, que afectan de manera positiva, así como resalta aspectos negativos del trabajador público como estrés, esfuerzo laboral, intento de rotación y conducta de la comunidad institucional. En conclusión, se comprueba la asociación directa y significativa por medio del ajuste de la medición del modelo de la dualidad individuo - entidad, que incide de manera directa y significativa esfuerzo laboral y comportamiento de la comunidad de la entidad, así también, tiene un efecto negativo y significativo el estrés laboral en función a la labor del trabajador e intención de rotación.

Ebabu (2021), en su trabajo científico titulado “El efecto de la motivación en el compromiso de los empleados en los sectores públicos: en el caso de la zona de Wollo Norte” su propósito fue examinar como la fuerza motivacional afecta en el compromiso de los empleados en los sectores públicos. De enfoque cuantitativo y de diseño explicativa, con 349 participantes y los fueron encuestados por los cuestionarios de las dos variables. Sus resultados fueron que el valor de correlación de Pearson indicó una moderadamente positiva asociación entre la motivación intrínseca y el involucramiento de los empleados en .329 y significancia 0.000, es decir que, si aumenta la motivación intrínseca de los colaboradores, también aumentará su nivel de compromiso. En conclusión, al bajar la motivación externa de los colaboradores, el compromiso de los trabajadores será mínimo, en el trabajo de investigación arrojó que la correlación es positiva con efecto moderado, entre la variable motivación general y el entusiasmo de los colaboradores, sin embargo, la motivación extrínseca tuvo una correlación positiva más moderada con el compromiso con los trabajadores en semejanza con la motivación intrínseca.

Khusanova et. al (2021), en su estudio titulado “Compromiso laboral entre empleados públicos: antecedentes y consecuencias” planteó

como objetivo examinar las relaciones entre el empleo, compromiso y desempeño de los empleados del sector público, en Uzbekistán, 2021. Por lo tanto, se siguió el descriptivo correlacional el nivel de estudio, siendo no experimental su diseño con un enfoque cuantitativo, se extrajo un acervo de información a través de cuestionarios orientados a una muestra que abarcó 183 trabajadores públicos y 47 supervisores, los hallazgos mostraron el ajuste del modelo de medición, por medio de un modelo lineal en función a cuatro componentes x^2 igual a 170.125, df es 124, raíz del error cuadrático promedio de aproximación igual a 0.05; índice de ajuste comparativo es 0.97 y índice de Tucker-Lewis igual a 0.96, que ajustó y agrupó a las variables compromiso, significado del trabajo, desempeño laboral e interdependencia de tareas. Igualmente, se alcanzó un nivel significativo en los coeficientes de correlación entre el compromiso laboral con desempeño laboral e importancia del trabajo. Igualmente, existe una asociación significativa entre desempeño laboral y género. En conclusión, se comprobó una significativa asociación entre el involucramiento laboral y el desenvolvimiento óptimo en las labores encomendadas por las instituciones estatales. También, el compromiso del trabajador influye de una manera mediadora entre el desempeño e importancia laboral, así como la interdependencia de tareas cumple un rol alentador del contexto de investigación.

Sun (2021), en su investigación titulada “La asociación de la fuerza motivadora con el compromiso afectivo en el cambio del sector público: un modelo de mediación moderada” analizó la asociación entre el compromiso afectivo y la motivación del servicio público prestado en China, 2021. Por lo que, se consideró como descriptivo correlacional al nivel de estudio, siendo no experimental el diseño y cuantitativo su enfoque, empleándose cuestionarios orientados a una muestra conformada por 465 participantes. Entre los resultados se obtuvo el ajuste de medición del modelo a través de un modelo lineal en relación a cuatro factores x^2 igual a 1401.2, df es 293, x^2/df es 4.78, raíz del error cuadrático medio de aproximación igual a 0.09; índice de ajuste

comparativo es 0.86 y índice de Tucker-Lewis igual a 0.95 y SRMR es 0.07, que pudo ajustar y unir a los factores de armonía superficial, cambio de compromiso afectivo, comportamiento de voz y motivación del servicio público. Además, se tuvo un grado significativo en los coeficientes de correlación entre compromiso afectivo, motivación en el servicio público y comportamiento de voz ante una variación. En conclusión, se afirma que el comportamiento de voz modera de manera parcial entre variación del compromiso afectiva con la motivación laboral en instituciones del estado, así como la armonía superficial de manera negativa entre la relación de la variación del compromiso afectivo y la motivación del servicio estatal por medio de la intervención de la conducta de la voz.

2.1.2. Nacional

Veliz (2022), en su estudio “La motivación manifestada por los colaboradores y el compromiso hacia los objetivos organizacionales de la gerencia de administración y finanzas, caso: Municipalidad de Ate, 2021” su finalidad fue establecer si se evidencia una correlación entre la estimulación laboral y la responsabilidad organizacional. Su nivel fue correlacional de diseño no experimental para el estudio de investigación su tipo es básica de corte transversal que efectuó la evaluación con 191 trabajadores y utilizó escalas validadas. Obteniéndose como resultados que el 8,23% de los colaboradores no se sentían motivados, el 35,26% expresó indiferencia, el 56, 51% se sentía motivado en el trabajo, pero el compromiso emocional era desconocido para el 3,93% de los empleados, el 33,86% se sentía indiferente y el 62,22% se sentía familiar, el compromiso de continuidad es 54.63%, el 31.76% son indiferentes y el 13.61%, no tienen un compromiso de continuidad, el compromiso normativo es 8.02% de los empleados no tienen lealtad hacia la Municipalidad de Ate, el 34.73% son impasibles y el 57.24%, indican que si tienen una obligación legislativa. En conclusión, la motivación laboral se vincula significativamente de forma positiva con el compromiso organizacional, es decir, los gerentes son los principales comprometidos de los

cambios en el compromiso de los empleados, por lo que la comunicación adecuada es obligatoria.

Díaz (2022), su estudio titulado “Motivación hacia el trabajo y engagement demostrado por los colaboradores que ejecutan funciones en una empresa forestal localizada en Trujillo – 2021”, cuyo propósito fue identificar la asociación entre la motivación por la labor realizada y el entusiasmo por el trabajo entre los socios de la compañía. Su tipo del trabajo analítico es aplicado de nivel correlacional, con por 35 participantes en la cual fueron encuestados por sus instrumentos de ambas variables. Teniendo como resultados que el 54.29% es de nivel alto, un 34.29% corresponde a grado medio, mientras que, en grado bajo fue representado por un 11.43% en motivación laboral y en engagement un 60% de grado alto, el 37.14% es de grado medio y de grado bajo es 2.86%. Además, existe una relación positiva de grado moderado ($\rho=.52$) bajo un p- value ($p<.01$). Concluyendo que ante el aumento de la reacción motivadora por el personal se acrecentará de forma significativa su identificación y entusiasmo con los objetivos de la referida empresa.

Saavedra (2021), en su análisis de estudio titulado “Motivación por el trabajo e involucramiento de los colaboradores que asumen funciones en la Municipalidad Distrital de Llacanora procedente de Cajamarca 2021” su objetivo fue identificar la asociación entre la fuerza motivacional del personal y el compromiso manifestado en el periodo de ejecución de sus labores. En su metodología es básica, correlacional y no experimental - transversal, con 70 trabajadores y se utilizó dos cuestionarios de ambas variables para la evaluación de los colaboradores. Resultando que existe una relación ponderada entre la incentivación laboral y la obligación de los empleados del municipio de Llacanora con un R de Pearson $=0,479$, concluyéndose que, a mayor motivación laboral, mayor participación de los asociados.

Leguía (2019), en su análisis de investigación titulada “Emociones motivadoras y engagement mostrado por el personal administrativo de

la Municipalidad Distrital de San Jerónimo localizada en Apurímac 2019” su finalidad es identificar la asociación entre sentimientos motivadores hacia su labor y la responsabilidad profesional de los ejecutivos administrativos del municipio. Es descriptiva, de nivel correlacional el análisis de investigación y su tipo es básica, con 88 empleados los cuales fueron encuestados por dos cuestionarios de ambas variables. Teniendo como resultados, que el 2,3% es de nivel muy malo, un 15,9% es de nivel malo, el 43,2% es de nivel regular, de nivel bueno un 29,5% y un 9,1% de nivel muy bueno. Asimismo, el grado muy malo es 1,1%, un 8% es de grado malo, el grado regular es 15,9%, un 37,5% es de grado bueno y grado muy bueno un 37,5%. Existe correlación positiva moderada entre la motivación laboral y el compromiso organizacional (engagement) con un valor de Spearman de 0,447 y un p- value de 0,00. En conclusión, las dos variables de investigación están directamente relacionadas, si incrementa la fuerza motivacional del personal aumenta la dedicación por las funciones encomendadas, y si sucede lo contrario, la otra variable, lo hará en el mismo sentido.

Palacios (2019), su finalidad del trabajo de estudio titulado “Estado motivacional y engagement manifestado hacia el trabajo en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz, 2019” fue establecer como el entusiasmo laboral se correlaciona con el compromiso ocupacional de los trabajadores del instituto superior público de Huaraz – 2019. De Enfoque cuantitativo, con corte transversal y el tipo del trabajo de estudio es aplicada con diseño no experimental, con 75 colaboradores los cuales fueron encuestados con dos cuestionarios para medir las dos variables de investigación. Obteniendo como resultados que el 42,7% es nivel adecuado para la motivación laboral y para engagement laboral es un 64% es de grado adecuado, no obstante, el valor de Spearman de 0.511 y un p- value de 0.000 siendo menor al 5% de referencia, demostrando que existe una correlación positiva y moderada de motivación y el engagement laboral, concluyendo que existe cierto bienestar y actitud positiva entre los trabajadores que gestionan en este

departamento que, combinado con ciertas acciones administrativas, normas y acciones institucionales desarrolladas por los gerentes hacen sentir a los empleados que el ambiente es propicio para el desempeño de sus funciones institucionales.

2.1.3. Local

Reyes y Rosales (2022), en su indagación titulada “Motivación y el nivel de bienestar en el ámbito laboral de los docentes que dictan clases instituciones educativas públicas del cercado de Lima, 2022” propuso como objetivo establecer la asociación entre las recompensas concedidas y complacencia con la labor ejecutada. Por tanto, su metodología es descriptiva correlacional no experimental cuantitativa y se utilizó a muestra constituida por 80 participantes. En cuyos resultados se obtuvo niveles con el 26.3% tanto para regular, superior y muy superior en afiliación, bajo con 45% poder y muy alto con 37.5%. En relación al componente satisfacción psicosocial, se tuvo un nivel superior con 51.3% presentaron y un nivel bajo en los sub componentes expectativas reporta equivalente a 16.3%, afecto 8.8% y capacidad 3.8%. Con respecto al componente de efectos colaterales, se registró un grado bajo del 50% y nivel alto en el sub componente con 18.8%, somatización 16.3% y 8.8% alienación. Por otro parte, el valor del coeficiente de correlación entre afiliación y satisfacción laboral es igual a -0.275 con un grado bajo de intensidad y un p valor igual a 0.000 menor al 5%. También, el coeficiente de asociación entre el bienestar psicosocial y el poder es 0.254 con un grado bajo de intensidad y un p valor igual a 0.023 menor al 5%, el indicador de correlación entre efecto colateral con satisfacción laboral es 0.426 con p valor menor a 0.05. En conclusión, se afirma la relación entre los factores en cuestión, así como, con las dimensiones en mención.

Peralta (2022) en su investigación titulada ““La Gestión de recursos humanos y la motivación laboral de los colaboradores de la UGEL N°06, La Molina 2022” propone identificar la asociación de la administración del personal y el estímulo del empleado de la Ugel N°06, en Lima. Por lo cual, la metodología utilizada es descriptiva correlacional no

experimental cuantitativa y se usó a muestra de 147 participantes, y en cuyos resultados está acorde con 69.39% resultados obtenidos son eficientes en el trabajo, 63.27% dedicados a brindar servicio de calidad, 45.8% labor impacta de manera positiva usuarios, 46.94% comfortable con espacio para laborar, 42.8% posee información necesaria, 35.37% honorario acorde a labor, 55.1% crecimiento profesional, 58.5% tienen apoyo del equipo de trabajo, 32.6% trabaja mucho y empeño es reconocido, 53.06% oportunidad de crecimiento, 51.7% posibilidad de mejorar capacidades, 59.8% enajenado con objetivos profesionales, 64.63% labor permite alcanzar objetivos y fines de la entidad, 59.18% no poseen dificultad para encarar problemas diarios, 49.6% nada lo mortifica y es capaz de decidir, y se tuvo una percepción indiferente, con el 29.93% poseen herramientas adecuadas para tareas diarias, 36.05% instrumentos entregados para cumplimiento. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Kendall fue 0.604 y un p valor equivalente a 0.000 menor a 5%. Finalmente, se corrobora la relación existente entre las variables en estudio en determinada Ugel.

Pino (2019), en su investigación titulada “Engagement mostrado por los servidores públicos que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, 2019” propuso como objetivo identificar el grado de engagement que manifiestan los colaboradores de una UGEL. Por ello, se empleó una metodología descriptiva cuantitativa y se utilizó a muestra de 63 colaboradores. Obteniéndose como resultados en nivel medio con el 46.0% estado del engagement laboral, así como, en sus componentes con el 47.6% fortaleza, 52.4% dedicación y 39.7% absorción. En conclusión, se confirma un nivel promedio del compromiso de los trabajadores y sus dimensiones en cuestión en la mencionada Ugel.

Dávalos (2019), en su estudio “Administración del capital humano y la fuerza motivadora manifestada por el docente que laboran en la UGEL 02-SMP” planteó como propósito principal especificar el vínculo de la gestión del personal y estímulo del trabajo de la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín de Porres. Por lo que, su metodología es

descriptiva correlacional no experimental cuantitativa y se aplicó a muestra constituida por 66 participantes. En cuyos resultados, se tuvo un nivel medido con el 74.2% en la administración del personal y 69.7% estimulación. Por otro parte, el coeficiente de correlación de Spearman fue 0.818 y un p valor equivalente a 0.000 menor a 5%. Finalmente, se contrastó la asociación entre las variables referidas.

2.2. Base teórica

2.2.1. Motivación laboral

La motivación y el nivel de satisfacción laboral de los empleados son desafíos comunes en el ámbito empresarial contemporáneo. Para que una empresa progrese, es crucial identificar y retener talento cualificado, así como estructurar sus operaciones de manera que se alineen con los objetivos organizacionales. Es difícil imaginar una empresa exitosa sin la contribución de profesionales capacitados (Faeq, 2022), lo cual requiere un sistema sólido de incentivos y motivación. Es evidente que las cualidades de los empleados, como la creatividad, la diligencia y la iniciativa, son fundamentales para el éxito empresarial y el logro de metas estratégicas (Saleh et al., 2021). Los sistemas de recompensa se ocupan de diseñar políticas que premien de manera justa y consistente a los individuos, alineadas con los valores corporativos (Jamil et al., 2022).

Es así que la motivación laboral se considera como un aspecto relevante en la orientación de las acciones y constituye un elemento central que impulsa a las personas a alcanzar sus objetivos. En el ámbito laboral, la motivación puede entenderse como el resultado de la interacción entre el individuo y los estímulos proporcionados por la organización, con el propósito de que se creen elementos que logren el impulso e incentivo del empleado a alcanzar metas. Herzberg, por su parte, sostiene que es una función de la habilidad y la oportunidad de utilizar esa habilidad (González, 2019).

Dentro del entorno laboral, la motivación se desarrolla en el contexto de una cultura organizacional requiriéndose habilidades de

comunicación efectivas. Las organizaciones tienen la expectativa de que los colaboradores sean capaces de que identifiquen y comprendan los impulsos como las necesidades que llegan a motivar a sus empleados. Este proceso es continuo, ya que una vez que se satisfacen ciertas necesidades, surgen otras que siguen impulsando las metas que las personas desean alcanzar. Por lo tanto, es esencial contar con un liderazgo adecuado basado en la ética y la empatía, con el objetivo de generar respeto, confianza, compromiso y motivación entre el personal, para así contribuir a brindar un excelente servicio al cliente (Jwmaa et al., 2022).

Existen varias teorías que ofrecen contribuciones significativas en el ámbito de la motivación laboral; sin embargo, en el contexto del estudio, nos enfocaremos en la teoría bifactorial desarrollada por Frederick Herzberg. Su investigación buscaba demostrar la existencia de dos tipos de necesidades en los individuos: la necesidad básica de evitar el malestar y la necesidad más elevada de crecimiento psicológico (Calle, 2021). A partir de esto, Herzberg identificó dos categorías de factores que influyen en la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo: los factores extrínsecos e intrínsecos (Amal, 2023).

Herzberg incorporó una perspectiva filosófica en su teoría al destacar que los seres humanos tienen la responsabilidad de satisfacer necesidades que corresponden a sus dos dimensiones fundamentales: (1) la dimensión animal, que impulsa a las personas a evitar el sufrimiento y se centra en las necesidades fisiológicas básicas como supervivencia, alimentación, descanso, y deseos primarios; y (2) la dimensión humana, que impulsa a las personas a buscar su autorrealización y crecimiento psicológico a través de aspectos como aceptación social, desarrollo personal y establecimiento de relaciones familiares, entre otros.

Estas consideraciones son relevantes al analizar los resultados de estudios vinculantes con la motivación, ya que cada individuo tendrá

una predisposición personal hacia una u otra dimensión, lo que influye en sus necesidades y motivaciones.

La teoría de Herzberg postula que los empleados buscan el reconocimiento en la organización y cubrir sus necesidades como impulsores de su motivación. Al lograr estos dos objetivos, se espera que los empleados asuman responsabilidades y dirijan su comportamiento laboral hacia la consecución de metas que contribuyan al éxito y eficacia de la organización (Calle, 2021).

La teoría de Herzberg, o teoría de la motivación e higiene, destaca que existen 2 factores que deben tenerse en cuenta en el entorno laboral, los cuales se consideran como dimensiones distintas (Coco et al., 2023):

Los factores de higiene se conciben aquellos que se relacionan con el entorno laboral y su presencia no siempre genera motivación, pero su ausencia sí lograría dar insatisfacción. Estos factores son externos al trabajo en sí mismo e incluyen aspectos como el salario y la seguridad laboral. Se les llama "de higiene" porque son considerados como las condiciones mínimas indispensables. Estos factores están relacionados con las condiciones de trabajo y las relaciones con el entorno laboral, incluyendo aspectos como la política y administración de la organización, las remuneraciones, las relaciones interpersonales, la supervisión, y las condiciones de la labor (Alrawahi et al., 2020).

Los factores motivadores se relacionan directamente con la tarea en sí misma y su presencia puede generar un estado de satisfacción y motivación en las personas, aunque su ausencia no necesariamente provoque insatisfacción. Estos factores son intrínsecos al trabajo y abarcan aspectos como el logro y el reconocimiento. Herzberg y sus colaboradores establecieron una distinción entre los factores que causan satisfacción y aquellos que causan insatisfacción, y propusieron medir cada uno de estos aspectos de manera independiente. Los factores motivadores están vinculados a la sensación de realización

personal y plenitud, y pueden incluir elementos como el logro de metas, el reconocimiento por el trabajo realizado y otros aspectos que generen satisfacción intrínseca en el desempeño de la tarea (Alrawahi et al., 2020).

Efectivamente, los factores de higiene son aquellos que se consideran como el mínimo indispensable para realizar el trabajo y proporcionan ciertos beneficios para los trabajadores. Sin embargo, es importante destacar que, aunque son necesarios, su influencia en la motivación es limitada. Por otro lado, los factores intrínsecos del trabajo son aquellos que están inherentemente presentes en el puesto y tienen un impacto significativo en la motivación de los empleados (Alrawahi et al., 2020).

Estos factores intrínsecos, tales sean el reconocimiento, el logro, la responsabilidad, el crecimiento y el trabajo en sí mismo, tienen la capacidad de dar sentido al contenido del trabajo, activar las habilidades y capacidades del personal y generar un alto nivel de motivación. Estos aspectos son esenciales para promover la productividad y el compromiso de los empleados, ya que están relacionados directamente con la satisfacción y la realización personal en el ámbito laboral (Alrawahi et al., 2020).

2.2.2. Engagement

Se considera como un estado positivo cognitivo-afectivo que conecta a los trabajadores con las actividades que ejecutan en sus puestos de trabajo sintiéndose capaces de satisfacer sus demandas. Este sentimiento es persistente en el tiempo y no se centra únicamente en un objeto, situación o comportamiento concreto (Momin, 2024).

El compromiso laboral es un factor de gran importancia en la gestión de las organizaciones debido a su impacto en la eficiencia y competitividad empresarial (Lesener et al., 2020). Además, está estrechamente relacionado con mayores niveles de desempeño tanto a nivel individual como organizacional. Diversas investigaciones han confirmado que los empleados que se encuentran comprometidos con

la organización resultan ser más proactivos, promueven la innovación y presentan mayor esfuerzo para que se mejoren los resultados de la empresa (Barría-González et al., 2021). Los empleados comprometidos muestran niveles más altos de entusiasmo, energía, conexión efectiva y responsabilidad con su trabajo, lo cual subraya la relevancia de comprender los factores que influyen en dicho compromiso laboral (Ruiz-Zorrilla et al., 2020). Las organizaciones tienen un gran interés en identificar y fomentar estos factores, ya que se ha detallado que el compromiso laboral tiene un impacto positivo en el desempeño individual y colectivo, así como en la satisfacción y retención de los empleados (Martínez et al., 2020).

El grado en que se comprometen los empleados con su trabajo está influenciado por una combinación de características personales y factores relacionados con el clima organizacional (García-Arroyo y Segovia, 2021). No hay consenso sobre la predominancia de uno sobre el otro, y este es uno de los principales enfoques. Sin embargo, se ha observado que cuando los colaboradores ejecutan y emplean sus recursos personales, tienden a mostrar un mayor nivel de compromiso laboral. Se ha observado que la inteligencia emocional tiene un positivo impacto en el compromiso laboral (Barreiro y Treglown, 2020), así como en la experiencia emocional positiva en el entorno laboral (Martínez et al., 2021).

Entre las dimensiones se encuentran:

Desde la última perspectiva teórica mencionada, el engagement en el trabajo está estructurado por tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción (Adepoju et al. 2024).

Vigor se refiere a altos niveles de energía y resiliencia mental mientras las personas trabajan, así como un profundo deseo de realizar las actividades (Adepoju et al. 2024).

La dedicación consiste en dar sentido al trabajo, sentir inspiración, entusiasmo, orgullo y percibir el trabajo como un desafío positivo (Adepoju et al. 2024).

La absorción caracterizada por altos niveles de concentración y experimenta felicidad mientras trabaja (Adepoju et al. 2024).

2.3. Definición de términos

Motivación Laboral

Según Sánchez (2020), lo definen como una combinación de fuerzas a nivel externo e interno que obligan al empleado a elegir un curso de acción y comportarse de cierta manera. Es una composición compleja de fuerzas psicológicas al interior de cada persona, y los colaboradores están sumamente interesados en la dirección y dirección del comportamiento, el nivel de esfuerzo y la consistencia del comportamiento.

Compromiso Laboral

Vilca (2022), es preocupación de los recursos humanos por la empresa y mutuamente; ser un valor en el que el usuario interno se identifique con la empresa y desee seguir participando fuertemente en ella; expresando la oportunidad que el empleado y la empresa quieren alcanzar en su correspondencia.

Desempeño Laboral

Sánchez (2020), lo define como un conjunto de particularidades o habilidades para el desempeño o comportamiento de un individuo, equipo u organización en relación con metas, estándares o expectativas predeterminadas.

Satisfacción Laboral

Momin (2024), detalla que está íntimamente relacionada con el clima organizacional y los resultados laborales. Es decir, a medida que la satisfacción de los empleados sea mayor o menor, los efectos del clima en

el desempeño de los agentes también deberían estar relacionados con los resultados.

Clima Laboral

Ruíz (2021), conjunto de términos que describen una situación o sus consecuencias o el entorno de una persona; mientras que el término "trabajo" se refiere al trabajo, el ambiente de trabajo se refiere al conjunto de condiciones que caracterizan el entorno de una persona o las condiciones durante el trabajo.

CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el engagement de los colaboradores administrativos de la UGEL 06 de Lima, 2023.

3.1.2. Hipótesis específicas

Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el engagement respecto a la dimensión vigor de los colaboradores administrativos de la UGEL 06 de Lima, 2023.

Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el engagement respecto a la dimensión dedicación de los colaboradores administrativos de la UGEL 06 de Lima, 2023.

Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el engagement respecto a la dimensión absorción de los colaboradores administrativos de la UGEL 06 de Lima, 2023.

3.2. Variables

3.2.1. Identificación de variables

3.2.1.1. Variable 1

Motivación laboral: Aspecto relevante en la guía de las acciones y constituye un componente central que impulsa a los individuos a alcanzar sus objetivos (González, 2019).

Dimensiones

Motivación extrínseca: Se atribuye a la fuerza de concretar sus actividades laborales, la cual, proviene del salario otorgado, atmósfera de trabajo, cooperación entre compañeros, supervisión y oportunidades de progresar (Alrawahi et al., 2020).

Motivación intrínseca: Se refiere a un estado de entusiasmo que procede del reconocimiento del esfuerzo y afrontamiento exitoso de

los desafíos, lo cual, impulsa proseguir su labor con concentración y responsabilidad (Alrawahi et al., 2020).

3.2.1.2. Variable 2

Engagement laboral: Estado positivo cognitivo-afectivo que conecta a los trabajadores con las actividades que realizan en sus puestos de trabajo sintiéndose capaces de satisfacer sus demandas (Momin, 2024).

Dimensiones:

Dedicación: Se atribuye a sentimientos de entusiasmo, responsabilidad e inspiración con su labor (Adepoju et al. 2024).

Vigor: Concierno a la resistencia o energía mostrada por los colaboradores en el periodo de ejecución de sus labores (Adepoju et al. 2024).

Absorción: Se refiere a la concentración y disfrute que muestra el colaborador mientras realiza las labores encomendadas (Adepoju et al. 2024).

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de medición
Variable independiente: Motivación laboral	Se examinará a través de las dimensiones de motivación extrínseca e intrínseca.	Motivación extrínseca	Salario	Cuestionario
			Reconocimiento	
			Progreso profesional	
			Relación con los compañeros	
		Motivación intrínseca	Autonomía	
		Logros		

			Condiciones de trabajo	
			Aprendizaje	
			Disciplina	
Variable dependiente: Engagement laboral	Se evaluará la variable por medio de las dimensiones referidas a dedicación, vigor y absorción.	Dedicación	Sentimientos positivos hacia el trabajo	
			Entusiasmo laboral	
		Vigor	Intensidad de energía laboral	
			Frecuencia de energía laboral	
		Absorción	Pensamiento en su trabajo	
			Concentración laboral	

Nota. Información extraída de la base teórica

CAPITULO IV: METODOLOGÍA

4.1. Enfoque de la investigación

Sigue un enfoque cuantitativo pues el desarrollo de cada apartado se efectuó de manera secuencial, lo cual, implicó recaudar una gama de datos provenientes de fuentes primarias que emplearon herramientas estadísticas en la consecución de hallazgos orientados a corroborar la hipótesis formulada conforme al sustento teórico y establecer inferencias congruentes a los objetivos propuestos (Sono, 2023).

4.2. Tipo de investigación

Se atribuye a un estudio básico porque sólo se realizó una pesquisa del hecho de interés en un determinado periodo sin formular ninguna propuesta o intervención que altere la realidad evidenciada vinculada a una problemática detectada (Sono, 2023).

4.3. Nivel de investigación

Corresponde a nivel correlacional por sustentarse en el empleo de metodología estadística que contribuyó a examinar el vínculo entre las variables involucradas en la indagación posterior a la cuantificación y evaluación de los resultados (Sono, 2023), en aras de reafirmar la hipótesis que defiende la asociación de la motivación laboral con el engagement de los colaboradores administrativos que ejecutan funciones en la UGEL 06 localizada en Lima.

4.4. Métodos de investigación

Se optó por el método hipotético deductivo pues se evaluó el fenómeno de interés en un contexto particular por medio del contraste de una afirmación tentativa derivada de la base teórica, cuyo análisis encaminó a establecer inferencias o generalizaciones a aplicarse a toda una población (Sono, 2023).

4.5. Diseño de investigación

Concierne a diseño no experimental pues se evitó la ejecución de una propuesta que cambie la realidad vinculada a un problema específico, es decir, se limitó a examinar el hecho sujeto a indagación en un contexto particular, cuya información se extrajo a través de instrumentos ejecutados en un momento específico a la muestra escogida, por ende, corresponde a un estudio de clasificación transversal (Sono, 2023).

4.6. Población y muestra

Se define a la población como la totalidad de elementos atribuibles a estudiantes, colaboradores, casos, instituciones, tratamientos, entre otros componentes sujetos a evaluación acorde con el tema de estudio (Robles, 2019).

Se constituyó por la totalidad de colaboradores administrativos que asumieron responsabilidades en la UGEL 06 situada en Lima, cuyo número ascendió a 266 servidores públicos.

Se concibe a la muestra como una porción representativa de una población sujeta a interés, la cual, proporcionará una serie de información requerida en el desarrollo de la indagación (Robles, 2019).

En relación al tamaño de muestra englobó a una cantidad representativa del personal administrativo que ejecutó funciones en la UGEL 06 localizada en Lima, el cual, correspondió a 157 colaboradores.

$$n = \frac{N \cdot Z_a^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + Z_a^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{266 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{0.05^2 \cdot (266-1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = 157$$

Donde:

N= Población abarcó 266 colaboradores administrativos.

z = Parámetro vinculado a un nivel de significancia del 5%

p = Eventos favorables corresponde a 0.5.

q = Probabilidad de fracaso corresponde a 0.5

d = Margen de error igual a 0.05

n = Muestra se integró de 157 trabajadores administrativos.

De esta manera, se optó por un muestreo probabilístico aleatorio simple pues se aplicó herramientas estadísticas en la estimación de la cantidad de trabajadores administrativos que deben participar en el proceso de acopio de datos, sin proceder a establecer aspectos en la elección.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se conceptúa a las técnicas como un acervo de procedimientos que facultan al investigador el recojo de una gama de información respecto a un hecho de interés, a fin de otorgar una respuesta a la interrogante formulada (Hernández & Duana, 2020).

Se optó por la encuesta como técnica o método escogido en el acopio de una gama de datos que extrajo información proveniente de la interacción con los servidores administradores públicos a través de un listado de ítems con opciones de respuesta múltiples.

Se define al instrumento como pieza clave en la compilación de un acervo de datos necesarios en la culminación exitosa del estudio, por tanto, debe someterse a una evaluación que asegure la objetividad, fiabilidad y validez del mismo (Hernández & Duana, 2020).

Por ende, se utilizó el cuestionario como herramienta de compilación de una serie de información cuantificable provista por los colaboradores administrativos de una entidad pública del sector educativo. En otras palabras, se empleó la escala de carácter ordinal en la evaluación de la motivación mostrada por el personal administrativo, la cual, se compuso de

14 ítems desagregadas en las dimensiones correspondientes a: motivación extrínseca e intrínseca.

Por otro lado, se efectuó la examinación del engagement de los colaboradores que asumen labores administrativas por medio de la escala dada por Salanova y Schaufeli (2004) integrada por 17 ítems distribuidas en las dimensiones atribuidas a dedicación, vigor y absorción, siendo una escala de naturaleza ordinal.

4.8. Técnicas estadísticas de análisis de datos

Se conceptúa como una serie de procedimientos orientados a organizar una gama de datos, dilucidar el comportamiento de los datos de cada variable, identificar la fiabilidad de los hallazgos, además de contrastar las hipótesis propuestas que conlleven a establecer inferencias (Arredondo et al., 2020).

Posterior a culminar el proceso de compilación de un acervo de datos, se sistematizó la información en el Excel por cada ítem involucrado en la examinación de las variables sujetas a indagación, cuya matriz de datos se exportó SPSS v. 26 sin dificultad, lo cual, facilitó la estimación de estadísticos descriptivos a presentarse en tablas con respectivas figuras, además propició el cálculo de estadísticos inferenciales correspondientes a R de Pearson o Spearman acorde a los hallazgos reportados por las pruebas de normalidad, lo cual, conllevó a identificar la existencia o ausencia de vínculo de la motivación laboral con el compromiso demostrado por los servidores públicos que ejecutan funciones administrativas en la UGEL 6 localizada en Lima.

CAPITULO V: RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Tabla 2

Motivación intrínseca de los colaboradores administrativos de la UGEL 06

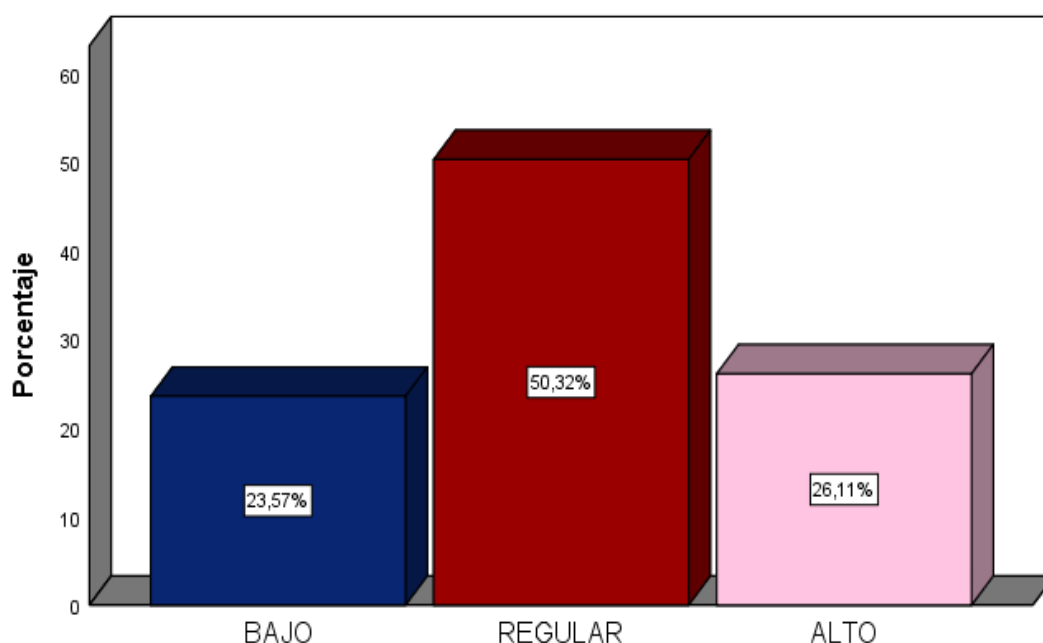
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	37	23.57%
Regular	79	50.32%
Alto	41	26.11%
Total	157	100.00%

Nota. Información extraída de los cuestionarios

Fuente. Elaboración propia

Figura 1

Motivación intrínseca de los colaboradores administrativos de la UGEL 06



Nota. Información extraída de los cuestionarios

Fuente. Elaboración propia

En la figura 1 se detalla la predominancia de un nivel regular de motivación intrínseca en el 50.32% de los colaboradores administrativos porque se sienten poco competitivos y dispuestos a enfrentar retos asignados cada día, asimismo, el 23.57% mostró un nivel bajo de motivación por la falta de

consideración de sugerencias del personal en el alcance de las metas organizacionales y escasa identificación con los valores defendidos por la UGEL 06, sin embargo, el 26.11% manifestó niveles altos de motivación debido al entusiasmo de contribuir a la sociedad con su labor.

Tabla 3

Motivación extrínseca de los colaboradores administrativos de la UGEL 06

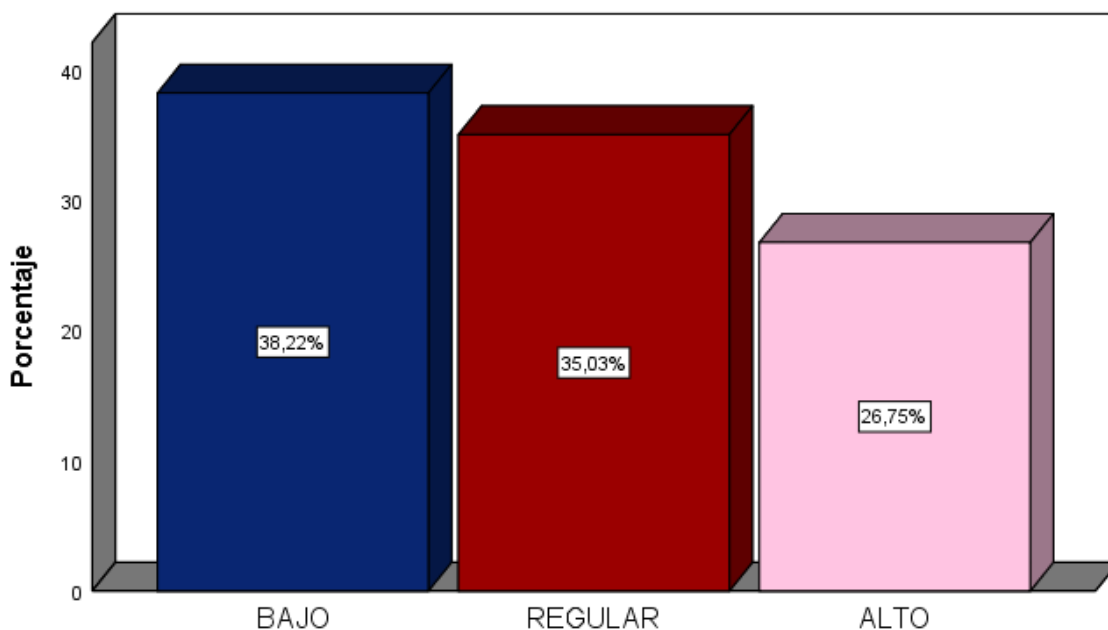
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	60	38.22%
Regular	55	35.03%
Alto	42	26.75%
Total	157	100.00%

Nota. Información extraída de los cuestionarios

Fuente. Elaboración propia

Figura 2

Motivación extrínseca de los colaboradores administrativos de la UGEL 06



Nota. Información extraída de los cuestionarios

Fuente. Elaboración propia

En la tabla anterior se evidencia que el 38.22% de los colaboradores mostró un nivel bajo de motivación extrínseca porque conciben que el sueldo percibido no coincide con su esfuerzo laboral y escasos reconocimientos a su labor meritoria, de igual manera, el 35.03% indicó un nivel regular de

motivación hacia su trabajo por la presencia de disputas entre compañeros y reducidas oportunidades de desarrollo, por otro lado, el 26.75% manifestó un nivel alto de motivación por las compensaciones, retroalimentación a su trabajo y apoyo de sus compañeros en el alcance de las metas organizacionales.

Tabla 4

Motivación laboral de los colaboradores administrativos de la UGEL 06

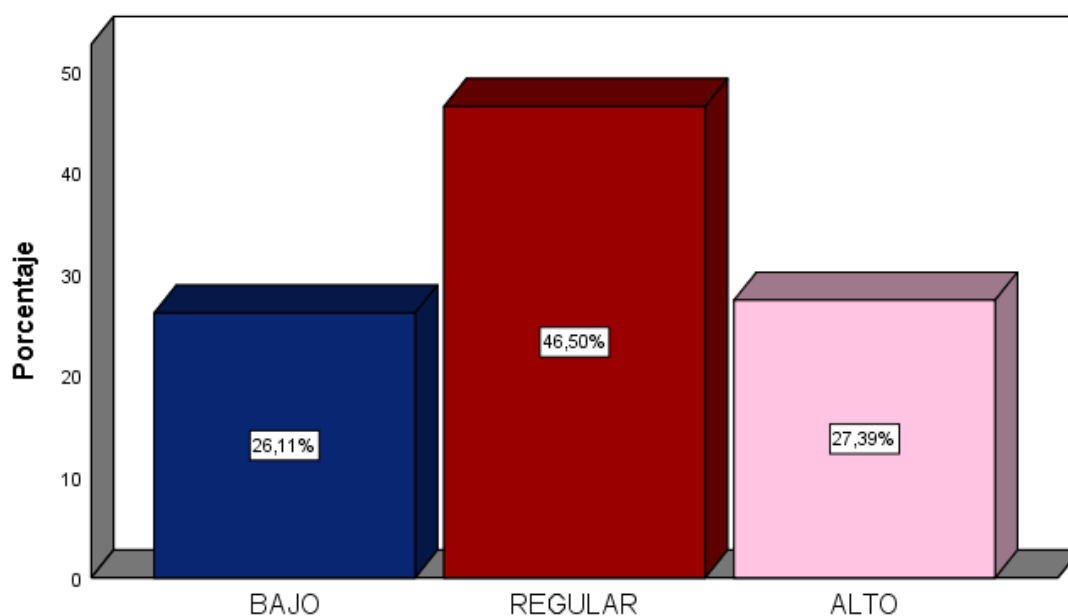
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	41	26.11%
Regular	73	46.50%
Alto	43	27.39%
Total	157	100.00%

Nota. Información extraída de los cuestionarios

Fuente. Elaboración propia

Figura 3

Motivación laboral de los colaboradores administrativos de la UGEL 06



Nota. Información extraída de los cuestionarios

Fuente. Elaboración propia

En la tabla anterior se expone que el 46.50% de colaboradores mostraron un nivel regular de motivación hacia sus labores por los escasos reconocimientos, riñas *entre* compañeros y reducidas oportunidades de crecimiento profesional, asimismo, el 26.11% manifestó un nivel bajo de motivación por insatisfacción con el sueldo percibido y ausencia de incentivos laborales, no obstante, un 27.39% indicaron un nivel alto por la retroalimentación continua al trabajo, cooperación entre compañeros y entusiasmo de laborar al servicio de la sociedad.

Tabla 5

Absorción de los colaboradores administrativos de la UGEL 06

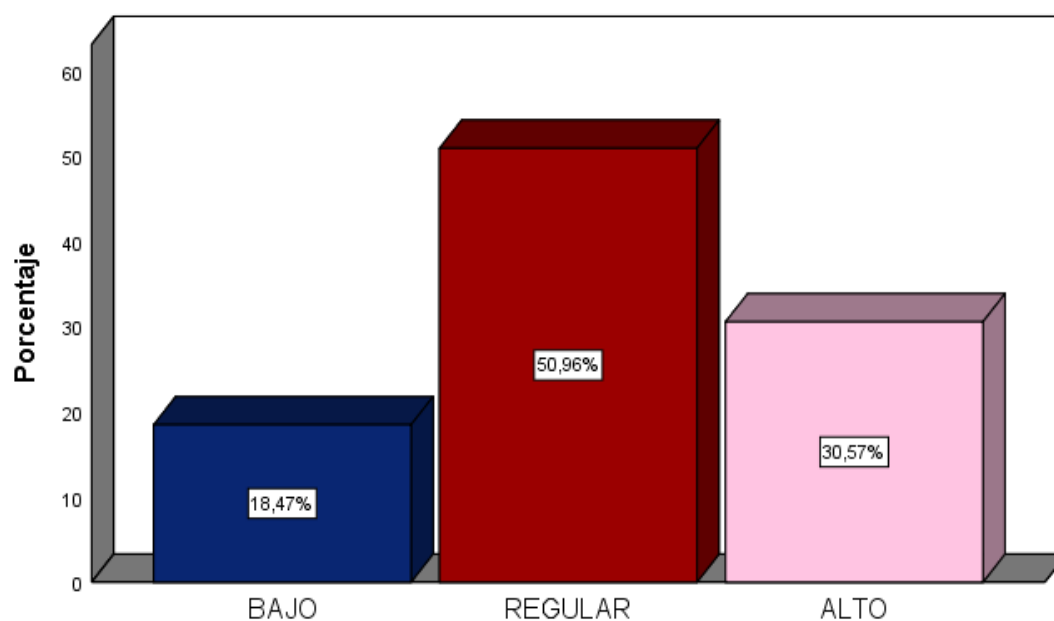
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	18.47%
Regular	80	50.96%
Alto	48	30.57%
Total	157	100.00%

Nota. Información extraída de los cuestionarios

Fuente. Elaboración propia

Figura 4

Absorción de los colaboradores administrativos de la UGEL 06



Nota. Información extraída de los cuestionarios

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 4 se evidencia la prevalencia de un nivel regular de absorción laboral en un 50.96% de colaboradores porque se desvinculan de sus responsabilidades y labores designadas en algunas ocasiones, asimismo, el 18.47% de administrativos mostraron un nivel bajo pues se distraen con facilidad durante la ejecución de sus tareas diarias, no obstante, el 30.57% manifestó un nivel alto de concentración en las metas encomendadas.

Tabla 6

Dedicación de los colaboradores administrativos de la UGEL 06

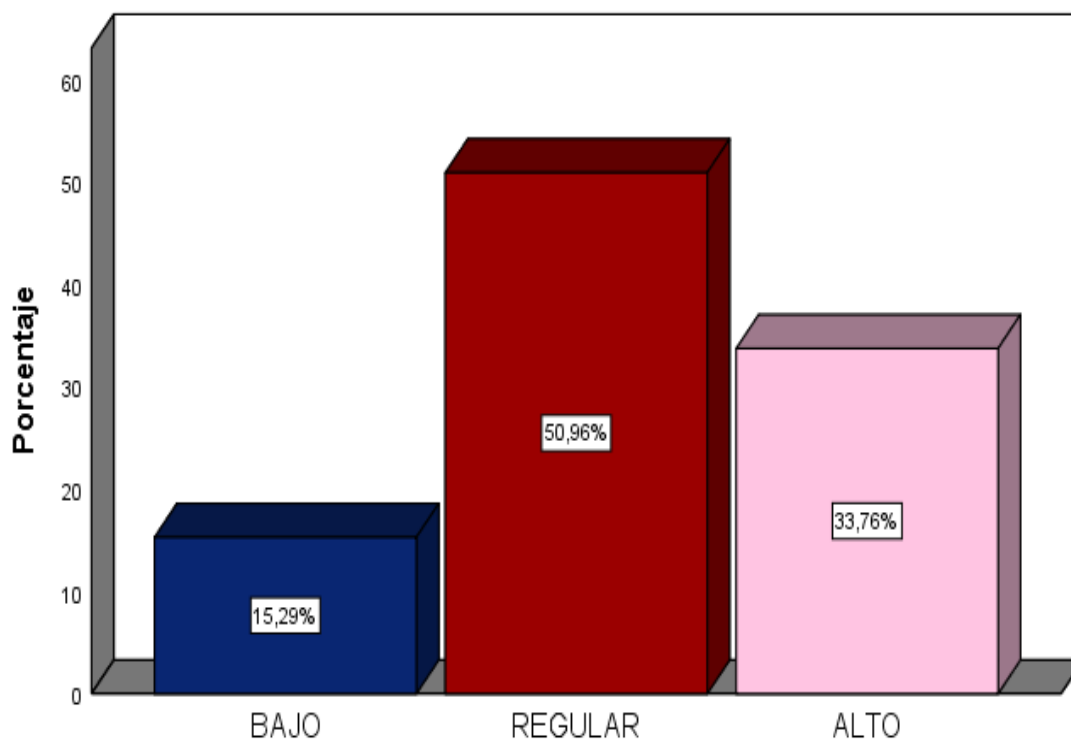
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	15.29%
Regular	80	50.96%
Alto	53	33.76%
Total	157	100.00%

Nota. Información extraída de los cuestionarios

Fuente. Elaboración propia

Figura 5

Dedicación de los colaboradores administrativos de la UGEL 06



Nota. Información extraída de los cuestionarios

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 5 se expone que el 50.96% de los colaboradores mostraron un nivel regular de dedicación en el proceso de ejecución de tareas asignadas por el escaso entusiasmo hacia sus labores, asimismo, el 15.29% indicó un nivel bajo de esmero laboral por el desarrollo de sentimientos negativos respecto a su trabajo, no obstante, el 33.76% manifestaron un nivel alto de orgullo por las responsabilidades laborales encomendadas.

Tabla 7

Vigor de los colaboradores administrativos de la UGEL 06

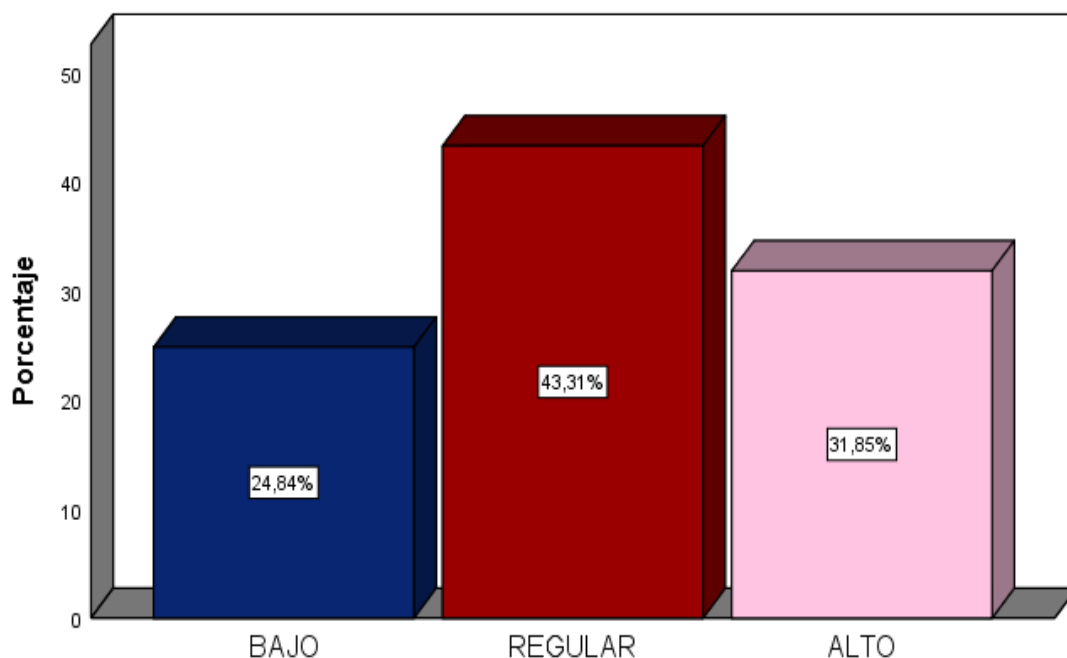
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	39	24.84%
Regular	68	43.31%
Alto	50	31.85%
Total	157	100.00%

Nota. Información extraída de los cuestionarios

Fuente. Elaboración propia

Figura 6

Vigor de los colaboradores administrativos de la UGEL 06



Nota. Información extraída de los cuestionarios

Fuente. Elaboración propia

Se aprecia en la tabla 6 que el 43.31% de colaboradores mostró un nivel regular de vigor en la ejecución de sus labores por sentir cansancio en reiteradas ocasiones, además el 24.84% manifestó un nivel bajo de energía en el periodo de realización de sus actividades asignadas en el trabajo, no obstante, el 31.85% indicó un nivel alto de fuerza y resistencia en el desarrollo de sus labores incluso en situaciones difíciles y jornadas extensas.

Tabla 8

Engagement de los colaboradores administrativos de la UGEL 06

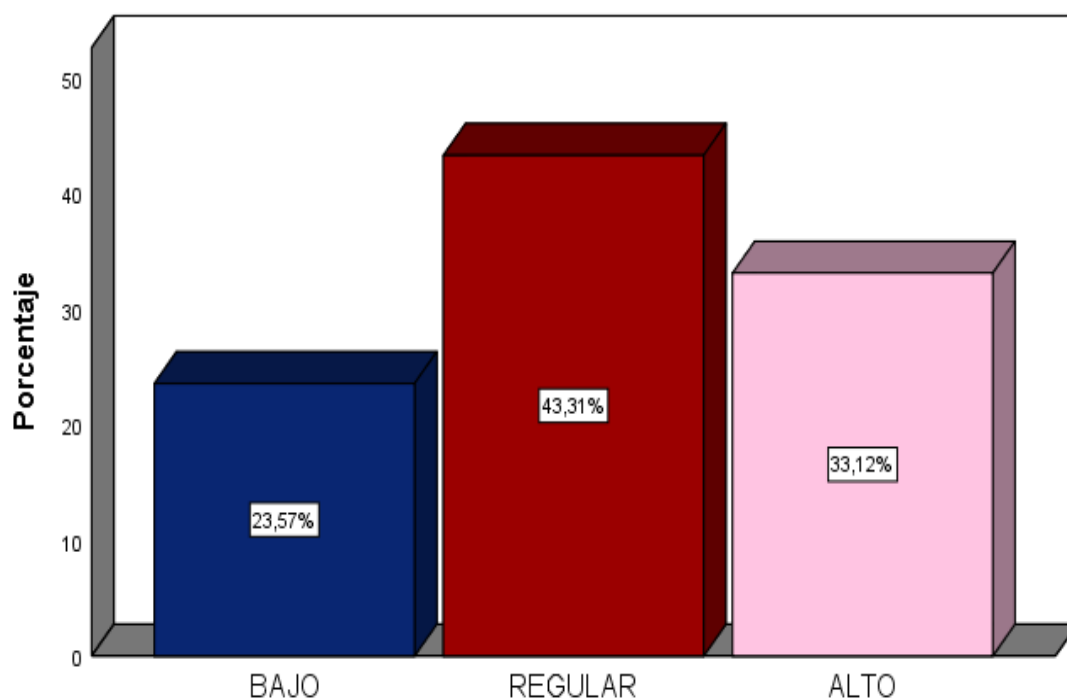
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	37	23.57%
Regular	68	43.31%
Alto	52	33.12%
Total	157	100.00%

Nota. Información extraída de los cuestionarios

Fuente. Elaboración propia

Figura 7

Engagement de los colaboradores administrativos de la UGEL 06



Nota. Información extraída de los cuestionarios

Fuente. Elaboración propia

En la tabla anterior se evidencia el predominio del nivel regular de engagement en el 43.31% de los colaboradores por escaso entusiasmo con sus labores, desvinculación de sus responsabilidades en ciertas ocasiones y sensaciones de cansancio durante el periodo de trabajo, mientras que, el 33.12% reportó un nivel alto de compromiso pues demostró resistencia laboral, orgullo con las funciones encomendadas y concentración en las metas designadas.

5.2. Resultados inferenciales

Tabla 9

Prueba de normalidad

Variables	Estadístico	gl	Sig.
Motivación intrínseca	0.226	157	0.000
Motivación extrínseca	0.135	157	0.000
Motivación laboral	0.173	157	0.000
Absorción	0.208	157	0.000
Dedicación	0.157	157	0.000
Vigor	0.154	157	0.000
Engagement laboral	0.159	157	0.000

Nota. Información extraída de los cuestionarios

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 8 se aprecia los hallazgos de la normalidad de Kolmogorov – Smirnov destacan la presencia de una distribución no normal de los datos en la motivación y sus dimensiones pues reportaron un p-value menor al 5% de referencia, de igual forma, la variable engagement laboral con sus respectivas dimensiones arrojaron una probabilidad menor al 5%, lo cual, encaminó a seleccionar estadísticos no paramétricos correspondiendo a Rho de Spearman por constituir un estudio orientado a identificar la asociación de una variable con otra.

Tabla 10

Relación entre la motivación laboral y la absorción de los colaboradores

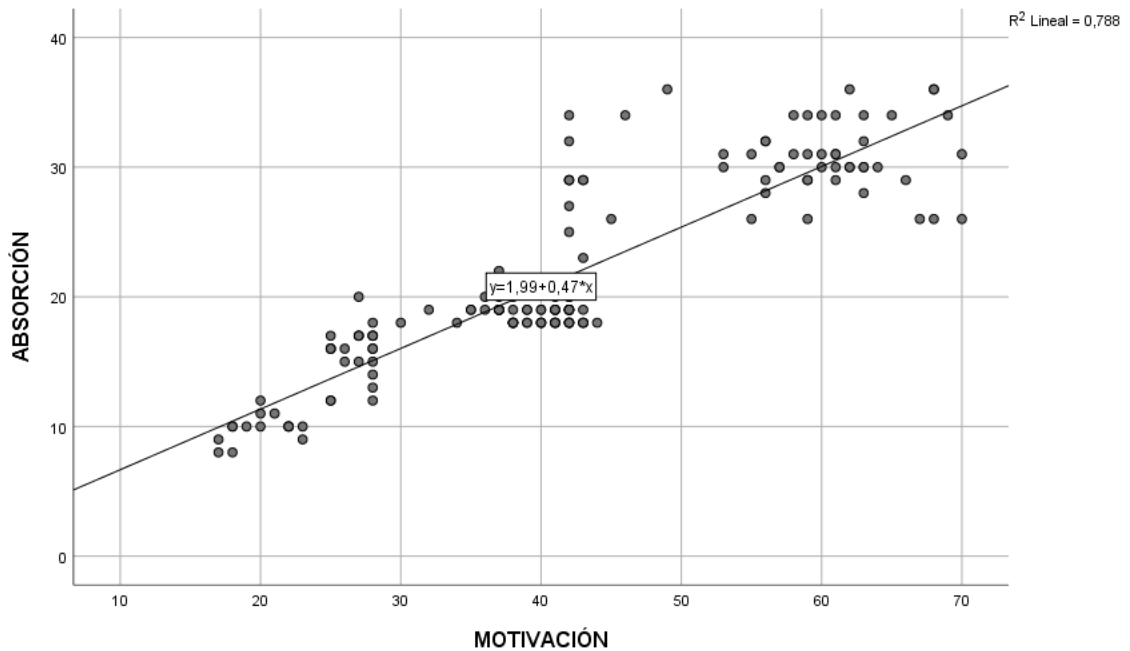
	Absorción
Motivación laboral	
Valor de Spearman	0.871
p- value	0.000
N	157

Nota. P- value: sig.; n: datos

Fuente. Elaboración propia

Figura 8

Influencia de la motivación laboral en la absorción de los colaboradores



Fuente. Elaboración propia

En la tabla se destaca que la motivación manifestada por los colaboradores se asocia de forma positiva con la absorción en el trabajo, lo cual, se comprueba con un Rho de Spearman equivalente a 0.871 y un p-value menor al de referencia (5%) que afirma la hipótesis propuesta, es decir, colaboradores motivados muestran mayor concentración con sus labores y orientan sus pensamientos hacia las metas asignadas.

Tabla 11

Relación entre la motivación laboral y la dedicación de los colaboradores

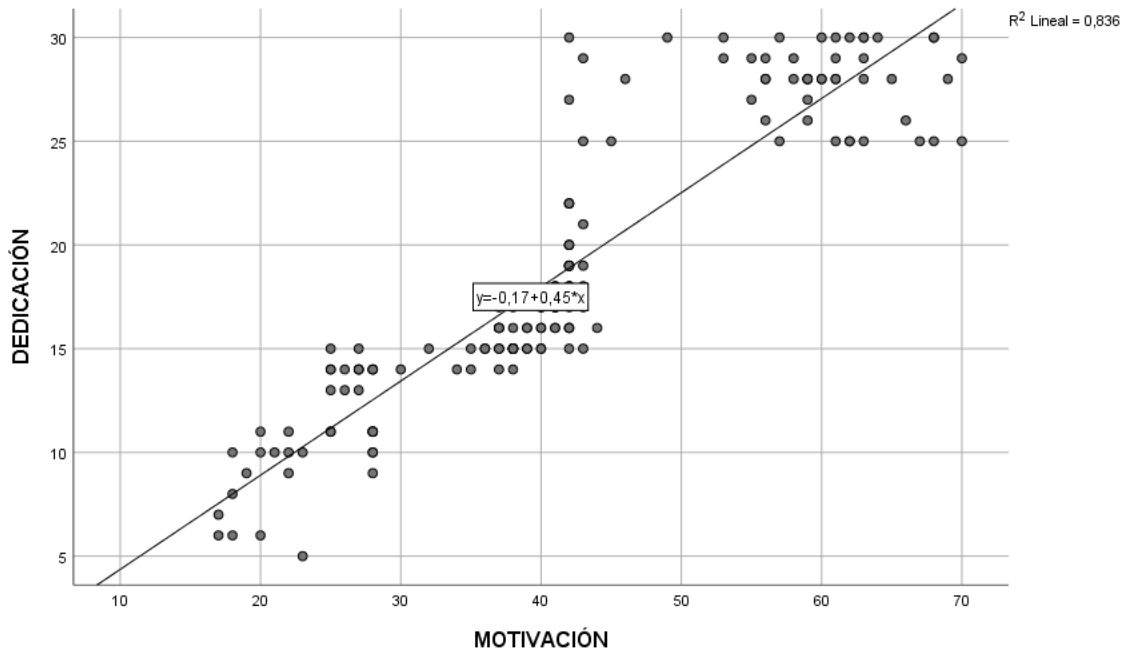
		Dedicación
Motivación laboral	Valor de Spearman	0.928
	p- value	0.000
	N	157

Nota. P- value: sig.; n: datos

Fuente. Elaboración propia

Figura 9

Influencia de la motivación laboral en la dedicación de los colaboradores



Fuente. Elaboración propia

En la tabla 11 se aprecia la asociación positiva entre la motivación laboral y la dedicación hacia el trabajo pues se reportó un Rho de Spearman equivalente a 0.928 y un p-value menor al de referencia (5%) que confirma la hipótesis propuesta, es decir, colaboradores motivados con los objetivos organizacionales muestran sentimientos positivos, entusiastas e inspiradores con su labor diaria.

Tabla 12

Relación entre la motivación laboral y el vigor de los colaboradores

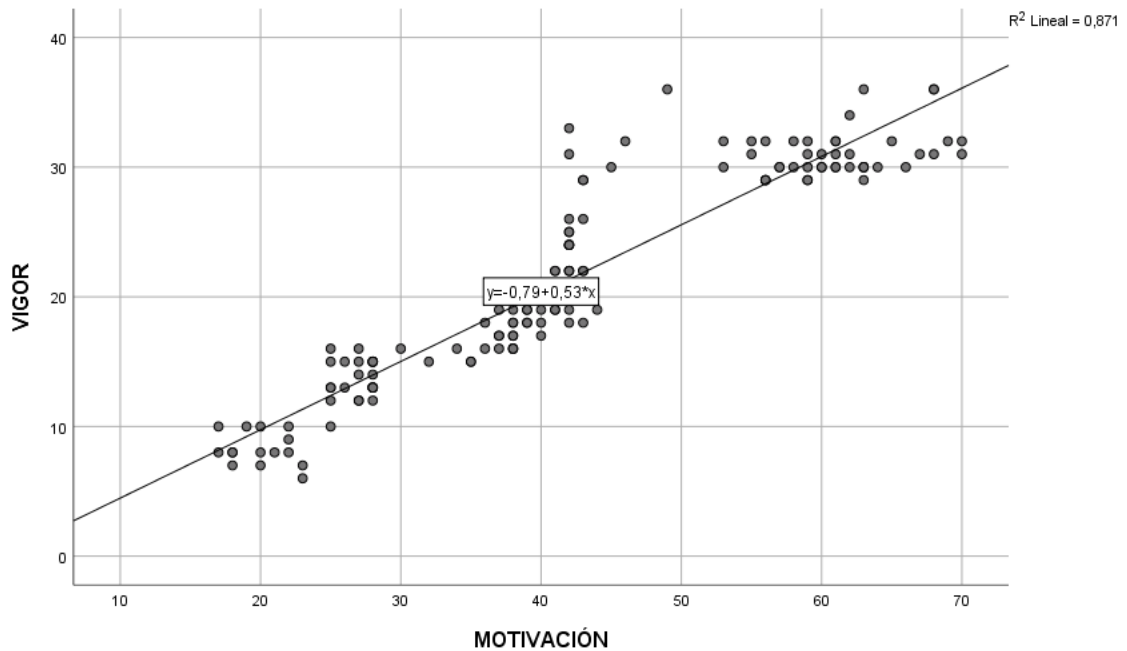
		Vigor
Motivación laboral	Valor de Spearman	0.940
	p- value	0.000
	N	157

Nota. P- value: sig.; n: datos

Fuente. Elaboración propia

Figura 10

Influencia de la motivación laboral en el vigor de los colaboradores



Fuente. Elaboración propia

En la tabla 12 se destaca que la motivación mostrada por los colaboradores administrativos se vincula de manera positiva con el vigor o esfuerzo físico en la ejecución de labores, lo cual, se comprueba con un Rho de Spearman equivalente a 0.940 y un p-value menor al de referencia (5%), cuyo hallazgo confirmó la relevancia de la motivación en el desarrollo de las laborales con energía y resistencia incluso en situaciones complicadas

Tabla 13

Relación entre la motivación laboral y el engagement de los colaboradores

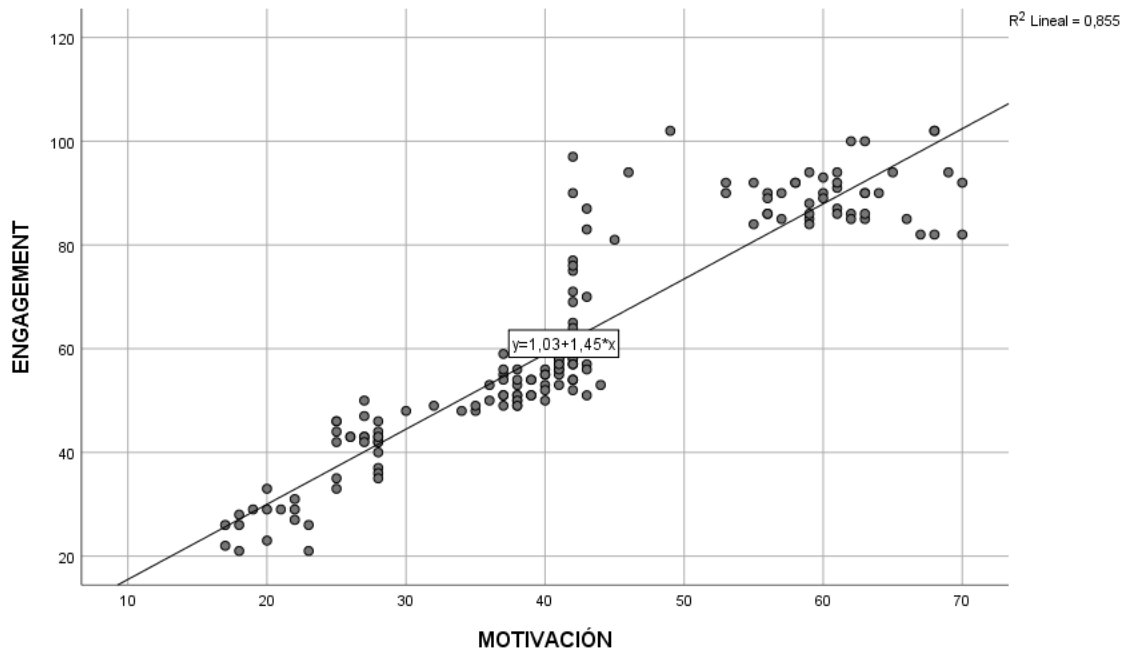
	Engagement
Motivación laboral Valor de Spearman	0.931
p- value	0.000
N	157

Nota. P- value: sig.; n: datos

Fuente. Elaboración propia

Figura 11

Influencia de la motivación laboral en el engagement de los colaboradores



Fuente. Elaboración propia

En la tabla 13 se manifiesta que la motivación orientada hacia el trabajo se asocia de forma positiva con el engagement, lo cual, se comprueba con un Rho de Spearman equivalente a 0.931 y un p-value menor al de referencia (5%) que constata la hipótesis propuesta, es decir, colaboradores incentivados por el trabajo desarrollado exponen mayor dedicación, concentración, inspiración, identificación y resistencia laboral.

5.3. Discusiones

Se revela una conexión positiva y significativa entre la motivación laboral y el engagement de los colaboradores. Con un valor de Spearman equivalente a 0.931 y un p-value menor al referente (5%), se confirma la hipótesis de que los colaboradores motivados por el trabajo muestran mayor dedicación, concentración, inspiración, identificación y resistencia laboral. Estos resultados subrayan la relevancia de la motivación como factor clave para el compromiso laboral. En conjunto, estos hallazgos defienden la idea de que fomentar la motivación puede tener impactos positivos en diversos aspectos del desempeño laboral. Estos resultados son semejantes con los hallazgos del estudio de Zhang (2023) en Shanghai

donde destaca la asociación positiva entre la motivación del servicio público y la satisfacción laboral, subrayando la importancia de la motivación en el bienestar del trabajador público. Por otro lado, el estudio de Engidaw (2021) en Etiopía examina el impacto del incentivo extrínseco e intrínseco en la responsabilidad de los colaboradores del sector público. Los resultados apoyan la idea de que la motivación intrínseca y extrínseca está directamente relacionada con el compromiso laboral, lo cual coincide con el estudio en referencia, donde se demuestra que la motivación orientada hacia el trabajo se asocia positivamente con el engagement. Los estudios nacionales también aportan a la discusión sobre la vinculación entre motivación y compromiso en el ámbito laboral. Veliz (2022) en la Municipalidad de Ate y Díaz (2022) en Forestal de Trujillo muestran que la motivación laboral se llega a correlacionar de forma positiva con el compromiso organizacional. Además, los estudios de Palacios (2019) en el Instituto Superior Público de Huaraz y Quispe (2018) en el municipio de Acomayo corroboran la correlación positiva entre la motivación laboral y el engagement laboral.

Se evidencia una asociación positiva significativa entre la motivación laboral y la absorción de los colaboradores en el trabajo. La correlación de Spearman (Rho) es igual a 0.871, con un p-value inferior al 5%, indicando una fuerte relación. Esto implica que los colaboradores motivados exhiben una mayor concentración en sus tareas y dirigen sus pensamientos hacia las metas asignadas, respaldando la hipótesis formulada. Ello se encuentra respaldado en investigaciones previas: el trabajo de Zhang (2023) en Shanghai, centrado en la vinculación entre la satisfacción laboral y la motivación del servicio público, ofrece perspectivas relevantes. Aunque no se aborda directamente la absorción, la idea general de que la motivación influye en el bienestar laboral y la dedicación de los empleados respalda la conclusión de la presente investigación. Así, colaboradores motivados, según Zhang, tienden a experimentar una mayor satisfacción y compromiso, lo cual se puede asociar con una mayor absorción en sus tareas. Veliz (2022) en la Municipalidad de Ate también ofrece una conexión entre la motivación y el compromiso organizacional. Aunque no se refiera

específicamente a la absorción, la correlación positiva observada entre motivación y compromiso respalda la idea de que colaboradores motivados muestran una mayor dedicación y conexión con sus labores, lo cual podría traducirse en una mayor absorción en el trabajo. El estudio de Palacios (2019) en el Instituto Superior Público de Huaraz, al abordar la correlación moderada y positiva entre motivación y engagement laboral, refuerza la noción de que la motivación se relaciona positivamente con la dedicación de los empleados, aspecto vinculado con la absorción en el trabajo.

Se muestra una relación positiva y significativa entre la motivación laboral y la dedicación de los colaboradores. Con un Rho de Spearman de 0.928 y p-value menor al referente (5%), se confirma que los colaboradores motivados por los objetivos organizacionales manifiestan sentimientos positivos, entusiastas e inspiradores en su labor diaria. Esta asociación respalda la hipótesis de que la motivación influye positivamente en la dedicación laboral. Encontrándose respaldo en estudios previos: el estudio de Engidaw (2021) en Etiopía examinó el impacto del incentivo intrínseco y extrínseco en la responsabilidad de los trabajadores del sector público. Aunque la investigación no aborda directamente la dedicación, los resultados indican que la motivación intrínseca y extrínseca está directamente relacionada con el compromiso laboral. Este hallazgo respalda la conexión entre la motivación y la disposición a comprometerse activamente con el trabajo. Veliz (2022) en la Municipalidad de Ate y Díaz (2022) en Forestal de Trujillo también destacan la correlación positiva entre motivación y compromiso organizacional. Aunque no se centran específicamente en la dedicación, el compromiso organizacional abarca aspectos de conexión emocional y disposición activa hacia el trabajo, elementos que están intrínsecamente relacionados con la dedicación laboral. Además, el trabajo de Palacios (2019) en el Instituto Superior Público de Huaraz aporta a la discusión al señalar una correlación moderada y positiva entre motivación y engagement laboral. Esta relación respalda la idea de que los colaboradores motivados exhiben una mayor dedicación y entusiasmo en su labor diaria.

Se destaca una positiva y significativa correlación entre la motivación laboral y el vigor de los colaboradores. El Rho de Spearman es igual a 0.940, con un p-value menor al referente (5%), indicando que la motivación está fuertemente vinculada al esfuerzo físico en la ejecución de labores. Este hallazgo subraya la relevancia de la motivación para impulsar el desarrollo laboral con energía y resistencia, incluso en situaciones complicadas. Corroborándose en los estudios previos: el estudio de Palacios (2019) en el Instituto Superior Público de Huaraz ofrece una conexión entre la motivación y el engagement laboral, destacando una correlación moderada y positiva entre ambas variables. Este hallazgo refuerza la noción de que los colaboradores motivados pueden exhibir un vigor en su trabajo, mostrando una disposición activa y energética en la ejecución de sus labores diarias.

CONCLUSIONES

Se identificó que la motivación hacia el trabajo se asocia de forma directa con el compromiso mostrado con la labor administrativa, lo cual, se corroboró con un valor de Spearman equivalente a 0.931 y un sig. menor al referente (5%), que constató la hipótesis establecida, es decir, colaboradores con entereza o fuerza de voluntad de laborar manifiestan mayor resistencia, entusiasmo y concentración en la ejecución de sus actividades asignadas, con el propósito de conceder un servicio de excelencia que contribuya a la cristalización de objetivos corporativos fijados y eficiente atención a las solicitudes de los usuarios.

Se evidenció que la motivación laboral se vincula de forma positiva con la resistencia y energía mostrada por los colaboradores en el desempeño de las funciones asignadas, hallazgo constatado con un valor de Spearman equivalente a 0.940 y un sig. menor al referente (5%), que confirmó la hipótesis establecida, es decir, colaboradores influenciados por una visión inspiradora transmitida por la dirección de la entidad impulsará a laborar con fuerza manteniendo una actitud favorable frente a los desafíos impuestos y las exigencias impuestas en el trabajo asignado.

Se estableció que la motivación o deseo de laborar se asocia de forma directa con el entusiasmo y sentimientos positivos forjados hacia el trabajo desempeñado, cuyo hallazgo se confirmó con un valor de Spearman equivalente a 0.928 y un sig. menor al referente (5%), que verificó la hipótesis establecida, o sea, servidores enérgicos con una mentalidad de logro y progreso optarán por establecer una conexión afectiva con su trabajo pese a las dificultades, cambios y demandas solicitadas por los superiores en ciertos periodos.

Se identificó que la motivación de laborar en la UGEL 06 situada en Lima se vincula de manera positiva con la concentración o absorción en los asuntos laborales que facilita la ejecución óptima de tareas encomendadas, lo cual, se comprobó con un valor de Spearman equivalente a 0.871 y un sig. menor al referente (5%), que afirmó la hipótesis establecida, lo cual, señala que administrativos impulsados a concretar diferentes metas a cambio de ascensos o reconocimientos propiciará el desarrollo cada tarea con disfrute y esmero.

RECOMENDACIONES

Se sugiere al área de recursos humanos de la UGEL 06 localizada en Lima la ejecución de programas orientados a incentivar a los colaboradores por medio de reconocimientos, ascensos, alicientes económicos, entre otros estímulos que impulsen el desarrollo de sus labores con entusiasmo, energías positivas y concentrados en el alcance de las metas asignadas, con el propósito de evitar el desarrollo de conductas contraproducentes que repercutan de manera negativa en el prestigio de la entidad debido a la prestación de un servicio engorroso con la provisión de respuestas a las solicitudes a destiempo. Por tanto, se recomienda a próximos investigadores la elaboración de estudios que explican el vínculo de la fuerza de laborar con el compromiso de efectuar con alegría y destreza las tareas asignadas, así como, la intervención de otras variables como ambiente de trabajo, comunicación, satisfacción, influencia del líder, etc. que propicien la comprensión de la relación entre ambas.

Se recomienda a los directivos de la UGEL 06 incorporar estrategias de compensación de naturaleza emocional como económica acorde con el tiempo de permanencia en la institución, desenvolvimiento en el trabajo, récord de méritos, entre otros incentivos que afiancen la motivación, valoración por su trabajo, resistencia frente a la exigencia e identificación con su labor en un ambiente enérgico, colaborativo e inspirador que impulse a afrontar una serie de desafíos y adoptar una visión transcendental favorable en la incorporación de innovaciones vinculadas a la eficiencia de las operaciones, provisión de un servicio de excelencia y cristalización de las metas corporativas.

Se sugiere al área de recursos humanos la creación de un clima motivador y de confianza que anime al colaborador a trabajar con entusiasmo y entrega, asimismo, impulse a expresar sus opiniones con libertad que fortalezca el involucramiento con su labor en relación a la detección de problemas y soluciones a los mismos.

Se recomienda al jefe de la gerencia de recursos humanos supervisar el compromiso mostrado por los colaboradores e identificar los incentivos que animan a laborar con esfuerzo y concentración durante la jornada, con el

propósito de mantener su entrega e identificación con la organización a un nivel aceptable que propicie el desarrollo de la institución como su crecimiento profesional. Asimismo, se sugiere el desarrollo de una serie de capacitaciones orientadas a afianzar competencias en los administrativos que propicien la realización de cada labor encomendada de manera destacada y óptima, lo cual, conlleve a su reconocimiento en público que exponga la valoración hacia su trabajo por constituir un aporte clave en la cristalización de los objetivos fijados en la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adepoju, O., Oluranti A., Abubakar H., & Bagobiri E. (2024). Impact of Employee Engagement On Service Quality in Nigerian Public Agencies, *International Journal of Business and Management Review*, 12 (2), 16-27. <https://doi.org/10.37745/ijbmr.2013>
- Alrawahi, S., Sellgren, S., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*. 6(9). doi: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>.
- Álvarez, A., & Sánchez, D. (2022). Implicaciones de la falta de motivación del empleado público en su desempeño. *Administración & Desarrollo*, 52(1), 127 - 142. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8706465.pdf>
- Amal, J. (2023). Employee Behavior and Job Satisfaction in an Organization Using Herzberg's Two-Factor Model: A Theoretical Study. *Jurnal Multidisiplin Madani*. 3 (10): 2087- 2090. <https://doi.org/10.55927/mudima.v3i10.2938>.
- Arredondo, E., Gómez, R., Lalama, R., & Chóez, L. (2020). Investigación científica y estadística para el análisis de datos. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 8(22), 1 - 19. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2411/2456>
- Barreiro, C., & Treglown, L. (2020). What makes an engaged employee? A facet-level approach to trait emotional intelligence as a predictor of employee engagement. *Personality and Individual Differences*, 159. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109892>
- Barría-González, J., Postigo, Á., Pérez-Luco, R., Cuesta, M., & García-Cueto, E. (2021). Assessing organizational climate: Psychometric properties of the

ECALS scale. *Anales de Psicología*, 37(1), 168-177.
<https://doi.org/10.6018/analesps.417571>

Bhatti, M., Alshagawi, M., & Juhari, A. (2018). Mediating the role of work engagement between personal resources (self-efficacy, the big five model) and nurses' job performance. *International Journal of Human Rights in Healthcare*, 11(3), 176-191. <https://doi.org/10.1108/IJHRH-10-2017-0056>

Calle, M. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Revista Industrial Data*, 24(2), 217-247. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>

Coco, L., Heidler, P., Fischer, H., Albanese, V., Marzo, R. & Kozon, V. (2023). When the Going Gets Challenging-Motivational Theories as a Driver for Workplace Health Promotion, Employees Well-Being and Quality of Life. *Behav Sci (Basel)*;13(11):898. doi: <https://doi.org/10.3390/bs13110898>

Dávalos, S. (2019). *Administración de recursos humanos y la motivación del personal docente de la UGEL 02-SMP*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52927/D%3a1valos_DLTSN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dourojeanni, M. (5 de Agosto de 2019). *¿Servicio público sin motivación?* <https://www.actualidadambiental.pe/opinion-servicio-publico-sin-motivacion-escribe-marc-dourojeanni/>

Faeq, D. (2022). The Effect of Positive Affectivity on Creative Performance Mediating by Quality of Work Life. *Qalaai Zanist Journal*, 7(1), 862-877

García-Arroyo, J., & Segovia, A. (2021). Measuring the influence of environment on behaviour: A multimethod multi-sample validation of the Situational Strength at Work (SSW) Scale in Spanish-speaking samples. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(3), 203-213. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a14>

- González, D. (2019). Una concepción integradora de la motivación humana. *Psicología en Estudio*(24).
<https://doi.org/10.4025/psicolestud.v24i0.44183>
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional: Gestión de personas y organizaciones*. México: Cengage Learning Editores.
- Hernández, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Publicación semestral*, 9(17), 51 - 53.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/download/6019/7678>
- Jamil, D., Younus, S., Ismail, Z., Sadeq, I., Kanabi, B., Faieq, H. & Jwmaa, S. (2022). Investing on the Stock Exchange: determining the essential factors affecting Stock Exchange Investment. *International Journal of Chemistry, Mathematics and Physics (IJCMP)*; 6(3): 11-17.
<https://dx.doi.org/10.22161/ijcmp.6.3.2>
- Jwmaa, S., Younus, S., Othman, B., Rashad, M., Sadeq, I., Jamil, D., Mahmood, R. & Saad, Z. (2022). Motivation: Does employee motivation have influence on job satisfaction?. *International Journal of Teaching, Learning and Education (IJTLE)*; 1(4): 36-50. <http://dx.doi.org/10.22161/ijtle.1.4.4>
- Lesener, T., Gusy, B., Jochmann, A., & Wolter, C. (2020). The drivers of work engagement: A meta-analytic review of longitudinal evidence. *Work & Stress*, 34(3), 259-278. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1686440>
- López, E. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 656 - 668.
<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36273/38812>
- Lu, D., & Chen, C. (2022). The Impact of Public Service Motivation on Job Satisfaction in Public Sector Employees: The Mediating Roles of Work Engagement and Organizational Commitment. *Mobile Information Systems*, 1 - 8. <https://www.hindawi.com/journals/misy/2022/7919963/>

- Martínez, I., Salanova, M., & Cruz-Ortiz, V. (2020). Our boss is a good boss! Cross-level effects of transformational leadership on work engagement in service jobs. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(2), 87-94. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a10>
- Martos-Martínez, Á., Pérez-Fuentes, M., Molero, M., Simón, M., Barragán, A., & Gázquez, J. (2021). Empathy, affect and personality as predictors of engagement in nursing professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph18084110>
- Ministerio de Educación. (2 de Junio de 2023). *Estadística de calidad educativa*. <https://escale.minedu.gob.pe/>
- Momin, M. . (2024). Work Engagement, Job Satisfaction and Workplace Well-Being: Examining the Moderation Effect of Migration . *Migration Letters*, 21(3), 531–541. Retrieved from <https://migrationletters.com/index.php/ml/article/view/6714>
- Peralta, J. (2022). *La Gestión de recursos humanos y la motivación laboral de los colaboradores de la UGEL N° 06, La Molina 2022*. [tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio Institucional UTP. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/8083/J.Peralta_Tesis_Titulo_Profesional_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pino, E. (2019). *Engagement laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, 2019* . [tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional UPEU. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3354/Edelyn_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Reyes, C., & Rosales, M. (2022). *Motivación y bienestar laboral de los docentes en instituciones educativas públicas del cercado de Lima, 2022*. [tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7629bc9a-2db8-4990-8cd7-62587c5d178c/content>

- Robles, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo Continente*, 30(1), 245 - 246 .
<http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269/1099#>
- Ruiz-Zorrilla, P., Hernández, X., de Roda, A., Antino, M., & Rodríguez-Muñoz, A. (2020). Exploring daily patterns of work engagement among teachers: A latent growth modeling approach. *Psicothema*, 32(3), 374-381.
<https://doi.org/10.7334/psicothema2020.57>
- Saleh, P., Ali, B., Akoi, S., Najmalddin, B., Ali, R., & Anwar, G. (2021). Factors affecting the Success of Female Entrepreneurs in Kurdistan. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5.
- Sono, A. (2023). Proyecto de tesis: Un enfoque práctico. Grupo Empresarial Quimérica S.A.C.
- Zubair, S., Khan, M., & Mukaram, A. (2021). Public service motivation and organizational performance: Catalyzing effects of altruism, perceived social impact and political support. *Plos One*, 16(12), 1 - 20.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8638861/>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Motivación laboral y engagement de los colaboradores administrativos de la UGEL 06 de Lima, 2023

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el engagement de los colaboradores administrativos de la UGEL 06 de Lima, 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la motivación laboral y el engagement de los colaboradores administrativos de la UGEL 06 de Lima, 2023.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el engagement de los colaboradores administrativos de la UGEL 06 de Lima, 2023.</p>	<p>Variable 1: Motivación laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Motivación intrínseca</p> <p>Motivación extrínseca</p>	<p>Ámbito de estudio: UGEL 06 localizada en Lima</p> <p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: No experimental de diseño no experimental</p> <p>Población: 266 colaboradores administrativos de la UGEL 06</p> <p>Muestra: 157 trabajadores administrativos de la UGEL 06</p> <p>Muestreo: Probabilístico aleatorio simple.</p> <p>Técnicas de recolección de datos: Encuesta</p> <p>Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos: Se tabuló la información recabada por los instrumentos en Excel para su exportación en SPSS versión 26, lo cual, permitió el cálculo de estadísticos descriptivos e inferenciales.</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el engagement respecto a la dimensión vigor de los colaboradores administrativos de la UGEL 06 de Lima, 2023?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la motivación laboral y el engagement respecto a la dimensión vigor de los colaboradores administrativos de la UGEL 06 de Lima, 2023.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el engagement respecto a la dimensión vigor de los colaboradores administrativos de la UGEL 06 de Lima, 2023.</p>	<p>Variable 2: Engagement laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Vigor</p> <p>Dedicación</p> <p>Absorción</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el engagement respecto a la dimensión dedicación de los colaboradores administrativos de la UGEL 06 de Lima, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre la motivación laboral y el engagement respecto a la dimensión dedicación de los colaboradores administrativos de la UGEL 06 de Lima, 2023.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el engagement respecto a la dimensión dedicación de los colaboradores administrativos de la UGEL 06 de Lima, 2023.</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el engagement respecto a la dimensión absorción de los colaboradores administrativos de la UGEL 06 de Lima, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre la motivación laboral y el engagement respecto a la dimensión absorción de los colaboradores administrativos de la UGEL 06 de Lima, 2023.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el engagement respecto a la dimensión absorción de los colaboradores administrativos de la UGEL 06 de Lima, 2023.</p>		

Anexo 2. Instrumentos

El objetivo reside en analizar la motivación mostrada por los colaboradores administrativos, así como, el nivel de engagement manifestado en el desarrollo de sus funciones en la UGEL 06 situada en Lima.

Cuestionario para medir motivación laboral

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N.º	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Motivación intrínseca						
1	Tengo autonomía en mi trabajo y siento que mis ideas contribuyen al logro de objetivos.					
2	Me siento competitivo y decidido a afrontar nuevos desafíos y retos.					
3	Considero que cada día conforma una nueva oportunidad de aprender.					
4	Me reconforta realizar una labor con entusiasmo que beneficie a otras personas.					
5	Considera que la infraestructura y establecimiento del área de trabajo son adecuadas.					
6	Se siente identificado con los valores de la UGEL 06.					
Dimensión 2: Motivación extrínseca						
7	Recibe reconocimientos de su jefe o de la UGEL 06 localizada en Lima cuando realiza una labor meritoria.					
8	Considera significativo los reconocimientos recibidos.					
9	La UGEL realiza evaluaciones que lo incentivan a capacitarse y mejorar en su trabajo.					
10	Recibe alguna llamada de atención de su superior o directivos de la UGEL 06 cuando desarrolla mal su trabajo.					
11	La UGEL 06 le otorga oportunidades de crecimiento profesional.					
12	La interacción con sus compañeros es agradable.					
13	Considera que su sueldo satisface sus necesidades básicas.					
14	Considera justo el sueldo recibido por su esfuerzo en el trabajo.					

Instrumento para medir engagement laboral

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6

DIMENSIONES	INDICADORES		VALORES DE LA ESCALA					
			1	2	3	4	5	6
Absorción	Pensamiento en el trabajo							
	1	Mi mente a menudo está llena de ideas sobre mi trabajo.						
	2	A medida que desarrollo mis labores, me olvido de los diferentes asuntos y aspectos que me rodean.						
	Concentración laboral							
	3	Me siento demasiado feliz cuando realizo una labor meritoria.						
	4	Demuestro involucramiento con mi trabajo.						
	5	Me siento abstraído cuando realizo mi trabajo diario.						
	6	Es complicado desvincularme de mi labores y responsabilidades asignadas en mi puesto de trabajo.						
Dedicación	Sentimientos positivos hacia el trabajo							
	7	Considero que mi trabajo contribuye al logro de las metas de la organización.						
	8	Considero que mi trabajo un verdadero reto o desafío.						
	9	Mi trabajo constituye una fuente de inspiración.						
	Entusiasmo laboral							
	10	Estoy muy orgulloso de la labor que desarrollo a diario.						
	11	En todo momento demuestro mi entusiasmo con el trabajo.						
Vigor	Intensidad de energía laboral							
	12	Cuando me levanto por las mañanas, me siento muy animado de ir a trabajar.						
	13	En mi trabajo demuestro mucha resistencia mentalmente.						
	14	Dispongo continuar mis labores por periodos de tiempo muy extensos.						
	15	Procuró perseverar en mi trabajo incluso cuando se presentan situaciones difíciles.						
	Frecuencia de energía laboral							
	16	En mi trabajo me siento rebosante de energía y vigor.						
	17	En mi trabajo, suelo sentirme vigoroso y fuerte.						

Operacionalización de variables

Nota. Información extraída de la base teórica

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de medición
Variable independiente: Motivación laboral	Se examinará a través de las dimensiones de motivación extrínseca e intrínseca.	Motivación extrínseca	Salario	Cuestionario
			Reconocimiento	
			Progreso profesional	
			Relación con los compañeros	
		Motivación intrínseca	Autonomía	
			Logros	
			Condiciones de trabajo	
			Aprendizaje	
Variable dependiente: Engagement laboral	Se evaluará la variable por medio de las dimensiones referidas a dedicación, vigor y absorción.	Dedicación	Sentimientos positivos hacia el trabajo	
			Entusiasmo laboral	
		Vigor	Intensidad de energía laboral	
			Frecuencia de energía laboral	
		Absorción	Pensamiento en su trabajo	
			Concentración laboral	