UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

TESIS

MOTIVACIÓN LABORAL Y EL ENGAGEMENT LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO MOQUEGUA, 2024

PRESENTADO POR:

BACH. LUIS DANTE ZUBIA CORTEZ

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

MOQUEGUA, PERÚ

2024

Folio N° 063

ACTA DE SUSTENTACIÓN

I. Modalidad :
Tesis [X]
Trabajo de Suficiencia Profesional : [ ]
Otro:.....: [ ]

II. Documento de aprobación para la sustentación:
Resolución Decanal N° 064 - 2025-D-FACCS-UNAM
Fecha: 18/11/2025

III. El Jurado ha dictaminado la (el) Tesis, TITULADO:
Motivación laboral y el engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto Moquegua, 2024

Bachiller: Luis Dante Zubia Cortez
Asesor Principal: Dr. German Wilber Machicado Lea
Co- Asesor:.....

IV. Se dictamina:
Como: Aprobado por unanimidad la sustentación de manera:

Presencial [X] Virtual [ ]

Con nota: quince (15) por lo que; Sí [X] No [ ]

Opta el Título Profesional de LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

Siendo las 13:20 horas, del 13 de noviembre del año 2025 se procede con la firma en conformidad de lo dictaminado por el Jurado.

PRESIDENTE
Dr. Oscar Iván Mamani Mamani

PRIMER MIEMBRO
Dr. Edwar Merdo Cordova Cuarto

SEGUNDO MIEMBRO

TESISTA
Luis Dante Zubia Cortez

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Moquegua, por ser casa de preguntas y respuestas; a la escuela profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social, por ofrecer sapiencia y erudición en talleres donde se trabajaron las ideas. A los docentes, por encender, una y otra vez, la curiosidad que me trajo hasta aquí: sus lecciones son semillas que hoy florecen en estas páginas. A mi asesor, Dr. Germán Machicado Lea, que con paciencia y mirada precisa sembró orden en el caos de mis dudas: gracias por creer en este proyecto y caminar a mi lado en cada corrección. A mi familia y amigos, por sostenerme cuando los pasos pesaban y celebrar conmigo cada avance. Este trabajo lleva la huella de todos ustedes.

El Autor

DEDICATORIA

A Dios, por darme fortaleza en los momentos de cansancio y claridad en los días de incertidumbre. Sin su guía, este camino habría sido más difícil de recorrer. A mi familia que con su amor incondicional ha sido mi motor y motivo. A mi esposa Daysi, cuyo esfuerzo silencioso, comprensión y compañía ha sido mi mayor baluarte; a mis hijas María Anyela y Wendy Pamela por ser la razón más pura para luchar y seguir adelante; a Arturo por ser una inspiración de nobleza para continuar en el camino académico y personal; y a mis nietos Valeria e Ignacio que son el corazón de mi vida a quienes quiero de una manera especial. Dedico también este esfuerzo a todas las personas que han creído y creen en mí, quienes me inspiraron con su ejemplo y me recordaron que los sueños se construyen con constancia y fe; gratitud y amor a todos.

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito examinar la relación entre la motivación laboral y el engagement en los servidores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, en Moquegua. Se trató de un estudio de tipo básico, con diseño no experimental, enfoque cuantitativo y alcance descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 131 trabajadores, a quienes se aplicaron cuestionarios estructurados y técnicas complementarias como entrevistas y encuestas. Los hallazgos evidencian diferencias significativas en los niveles de motivación y compromiso según variables como género, edad, tiempo de servicios y condición laboral. En términos generales, las mujeres reportaron mayores niveles de motivación y engagement en comparación con los varones; los trabajadores entre 41 y 50 años destacaron por presentar el mayor grado de motivación y compromiso; y los servidores contratados mostraron un mayor involucramiento laboral que los nombrados. Asimismo, el análisis relacional confirmó que la motivación laboral se asocia positivamente con el engagement, tanto en su dimensión global como en sus componentes específicos de vigor, dedicación y absorción. El coeficiente de Spearman arrojó valores estadísticamente significativos (Rho=0.630 para el engagement global; Rho=0.586 en vigor y dedicación; y Rho=0.531 en absorción; $p<0.05$ en todos los casos). En conclusión, los resultados ratifican que la motivación laboral constituye un factor clave para fortalecer el compromiso organizacional, resaltando la necesidad de diseñar estrategias de gestión que promuevan la motivación interna y el engagement de los trabajadores municipales.

Palabras clave: ***Motivación laboral, Engagement, Vigor, Dedicación, Absorción.***

ABSTRACT

The purpose of this research was to examine the relationship between work motivation and engagement among employees of the Provincial Municipality of Mariscal Nieto, in Moquegua. This was a basic study with a non-experimental design, a quantitative approach, and a descriptive-correlational approach. The sample consisted of 131 employees, who were administered structured questionnaires and complementary techniques such as interviews and surveys. The findings reveal significant differences in levels of motivation and engagement based on variables such as gender, age, length of service, and employment status. In general terms, women reported higher levels of motivation and engagement compared to men; employees between 41 and 50 years of age stood out for having the highest levels of motivation and engagement; and contracted employees showed greater work involvement than appointed employees. Furthermore, the relational analysis confirmed that work motivation is positively associated with engagement, both in its overall dimension and in its specific components of vigor, dedication, and absorption. The Spearman coefficient yielded statistically significant values (Rho=0.630 for overall engagement; Rho=0.586 for vigor and dedication; and Rho=0.531 for absorption; $p<0.05$ in all cases). In conclusion, the results confirm that work motivation is a key factor in strengthening organizational commitment, highlighting the need to design management strategies that promote internal motivation and engagement among municipal employees.

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

ÍNDICE

I. Planteamiento del problema ____ 13
1.1. Descripción y formulación del problema ____ 13
1.1.1. Formulación del problema ____ 15
Interrogante general ____ 15
Interrogantes específicas ____ 15
1.2. Objetivos ____ 15
1.2.1. Objetivo general ____ 15
1.2.2. Objetivos específicos ____ 15
1.3. Justificación ____ 16
1.3.1. Justificación teórica ____ 16
1.3.2. Justificación práctica ____ 17
1.3.3. Justificación metodológica ____ 18
1.4. Hipótesis ____ 19
1.4.1. Hipótesis general ____ 19
1.4.2. Hipótesis específica ____ 19
1.5. Variables ____ 20
1.5.1. Variable 1: Motivación laboral ____ 20
1.5.2. Variable 2: Egagement laboral ____ 21
II. Marco teórico ____ 22
2.1. Antecedentes del problema ____ 22
2.1.1. Antecedentes internacionales ____ 22
2.1.2. Antecedente nacionales ____ 23
2.1.3. Antecedentes locales ____ 26
2.2. Bases teóricas ____ 27
2.2.1. Motivación laboral ____ 27
2.2.2. Engagement ____ 35
2.2.3. Definición de términos ____ 40
III. Metodología ____ 44
3.1. Tipo y nivel de investigación ____ 44
3.1.1. Tipo ____ 44
3.1.2. Nivel ____ 44
3.1.3. Diseño ____ 44

3.2. Ámbito temporal y espacial 45
3.3. Población y muestra 45
3.3.1. Población 45
3.3.2. Muestra 46
3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos 49
3.4.1. Técnica a emplear 49
3.4.2. Instrumento 50
3.5. Procedimientos 50
3.5.1. Validación 50
3.5.2. Confiabilidad 50
3.5.3. Técnicas para la presentación de resultados 52
IV. Resultados y discusión 53
4.1. Presentación de resultados 53
4.2. Comprobación de hipótesis 66
4.2.1. Prueba de normalidad 66
4.2.2. Prueba de la hipótesis general: 67
4.2.3. Hipótesis específica 69
4.3. Discusión 74
V. Conclusiones 77
VI. Recomendaciones 78
VII. Referencias 80
VIII. Anexos 84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable Motivación laboral 20
Tabla 2 Variable Engagement 21
Tabla 3 Personal MPMN según regímenes 46
Tabla 4 Parámetros de Alfa de Cronbach 51
Tabla 5 Confiabilidad de instrumento de motivación laboral 51
Tabla 6 Confiabilidad de parametro de engagement laboral 51
Tabla 7 Motivación laboral en comparación con el género 53
Tabla 8 Engagement laboral en comparación con el género 54
Tabla 9 Motivación laboral en comparación con la edad 55
Tabla 10 Engagement en comparación con la edad 56
Tabla 11 Motivación laboral en comaparación con el tiempo de servicio 57
Tabla 12 Engagement en comparación con el tiempo de servicio 58
Tabla 13 Motivación laboral en comparación con la condición laboral 60
Tabla 14 Engagement en comparación con la condición laboral 61
Tabla 15 Motivación laboral asociado al engagement laboral 62
Tabla 16 Motivación laboral asociado al vigor de engagement 63
Tabla 17 Motivación laboral asociado a la dedicación del engagement 64
Tabla 18 Motivación laboral asociado a la absorción del engagement 65
Tabla 19 Prueba de normalidad 66
Tabla 20 Parámetros del nivel de relación de Rho de Spearman 67
Tabla 21 Correlación, Motivación laboral - Engagement 68
Tabla 22 Correlación motivación laboral con vigor del engagement 69
Tabla 23 Correlación motivación laboral y dedicación del engagement 71
Tabla 24 Correlación motivación laboral con absorción del engagement 73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. *Motivación laboral en comparación con el género* _____ 53

Figura 2. *Engagement laboral en comparación con el género* _____ 54

Figura 3. *Motivación laboral en comparación con la edad* _____ 55

Figura 4. *Engagement laboral en comparación con la edad* _____ 56

Figura 5. *Motivación laboral en comparación con el tiempo de trabajo* _ 57

Figura 6. *Engagement laboral en comparación con el tiempo de trabajo* 59

Figura 7. *Motivación laboral en comparación con la condición laboral* _ 60

Figura 8. *Engagement en comparación con la condición laboral* _____ 61

Figura 9. *Motivación laboral asociado al engagement laboral*_____ 62

Figura 10. *Motivación laboral asociado al vigor del engagement* _____ 63

Figura 11. *Motivación laboral asociado a la dedicación del engagement* 64

Figura 12. *Motivación laboral asociado a la absorción del engagement* 65

Figura 13. *Correlación motivación laboral, engagement* _____ 68

Figura 14. *Correlación motivación laboral, con vigor del engagement* _ 70

Figura 15. *Correlación motivación laboral, y dedicación del engagement* _____ 71

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como propósito analizar la relación existente entre la motivación laboral y el engagement en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua.

La comuna local de Mariscal Nieto cumple un rol fundamental en la gestión del desarrollo local, al ser la entidad responsable de planificar, organizar y ejecutar acciones orientadas al bienestar de la población moqueguana. Entre sus funciones destacan la administración de los servicios públicos, la promoción del ordenamiento urbano y rural, la gestión ambiental y el impulso de programas sociales que buscan mejorar la calidad de vida de los ciudadanos. Asimismo, fomenta el desarrollo económico local, apoya la cultura y el deporte, y promueve la participación vecinal como herramienta para fortalecer la gobernanza. Su labor se articula con políticas regionales y nacionales, procurando atender las demandas de una provincia en constante crecimiento y responder a las necesidades inmediatas de la comunidad.

El estudio buscó identificar cómo la motivación laboral se relaciona con el engagement de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua. Para ello, se aplicaron instrumentos específicos: el Job Diagnostic Survey adaptado de Hackman y Oldham, en el caso de la motivación laboral, y el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) para evaluar el nivel de engagement.

La investigación se estructuró de la siguiente manera:

Capítulo I: Expone la problemática central del estudio, detallando la situación actual, su delimitación espacial, social y temporal. Asimismo, presenta los objetivos generales y específicos, la hipótesis planteada y el enfoque metodológico adoptado, que comprende el tipo y nivel de investigación, el ámbito de estudio, la población y muestra seleccionadas, las técnicas e instrumentos empleados para la recolección de datos, junto con su validación y confiabilidad. También se incluyen la justificación, relevancia y posibles limitaciones de la investigación.

Capítulo II: Desarrolla el marco teórico, incorporando los antecedentes relevantes y las bases conceptuales que sustentan las variables analizadas.

Capítulo III: Detalla la metodología aplicada, especificando el tipo, nivel y diseño de investigación utilizados.

Capítulo IV: Presenta el procesamiento y análisis de los resultados obtenidos, organizados en tablas y gráficos acompañados de su respectiva interpretación.

Capítulo V: Expone las conclusiones derivadas del estudio, resaltando los hallazgos más relevantes identificados durante el análisis.

Capítulo VI: Formula recomendaciones orientadas a optimizar la gestión municipal y promover el desarrollo local en la provincia Mariscal Nieto, región Moquegua.

Capítulo VII: Recoge las fuentes bibliográficas consultadas a lo largo del proceso investigativo.

Capítulo VIII: Agrupa los anexos del estudio, como la matriz de consistencia, los instrumentos de recolección de datos, las evaluaciones de expertos y la base de información recopilada.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción y formulación del problema

En toda organización resulta esencial alcanzar altos niveles de productividad, pero es igualmente relevante valorar al recurso humano, sin importar el área en que se desempeñe. El hecho de que un grupo de personas trabaje en un mismo espacio implica desafíos constantes para la administración, entre ellos, mantener la motivación laboral. Este factor no solo influye de manera positiva en la ejecución de las tareas, sino que también contribuye a generar un clima organizacional agradable y dinámico (Chiavenato, 2021). Uno de sus principales beneficios es el compromiso que despierta en los colaboradores; pues, un trabajador motivado tiende a ser más responsable y a involucrarse activamente con los objetivos de la institución (Robbins y Judge, 2020).

La motivación en el trabajo constituye, además, un pilar fundamental para fortalecer la productividad institucional y favorecer la cooperación en las distintas actividades desarrolladas. Gracias a ella, los colaboradores experimentan satisfacción en su labor, se identifican con los valores de la entidad y asumen como propios los logros alcanzados (Dessler, 2019). De este modo, los servidores municipales se consideran parte importante de la institución municipal y se esfuerzan por contribuir tanto a su bienestar personal como al progreso de su comunidad (Chiavenato, 2021).

En los últimos años, el tema de la motivación laboral ha adquirido una importancia creciente dentro de las organizaciones públicas. Diversos estudios destacan que las instituciones del Estado, particularmente, las municipalidades han reconocido que la motivación influye de manera directa en el logro de resultados y en la mejora del desempeño institucional (Chiavenato, 2021). En esa línea, mantener a los trabajadores en un nivel óptimo de motivación favorece la consecución de metas exigentes y contribuye a la creación de un entorno laboral armónico y productivo (Robbins y Judge, 2020).

El fortalecimiento de la motivación laboral impulsa, además, un mayor nivel de engagement, ya que promueve vínculos sólidos entre los trabajadores y los usuarios de los servicios municipales. Este tipo de compromiso genera relaciones basadas en la confianza y la lealtad, aspectos que se reflejan en la calidad de la atención pública y en la satisfacción de los ciudadanos (Dessler, 2019). De igual modo, comprender las necesidades y expectativas de los usuarios permite desarrollar estrategias de gestión más efectivas y sostenibles, orientadas a consolidar relaciones laborales y sociales duraderas (Chiavenato, 2021; Robbins y Judge, 2020).

El *engagement* puede ser analizado a través de distintos indicadores, entre ellos la frecuencia de interacción, la permanencia en los servicios brindados o la participación activa en las actividades promovidas por la institución. Estos aspectos permiten valorar el nivel de compromiso y conexión que las personas mantienen con la organización (Schaufeli y Bakker, 2019). En cualquier caso, el propósito esencial de este constructo es fortalecer la identificación del usuario con la entidad, lo que se logra mediante la generación de valor diferenciado, el establecimiento de relaciones interpersonales cercanas y la consolidación de vínculos de confianza (Kahn, 2017; Bakker y Albrecht, 2018).

En la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, ubicada en la región Moquegua, se evidencia que, al tratarse de una entidad pública con un número considerable de servidores, existen dificultades vinculadas al compromiso institucional y al desempeño eficiente de las funciones asignadas. Este escenario podría estar relacionado con la limitada aplicación de políticas de motivación laboral, particularmente en lo referente a incentivos, reconocimientos y oportunidades de desarrollo profesional (Chiavenato, 2021; Robbins y Judge, 2020). De acuerdo con estos autores, la ausencia de mecanismos de estímulo adecuados reduce el sentido de pertenencia y el compromiso de los trabajadores hacia la organización, afectando de manera directa la calidad del servicio público (Dessler, 2019).

Por estas razones, surge la necesidad de investigar la relación entre la motivación laboral y el engagement en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, con el propósito de comprender mejor cómo ambos factores interactúan y repercuten en el desempeño institucional.

1.1.1. Formulación del problema

Interrogante general

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua 2024?

Interrogantes específicas

I. E1 ¿Cuál es la relación de la motivación laboral y vigor del engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua 2024?

I. E2 ¿Cuál es la relación de la motivación laboral y dedicación del engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua 2024?

I. E3 ¿Cuál es la relación de la motivación laboral y absorción del engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua 2024?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el Engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2024.

1.2.2. Objetivos específicos

O. E1. Determinar la relación de la motivación laboral y vigor del engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2024.

O. E2. Determinar la relación que existe de la motivación laboral y dedicación del engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2024.

O. E3. Determinar la relación que existe de la motivación laboral y absorción del engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2024.

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación teórica

De acuerdo con Chiavenato (2021), la motivación constituye un proceso interno que impulsa al individuo a dirigir su conducta hacia el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales, siendo un elemento clave para la productividad y la estabilidad institucional. En este sentido, cuando las organizaciones implementan estrategias que fortalecen la satisfacción de las necesidades personales y profesionales de sus empleados, se promueven entornos de trabajo más participativos y eficientes.

Por su parte, Robbins y Judge (2020) sostienen que la motivación laboral influye directamente en la disposición de los colaboradores para asumir responsabilidades, comprometerse con los valores institucionales y contribuir activamente al logro de los resultados organizacionales. En el contexto de las entidades públicas, este aspecto adquiere mayor relevancia, pues el rendimiento de los servidores incide directamente en la calidad de los servicios que se brindan a la ciudadanía.

En relación con el engagement, Schaufeli y Bakker (2019) lo definen como un estado psicológico positivo caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción en el trabajo. Este constructo se asocia con actitudes laborales favorables, tales como el entusiasmo, la concentración y la persistencia frente a las dificultades. Desde esta perspectiva, el engagement no solo refleja el compromiso emocional del trabajador con su labor, sino también su identificación con la misión institucional (Bakker y Albrecht, 2018).

Diversas investigaciones han evidenciado que la motivación y el engagement mantienen una relación estrecha. Cuando los trabajadores se sienten motivados, experimentan mayores niveles de energía, satisfacción y pertenencia, lo que refuerza su compromiso organizacional y mejora el desempeño general (Dessler, 2019). En consecuencia, analizar la relación entre ambos factores en el contexto de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto resulta pertinente, ya que permite identificar estrategias efectivas para fortalecer la gestión del talento humano, optimizar los procesos internos y elevar la calidad del servicio público ofrecido a la comunidad.

El estudio de la motivación laboral y del engagement en el ámbito público se fundamenta en la necesidad de comprender los factores que inciden en el desempeño y compromiso de los trabajadores.

1.3.2. Justificación práctica

La investigación posee una relevancia práctica significativa, dado que permite generar información útil para el fortalecimiento de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. Según Chiavenato (2021), comprender los factores que influyen en la motivación laboral posibilita diseñar estrategias de intervención más efectivas, orientadas a incrementar la productividad, la satisfacción y el compromiso de los trabajadores. En el ámbito público, donde los resultados dependen directamente del desempeño del personal, esta comprensión se traduce en mejoras sustanciales en la calidad de los servicios prestados a la comunidad.

Asimismo, Robbins y Judge (2020) sostienen que las organizaciones que gestionan de manera adecuada la motivación laboral y el engagement logran consolidar entornos más cooperativos, innovadores y orientados a resultados. En este sentido, los hallazgos de la presente investigación servirán como insumo para que la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto implemente programas de desarrollo profesional, sistemas de reconocimiento al mérito y políticas institucionales que fortalezcan la identificación de los servidores públicos con los objetivos organizacionales.

Desde la perspectiva del engagement, Schaufeli y Bakker (2019) destacan que el compromiso laboral incrementa la eficiencia, la proactividad y la resiliencia de los empleados frente a los desafíos del entorno. Por tanto, analizar la relación entre motivación y engagement permitirá formular propuestas prácticas orientadas a promover un desempeño sostenido, reducir los niveles de rotación y ausentismo, y consolidar una cultura institucional basada en la responsabilidad y la mejora continua (Dessler, 2019). En consecuencia, la aplicación de los resultados de esta investigación contribuirá directamente al fortalecimiento del clima organizacional, al desarrollo de competencias laborales y a la optimización de la gestión pública en el ámbito municipal.

1.3.3. Justificación metodológica

La presente investigación se fundamenta en la necesidad de aplicar un enfoque metodológico que permita analizar de manera rigurosa la relación existente entre la motivación laboral y el engagement en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. Según Hernández, Fernández y Baptista (2023), la elección del diseño metodológico debe responder a los objetivos de la investigación y garantizar la obtención de datos válidos, confiables y pertinentes para la comprensión del fenómeno estudiado. En este caso, el enfoque cuantitativo resulta el más apropiado, ya que posibilita medir el nivel de asociación entre ambas variables y establecer relaciones significativas a partir de la evidencia empírica.

Asimismo, Sampieri y Torres (2021) señalan que el uso de instrumentos estructurados, como cuestionarios con escalas tipo Likert, permite recolectar información precisa y comparable sobre las percepciones de los trabajadores respecto a su motivación y compromiso laboral. Esta metodología facilita el análisis de patrones de comportamiento y determina el grado en que los factores motivacionales inciden en la implicación emocional y cognitiva del personal con la institución.

De acuerdo con Kerlinger y Lee (2020), la validez de una investigación depende de la correcta operacionalización de las variables y del control sistemático de los procedimientos empleados. Por ello, se establecieron indicadores concretos para medir la motivación laboral y el engagement, los cuales fueron sometidos a un proceso de validación mediante juicio de expertos y una prueba piloto, asegurando la fiabilidad de los resultados obtenidos.

Finalmente, Creswell (2018) sostiene que una metodología bien estructurada no solo respalda la credibilidad de los hallazgos, sino que también facilita la replicabilidad del estudio en contextos similares. En este sentido, el enfoque metodológico adoptado busca garantizar la objetividad en la recolección y análisis de los datos, contribuyendo a generar conocimiento aplicable para fortalecer la gestión del talento humano en el ámbito público municipal.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre la motivación laboral y el Engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2024.

1.4.2. Hipótesis específica

H. E1. Existe relación entre la motivación laboral y el vigor del Engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua 2024.

H. E2. Existe relación entre la motivación laboral y la dedicación del Engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua 2024.

H. E3. Existe relación entre la motivación laboral y la absorción del Engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua 2024.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1: Motivación laboral

Tabla 1

Variable Motivación laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Motivación laboral	La motivación laboral se enfoca en brindar a los colaboradores de una organización las herramientas necesarias para que puedan lograr satisfacer sus necesidades y cumplir sus expectativas (Lagos Cortez, 2015).	La motivación laboral comprende la variedad, identidad e importancia en la tarea, autonomía en la realización y retroalimentación.	Variedad de la tarea	1 Empleo de habilidades 2 Contribución significativa 3 Habilidades completas 4 Simple y repetitivo 5 Tareas diferentes 6 Rutinaria y predecible	Cuestionario	Ordinal Escala de Likert 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Pocas veces 5. Nunca
			Identidad con la tarea	7 Responsabilidades de hacer el trabajo 8 Cumplir con la tarea 9 Resultados visible e identificables		
			Importancia de la tarea	10 Oportunidad de terminar funciones 11 Afecta bienestar de los usuarios 12 Trabajo bien organizado 13 Sobrevivencia de la institución		
			Autonomía en la realización	14 Libertad de realizar el trabajo 15 Oportunidad de realizar el trabajo 16 Consecuencias mínimas 17 Oportunidad de toma de decisiones 18 Desarrollo del trabajo en forma adecuada 19 Autonomía en el trabajo		
			Retro alimentación	20 Retroalimentación constante 21 Proveen información 22 Retroalimentación limitada 23 Desempeño de las labores		

Nota: Elaboración propia.

1.5.2. **Variable 2:** Egagement laboral

Tabla 2

Variable Engagement

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Engagement	El Engagement es un estado cognitivo, emocional y de comportamiento propio del trabajador que se dirige hacia el bienestar organizacional (León, 2017).	El Engagement como un estado mental positivo, satisfactorio relacionado al trabajo; caracterizador por vigor, dedicación y absorción.	Vigor	1 Energía en el trabajo 2 Fuerza en el trabajo 3 Predisposición en el trabajo 4 Tiempo en el trabajo 5 Persistencia en el trabajo 6 Trabajo sobre adversidad	Cuestionario	Ordinal Escala de Likert 0 Nunca 1 Casi Nunca 2 Algunas veces 3 Regularmente 4 Bastantes veces 5 Casi siempre 6 Siempre
			Dedicación	7 Motivación en el trabajo 8 Entusiasmo en el trabajo 9 Inspiración por el trabajo 10 Orgulloso del trabajo que se hace 11 Trabajo retador		
			Absorción	12 Disfrute en el trabajo 13 Olvido en el trabajo 14 Felicidad en el trabajo 15 Inmerso en el trabajo 16 Fluidez en el trabajo 17 Conexión con el trabajo		

Nota: Elaboración Propia.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedentes internacionales

En el contexto internacional, diversos estudios recientes han profundizado en la comprensión de la motivación laboral como factor determinante del engagement y del desempeño en instituciones públicas y privadas.

García-López y Martínez-Romero (2021) desarrollaron una investigación en universidades públicas de México titulada “La motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional en el sector educativo”, cuyo propósito fue identificar los factores intrínsecos y extrínsecos que impulsan la implicación de los trabajadores administrativos. Los resultados demostraron que la confianza organizacional, el reconocimiento profesional y las relaciones interpersonales positivas influyen con mayor intensidad que las recompensas económicas en la generación de motivación sostenida.

De manera similar, Pérez-Ortiz y Sánchez-Delgado (2022) realizaron un estudio en Colombia sobre “Motivación y engagement en empleados del sector público local”, donde analizaron la incidencia de los incentivos institucionales en la disposición emocional y el compromiso de los servidores. Los autores concluyeron que el liderazgo transformacional, junto con el clima organizacional participativo, promueven un engagement laboral elevado y fortalecen el sentido de pertenencia hacia la organización.

Por su parte, Rodríguez-Torres y Herrera-Guzmán (2020) en su investigación realizada en Chile, identificaron que la satisfacción laboral y la autonomía en la toma de decisiones constituyen elementos clave para mantener la motivación y prevenir la rotación de personal. Sus hallazgos evidencian que las estrategias de motivación deben orientarse no solo al rendimiento, sino también al bienestar psicológico y la estabilidad emocional de los trabajadores.

Rahman y Nugroho (2023), en su estudio realizado en Indonesia titulado *"Work motivation, job satisfaction and employee engagement as predictors of performance in the public sector"*, evidenciaron que la motivación laboral influye positivamente en la percepción del entorno de trabajo y en la disposición de los empleados para comprometerse con los objetivos institucionales. Los resultados mostraron que, cuando los trabajadores se sienten valorados y participan activamente en los procesos organizacionales, se incrementa su compromiso y se fortalece el desempeño individual y colectivo.

Asimismo, Sari y Utami (2022) desarrollaron un estudio en Malasia sobre *"The mediating role of work engagement in the relationship between motivation and job performance"*, concluyendo que el *engagement* actúa como un factor mediador esencial entre la motivación y el rendimiento laboral. Los autores sostienen que los empleados motivados tienden a manifestar comportamientos más innovadores, resilientes y orientados al logro, generando un impacto positivo en la eficacia de las instituciones públicas.

Del mismo modo, Lee, Choi y Park (2020), en su investigación realizada en Corea del Sur, demostraron que la motivación intrínseca y el compromiso organizacional están estrechamente vinculados al desempeño sostenible de los empleados del sector público, destacando que la cultura organizacional y el liderazgo participativo potencian estos vínculos.

Estos antecedentes internacionales sustentan la relevancia de analizar la motivación y el *engagement* en contextos públicos, como la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, dado que ambos factores son esenciales para promover el compromiso, la productividad y la mejora continua de los servicios municipales.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Ramos-Valdivia (2022) desarrolló la investigación titulada "Motivación laboral y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa", en la cual se evidenció que los estímulos motivacionales, tanto económicos como emocionales, inciden

directamente en el nivel de compromiso de los servidores públicos. El autor destacó que la valoración del esfuerzo y las oportunidades de desarrollo profesional generan un sentido de pertenencia que fortalece la eficiencia institucional.

Por su parte, Huamán-Sánchez y Palomino-Torres (2021) realizaron un estudio en la región Cusco, denominado “Engagement y satisfacción laboral en los empleados del sector público regional”, donde concluyeron que el engagement se ve fortalecido por la motivación intrínseca, el liderazgo participativo y la comunicación efectiva. Los resultados señalaron que la identificación con los valores institucionales y la percepción de un entorno de trabajo positivo son determinantes en el rendimiento de los trabajadores del Estado.

De manera complementaria, Vega-Condori (2023), en su tesis presentada en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, analizó “La relación entre la motivación laboral y el desempeño de los colaboradores en instituciones municipales del sur del Perú”. Sus hallazgos evidenciaron que el reconocimiento institucional y la estabilidad laboral son factores clave para promover conductas de compromiso y responsabilidad, elementos que se traducen en un mayor engagement y productividad.

Saavedra (2021), en su investigación realizada en Cajamarca titulada “Motivación laboral y compromiso de los empleados en la Municipalidad Distrital de Llacanora”, evidenció mediante análisis estadístico una relación significativa al nivel de 0,01 (bilateral). Los resultados, con un coeficiente de 0,479 y una significancia de 0,000 —menor al 0,05—, confirman que a medida que aumenta la motivación de los trabajadores, también crece su disposición e interés por asistir y desempeñarse en su centro laboral.

Pelaes (2020), en su investigación desarrollada en Lima titulada “Compromiso y motivación laboral de los formadores de empresas durante el proceso de certificación ISO 2019”, concluyó que existe una relación positiva y directa entre las variables analizadas, con un coeficiente de correlación de 0,538, resultado que se considera altamente significativo ($p < 0,000$).

Vera (2020), en su estudio desarrollado en Trujillo titulado “La correspondencia entre motivación laboral y el compromiso para almacenes populares SRL”, determinó que la relación entre ambas variables es de carácter moderado, resultado que fue validado estadísticamente al obtener un valor de p = 0,046, inferior al nivel de significancia establecido (α = 0,05), lo que permitió aceptar la hipótesis planteada.

Ore (2018), en su investigación realizada en Lima titulada “Motivación y productividad laboral de los empleados de la empresa de transportes Leonel SAC., Santa Anita”, concluyó que no se encontró una relación significativa entre los factores internos y la productividad de los trabajadores, evidenciándose una baja incidencia de dichos elementos en el desempeño laboral.

Mendoza y Gutiérrez (2017), en su investigación desarrollada en Madre de Dios titulada “Compromiso laboral entre empleados del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado”, concluyeron que el compromiso laboral mantiene una relación positiva con el desempeño de los trabajadores. Este vínculo se refleja en la capacidad de resiliencia y la energía mental durante la jornada, así como en la disposición de los empleados para esforzarse frente a las dificultades que puedan surgir. Además, el compromiso se asocia directamente con la ejecución de las tareas, dado que los colaboradores muestran dedicación hacia su labor, identificación con su equipo y participación en los procesos de toma de decisiones dentro de la institución.

Los autores destacan que estos resultados dependen en gran medida del rendimiento general de los empleados, aunque pueden reforzarse con factores adicionales que actúen como mediadores en la gestión laboral. Se reconoce también la necesidad de fortalecer el potencial humano mediante estrategias que incrementen la motivación y el sentido de pertenencia. Finalmente, se argumenta que existe una relación positiva entre las variables analizadas, aunque no idéntica en todas sus dimensiones, subrayándose la importancia de que las organizaciones fomenten competencias claras y energías colectivas que impulsen mayores niveles de compromiso entre los trabajadores.

León (2017), en su investigación realizada en Huacho, Perú, titulada “Motivación de los empleados y productividad laboral en la ciudad de Kahai Wari”, concluyó que la motivación incide de manera significativa en el desempeño laboral. Se identificó una fuerte correlación positiva del 79,5 % entre la motivación y la productividad de los trabajadores, respaldada por un nivel de significancia asintótica de 0,000, valor inferior al umbral de 0.05, lo que valida la hipótesis planteada.

Estos antecedentes nacionales permiten comprender que, dentro del contexto peruano, la motivación laboral y el *engagement* representan pilares estratégicos para fortalecer la cultura organizacional y el desempeño de los servidores públicos. En ese sentido, estudiar estas variables en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto contribuye a generar propuestas de mejora que potencien la eficiencia y la calidad del servicio municipal.

2.1.3. Antecedentes locales

Concha (2019), en su tesis de licenciatura presentada en la Universidad Nacional de San Agustín titulada “Relación entre el engagement con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Autónoma San Francisco S.A.C.”, determinó que los niveles de engagement de los participantes resultaron bajos, lo que refleja que los empleados no llegan a sentirse plenamente realizados en sus funciones. En cuanto a la satisfacción laboral, los resultados mostraron que esta se encuentra en un nivel moderado, dado que los trabajadores perciben que su labor aporta beneficios relevantes para su desarrollo profesional. Finalmente, se evidenció una relación directa entre ambas variables de estudio.

Delgado y Velásquez (2018), en su tesis de licenciatura en la Universidad Católica San Pablo titulada “Influencia del Engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el distrito de Cayma – Arequipa”, concluyeron que el componente de compromiso, entendido como la capacidad de mantener altos niveles de energía y adaptabilidad frente a las tareas diarias incluso ante dificultades, alcanzó un promedio de 4,19, considerado un nivel regular pero con tendencia positiva. En cuanto a la dedicación, que refleja la motivación,

entusiasmo y orgullo de los trabajadores por sus funciones, se obtuvo una media de 4,45. Finalmente, la absorción, relacionada con el grado de concentración y plena inmersión en las actividades cotidianas al punto de perder noción del tiempo, fue el aspecto mejor valorado con un promedio de 4,56. De manera global, los resultados muestran que los colaboradores experimentan un alto nivel de implicación emocional y cognitiva al desarrollar su labor.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Motivación laboral

La motivación no es un concepto sencillo de definir, pues abarca necesidades, deseos, impulsos, aspiraciones y diversas fuerzas que influyen en la conducta humana. Según Chiavenato (2015), constituye una causa psicológica esencial y, junto con la cognición, la actitud, la personalidad y el aprendizaje, se posiciona como uno de los factores clave para comprender el comportamiento de las personas en interacción con su entorno y otros procesos intermedios. Por su parte, Robbins y Coulter (2014) sostienen que la motivación actúa como un elemento determinante que incide en la dirección, la intensidad y la persistencia del esfuerzo que los trabajadores emplean para alcanzar sus metas.

La motivación comprende aquellos factores que influyen en el estímulo, la orientación y el sostenimiento de la conducta hacia metas específicas. En este sentido, actúa como una fuerza que impulsa a la persona a satisfacer sus necesidades, convirtiéndose tanto en un propósito como en un proceso. Alcanzar la motivación implica reconocer con claridad el objetivo a lograr; de lo contrario, la falta de motivación conlleva a la pérdida de interés y relevancia respecto a la meta planteada, lo que, en términos de (Adahir, 2009), se traduce en la imposibilidad de alcanzarla.

La motivación constituye el impulso que orienta la manera en que las personas actúan o reaccionan frente a determinadas circunstancias. Representa un elemento clave en el desarrollo de las conductas humanas y adquiere especial relevancia dentro del ámbito laboral. Pink (2009) sostiene que las organizaciones buscan fomentar la motivación de sus colaboradores

para que se esfuercen y encuentren satisfacción en sus funciones. Cuando los trabajadores logran cubrir sus necesidades y aspiraciones a través de su labor, tienden a comprometerse más con sus responsabilidades y a contribuir positivamente en la construcción de un entorno de trabajo favorable.

La motivación es un término amplio que engloba diversas necesidades, aspiraciones, deseos e impulsos que orientan la conducta. Puede entenderse como la energía y determinación que impulsan a las personas a alcanzar un objetivo o satisfacer una meta, generando una sensación de satisfacción una vez logrado el resultado. En el ámbito organizacional, corresponde a los directivos fomentar la motivación de sus colaboradores para que puedan cumplir con aquello que responda a sus expectativas, metas y ambiciones, orientando así su comportamiento hacia el logro de los objetivos institucionales.

En determinados momentos, las motivaciones de una persona pueden resultar ambiguas e incluso contradictorias. Un individuo puede sentirse impulsado por el interés de obtener bienes materiales o servicios, como adquirir una vivienda mejor o realizar un viaje, y al mismo tiempo enfrentarse a aspiraciones que entran en conflicto, por ejemplo, elegir entre comprar un automóvil o una casa. De igual forma, también puede estar orientado por necesidades vinculadas al logro personal, la búsqueda de reconocimiento social y el fortalecimiento de la autoestima.

De acuerdo con Blunda (2010), la motivación actúa como un motor que orienta a las personas hacia un desempeño elevado, ya que representa la manifestación de sus deseos. Los incentivos, por su parte, funcionan como recompensas o estímulos que fortalecen dicha motivación para alcanzar la satisfacción de esas aspiraciones. Además, cumplen el papel de equilibrar necesidades que pueden entrar en conflicto o de priorizar unas sobre otras.

Los directivos tienen la posibilidad de incrementar notablemente la motivación si establecen condiciones que favorezcan necesidades concretas. En este sentido, la motivación se convierte en un factor decisivo que orienta la conducta de cada persona y, en consecuencia, define las acciones que desempeñará en su labor. Por ello, quienes dirigen

organizaciones deben considerar cuidadosamente los elementos que impulsan la motivación y aplicar estrategias creativas en su gestión. Asimismo, el uso de incentivos resulta fundamental para estimular a los colaboradores a desempeñarse de forma eficiente en beneficio de la institución.

La motivación está presente en cada una de las actividades humanas, ya que actúa como un medio para orientar y lograr determinados objetivos. Se trata de un fenómeno universal con gran relevancia tanto para el individuo como para la colectividad. Su utilidad es amplia, puesto que, como señalan (Koontz y Weirich, 2008), este concepto puede ser aplicado en campos como la psicología, la filosofía, la educación, entre otros.

La motivación resulta fundamental en cualquier ámbito de la vida, y en el entorno laboral adquiere especial relevancia, pues asegura que los colaboradores mantengan su interés y realicen sus funciones con eficiencia. Cuando un trabajador experimenta satisfacción personal, tiende a valorar más sus tareas, a transmitir ese entusiasmo y a brindar un mejor servicio a los usuarios. En caso de no lograrlo plenamente, al menos mantiene el deseo de hacerlo. En esencia, la motivación está vinculada con la creación de una cultura de alto desempeño alineada a los valores de la organización. De ahí surge la pregunta clave: ¿Qué estrategias pueden implementarse para impulsar a las personas y equipos a dar lo mejor de sí, logrando beneficios tanto individuales como institucionales? El desafío consiste en hacer que cada empleado perciba la organización como propia.

Cruz (2017) sostiene que los colaboradores requieren estar motivados tanto en el plano del querer como en el del poder, de manera que puedan desempeñar sus funciones con satisfacción. La motivación en el trabajo constituye un elemento clave para alcanzar la eficiencia organizacional, dado que el nivel de calidad de los bienes y servicios ofrecidos está directamente relacionado con el desempeño de quienes los proveen.

La motivación se entiende como el conjunto de elementos que generan una conducta favorable, los cuales abarcan aspectos sociales, culturales, psicológicos y biológicos. En este sentido, cada individuo

presenta una motivación particular, pues sus necesidades son distintas y lo conducen a manifestar comportamientos diversos.

Chiavenato (2015), al referirse al comportamiento humano dentro de las organizaciones, resalta que no se debe pasar por alto que cada persona posee deseos propios, una trayectoria de vida particular, metas y expectativas individuales que la hacen única. En ese marco, identifica tres aspectos que permiten comprender la conducta humana:

- Conducta **impulsiva**: se manifiesta como una interacción social influenciada tanto por factores internos (como la genética) como por condiciones externas (como el entorno).
- Conducta **intencional**: toda acción tiene un origen; incluso los comportamientos complejos o poco comunes suelen orientarse hacia la consecución de ciertos fines.
- Conducta **motivada**: detrás de cada acto existe un motivo, una necesidad o una aspiración que explica de manera esencial su origen.

Di Genaro y Hernández (2013) afirman que los supuestos planteados resultan válidos, ya que la conducta humana no se presenta de forma azarosa ni carente de lógica, sino que responde a un propósito reconocible y con sentido. Además, señalan que el grado de análisis de los resultados condiciona la manera en que cada individuo define y organiza sus necesidades de información.

Como referencia histórica, se puede mencionar que el término motivación laboral surgió aproximadamente en el siglo XVIII en Europa, cuando especialistas comenzaron a investigar en grupos de trabajo con el fin de evaluar el desarrollo de los individuos en sus funciones, así como la interacción con sus superiores. De acuerdo con Bock (2018), este concepto permite evidenciar dificultades vinculadas al rendimiento.

Lencioni (2018) sostiene que, con la llegada de la era industrial y la desaparición progresiva de los talleres artesanales a inicios del siglo XVIII, las dinámicas interpersonales en los espacios de producción se tornaron

más complicadas. Este cambio generó una disminución en el rendimiento y propició la desmotivación de los trabajadores. Frente a ello, resulta imprescindible considerar los objetivos trazados por la organización y su conducción para mejorar la situación.

Durante el siglo XX surgieron diversas teorías motivacionales que vincularon la motivación del individuo con la valoración e integración de su labor y percepción personal. Los hallazgos evidencian que un colaborador motivado no solo es más productivo y comprometido, sino que también contribuye a generar un entorno laboral positivo (Roca, 2015).

A partir de ello, las organizaciones comenzaron a analizar cómo los trabajadores interpretan su ambiente laboral, su nivel de preparación, así como sus necesidades y aspiraciones, factores que inciden directamente en el grado de comodidad y satisfacción dentro del trabajo.

2.2.2.1. Enfoques teóricos de la motivación laboral

Para analizar los elementos que impulsan la motivación laboral, es fundamental comprender que el comportamiento humano está dirigido a la consecución de metas. De esta manera, cuando un superior logra incentivar a un empleado para cumplir con los objetivos de la organización, dichos objetivos terminan integrándose en las metas personales del trabajador. En otras palabras, un empleado motivado orientará sus esfuerzos hacia el logro de las metas institucionales, porque estas se convierten en parte de sus propios propósitos.

Aunque las personas se sienten motivadas por distintas circunstancias y factores, en el ámbito laboral la motivación tiende a ser intrínseca. Esto significa que el trabajador busca obtener un beneficio inmediato y tangible, tal como lo plantea Maslow en su teoría de la pirámide de necesidades. Esta teoría permite comprender cómo el individuo realiza acciones laborales para satisfacer sus necesidades, desarrollando su potencial, obteniendo reconocimiento y respeto, disfrutando de un ambiente adecuado para la interacción social, y asegurando su seguridad, bienestar y salud.

En el caso del sector público, lograr que los empleados se identifiquen plenamente con la institución es un desafío. Esto se debe a que el personal interactúa constantemente con la comunidad, atendiendo a personas que buscan soluciones, realizan consultas o gestionan solicitudes para sus localidades. Por ello, contar con equipos de trabajo capacitados y motivados es esencial. Desde la creación de estas instituciones, lograr un compromiso generalizado ha sido complejo, aunque continuamente se buscan estrategias para mejorar esta situación.

En este sentido, Laura (2015) citando a Koontz y Weihrich, identifica ciertas estrategias que los directivos emplean como métodos motivacionales:

- Dinero: Se refiere al pago que reciben los empleados por el trabajo que realizan, proporcionado por sus superiores. Este tipo de incentivo monetario busca cubrir necesidades básicas o gastos personales del trabajador. No obstante, el monto y la proporción de la remuneración dependen del tipo de puesto, la responsabilidad del cargo y la formación académica o técnica del empleado, lo cual establece la existencia de una escala salarial.

- Participación: Un factor clave para fomentar la motivación en el trabajo es que los directivos reconozcan a cada integrante de la organización como un colaborador cuyo aporte debe ser escuchado y valorado. Tomar en cuenta sus contribuciones y reconocer su esfuerzo diario fortalece la vinculación con la institución, generando que los empleados se sientan identificados y comprometidos con su entorno laboral (Abero y Berardi, 2015).

- Calidad de vida laboral: Este aspecto considera la percepción que los trabajadores tienen sobre su ambiente laboral y su nivel de satisfacción con el mismo. Se busca crear espacios de trabajo dignos y que promuevan la integración, el bienestar y la eficiencia de los empleados. Además, implementar mejoras en la organización, la comunicación interna y la resolución de problemas contribuye a un entorno más productivo y satisfactorio para todos.

Oportunidades de crecimiento: Las posibilidades de desarrollo profesional aumentan cuando se ofrecen diversas opciones laborales, fomentando la cooperación y la interacción entre los empleados. Asimismo, incluir a los trabajadores en decisiones relacionadas con su espacio de trabajo, como iluminación o limpieza, y generar responsabilidades éticas sobre sus funciones, potencia su motivación y compromiso con la organización (Laura, 2015).

2.2.2.2. Dimensiones de la motivación laboral

De acuerdo con lo planteado por Herzberg, Hackman y Oldham, se considera el **Modelo de las características del trabajo**, el cual contempla cinco dimensiones principales:

Variedad de tareas

La variedad de tareas se refiere a la oportunidad de realizar distintas labores dentro del puesto, empleando una diversidad de habilidades, contribuyendo significativamente al servicio y evitando actividades repetitivas o demasiado simples. Asimismo, la complejidad y diversidad de las tareas depende de las necesidades de la organización (Salanova y Schaufeli, 2004).

- Posibilidad de desempeñar múltiples tareas utilizando diversas habilidades.
- Realización de contribuciones relevantes al resultado final o servicio.
- Uso frecuente de habilidades complejas durante las actividades laborales.
- Actividades que pueden volverse monótonas o repetitivas.
- Ejecución de varias tareas distintas según las demandas del trabajo.
- Las labores tienden a ser rutinarias y predecibles.

Identidad de tareas

La identidad de tareas implica que el trabajador tiene responsabilidad completa sobre sus labores, pudiendo completar las actividades de principio

a fin. Los resultados de su esfuerzo son claros y observables, permitiéndole concluir cualquier función que inicie (Salanova y Schaufeli, 2004).

- Asumo responsabilidad total sobre cómo y dónde se realiza mi trabajo.
- Completo las tareas desde el inicio hasta su finalización, con resultados visibles.
- Mi trabajo me permite concluir completamente cualquier tarea que inicio.

Importancia de la tarea

Este aspecto se refiere a cómo el desempeño laboral impacta en el bienestar de los usuarios o la organización. Una labor bien ejecutada proporciona seguridad de que las actividades se llevarán a cabo eficientemente (Salanova y Schaufeli, 2004).

- Mi trabajo influye significativamente en el bienestar de los usuarios.
- Las tareas que realizo están organizadas de manera que no es necesario fragmentarlas durante la jornada laboral.
- Mi trabajo puede no ser esencial para la continuidad de la institución.
- Los usuarios perciben efectos directos de mi desempeño.

Autonomía en la realización de tareas

La autonomía permite a los trabajadores decidir cómo ejecutar sus labores, evaluando si el trabajo se realiza correctamente. No solo se trata de libertad para actuar, sino también de asumir responsabilidad y profesionalismo, considerando los resultados y consecuencias de sus decisiones (Salanova y Schaufeli, 2004).

- Dispongo de poca libertad para decidir cómo ejecutar mi trabajo.
- La realización de mi trabajo me permite evaluar la calidad de mi desempeño.
- Las consecuencias de mi trabajo sobre los usuarios son mínimas.

- No siempre puedo participar en la toma de decisiones relacionadas con mi labor.
- Mi trabajo me proporciona indicios sobre si lo estoy ejecutando correctamente.
- Cuento con un nivel significativo de libertad para desarrollar mis actividades.

Retroalimentación

La retroalimentación constituye un proceso continuo de enseñanza y aprendizaje. Es fundamental que los trabajadores reciban orientación constante y capacitación permanente, lo que les permite adaptarse a los cambios y avances del entorno laboral. Además, se requiere mantener una comunicación activa con supervisores y compañeros para evaluar el desempeño (Salanova y Schaufeli, 2004).

- Recibo retroalimentación constante de mi jefe sobre el trabajo que realizo.
- El propio trabajo me brinda información sobre la calidad de mi desempeño.
- Supervisores y colegas me ofrecen comentarios ocasionales sobre mi labor.
- Los supervisores comunican su percepción sobre la forma en que desempeño mis tareas.

2.2.2. Engagement

Según Bobadilla (2015), el engagement laboral constituye uno de los aportes más relevantes de la Psicología Positiva tanto para las personas como para las organizaciones. En el idioma español, el término “apego” no logra abarcar de manera exacta este concepto, ya que resulta complejo condensar en una sola palabra su carácter cognitivo y afectivo. No obstante, la idea central se orienta a resaltar las capacidades, energías y actitudes positivas de los individuos con el propósito de potenciar su desempeño en el ámbito laboral.

De esta manera, el engagement se entiende como la fuerza que impulsa al trabajador a involucrarse plenamente en sus funciones,

comprometiéndose en los planos físico, emocional y mental, lo que a su vez genera un incremento en la productividad. Este vocablo anglosajón suele traducirse como “compromiso” o “lealtad” y, en el entorno organizacional, se emplea para referirse al grado de identificación y entrega de los empleados hacia su institución. Tal como señalan (Cárdenas y Jaik, 2014), trasladar este término al castellano resulta complejo, ya que no existe aún una expresión única que capture adecuadamente todas sus dimensiones sin caer en reduccionismos o distorsiones.

Salanova y Schaufeli (2009) junto con Granados (2024) y Moreno (2011) sostienen que el grado de responsabilidad mostrado por los trabajadores se refleja directamente en su rendimiento laboral, así como en el nivel de compromiso e identificación que desarrollan hacia la organización en la que se desempeñan. Este vínculo genera no solo un incremento en la productividad, sino también una mayor satisfacción personal y un impacto positivo en la salud mental.

Por su parte, Juárez (2015) señala que, en el uso cotidiano, el término engagement alude a nociones como conexión, implicación, pasión, entusiasmo, energía y dedicación; sin embargo, aún no existe un consenso pleno entre los especialistas respecto a su definición precisa ni sobre los mecanismos más adecuados para su medición y evaluación. En cuanto a su origen, la expresión “compromiso de los empleados” fue empleada por primera vez a finales de la década de 1990 por Gallup, reconocida firma consultora en el ámbito organizacional.

Un aspecto fundamental para toda organización, independientemente del sector al que pertenezca, es lograr que sus trabajadores permanezcan en la institución a lo largo del tiempo y que desarrollen un compromiso sostenido. Este vínculo fortalece sus relaciones laborales y asegura que orienten sus acciones bajo dicho principio, el cual constituye una de las metas centrales de la entidad.

Según Salanova y Schaufeli (2009), el engagement representa un estado psicológico positivo vinculado con la actividad laboral, caracterizado por la energía, la dedicación y la permanencia. Aunque puede entenderse

como una condición temporal y específica, también se asocia con una disposición mental más estable, impregnada de emociones, que trasciende a un hecho, situación o contexto particular.

2.2.2.1. Enfoques teóricos del engagement

La forma más adecuada de comprender este fenómeno es reconocer que, desde los inicios de la revolución industrial -cuando la economía dejó de centrarse en la agricultura y la artesanía- la sociedad experimentó un notable crecimiento. En ese contexto, los primeros grupos que conformaron las organizaciones perseguían un propósito claro: aumentar la capacidad productiva de las empresas. No obstante, con el paso del tiempo, la figura del trabajador adquirió un papel cada vez más relevante para garantizar la continuidad de las grandes industrias. De esta evolución nació el concepto de compromiso organizacional, que posteriormente se consolidó bajo la denominación de Job engagement, término ampliamente difundido en la literatura y en los estudios de gestión empresarial actuales.

Por ello, resulta necesario analizar aquellos elementos que hoy en día se consideran esenciales para alcanzar un auténtico compromiso de los trabajadores con la organización. Al centrarnos en los aspectos más relevantes de esta investigación, es importante resaltar lo siguiente:

A. Recursos Organizacionales.

- Cultura organizacional: Constituye uno de los elementos clave que favorecen la interacción y cohesión entre los trabajadores. Según McBain (2007), una cultura institucional abierta impulsa de manera positiva el compromiso del personal, afirmación respaldada también por (Sulivanto y Shuharti, 2012).

- Autonomía: Este aspecto se entiende como la variación en el nivel de compromiso que puede manifestar cada individuo. Disponer de mayor autonomía en las funciones laborales contribuye al fortalecimiento personal y al bienestar, ya que la independencia se vincula con una mayor capacidad de enfrentar situaciones de presión. Así lo plantean (Karasek, 1998; Jenkins, 1991).

- Liderazgo y rol de los directivos: La relación establecida entre trabajadores y directivos influye directamente en el rendimiento laboral. Investigaciones como la de (Blizzard, 2003) evidencian que el grado de compromiso está estrechamente relacionado con la calidad de comunicación entre ambos.

- Apoyo entre colegas, redes sociales y vínculos interpersonales: Los compañeros de trabajo representan un factor fundamental para el desarrollo profesional de cada individuo, así como para el alcance de sus metas dentro de la organización.

En consecuencia, los integrantes de equipos laborales que alcanzan una elevada cohesión y establecen vínculos interpersonales basados en la confianza y el apoyo mutuo, tienden a generar un entorno de seguridad psicológica. Este clima favorece un ambiente organizacional caracterizado por un fuerte nivel de compromiso colectivo. Asimismo, la percepción de respaldo por parte de los compañeros contribuye a reforzar dicho compromiso, ya que satisface la necesidad de los individuos de sentirse parte de un grupo de trabajo. Así lo señalan (Hakanen, 2006; Kufud, 2004, citado en Lanphear, 2004; junto con Kahn, 1990; Maslach et al., 2001).

- Compromiso y comunicación organizacional. La efectividad en la transmisión de información dentro de una entidad resulta determinante para fortalecer el grado de compromiso de los colaboradores, puesto que les garantiza el acceso a los datos necesarios para desempeñar sus funciones de forma adecuada (Hewitt, 2011).

- Retroalimentación o feedback: La retroalimentación constructiva no solo optimiza la ejecución de las tareas, sino que también refuerza los lazos comunicativos entre directivos y empleados. Proporcionar información clara, concisa y útil fomenta la mejora continua, impulsa el aprendizaje organizacional y amplía las competencias del personal (Demerouti y Bakker, 2013).

- Reconocimiento, incentivos y retribución. El establecimiento de mecanismos de compensación justos y transparentes, así como

el reconocimiento explícito de los logros individuales y colectivos, constituyen factores clave para consolidar una fuerza laboral comprometida (Hewitt, 2011).

- Crecimiento y desarrollo profesional. La percepción de oportunidades de progreso dentro de la organización, enmarcadas en criterios de equidad e igualdad, potencia los niveles de identificación y compromiso de los trabajadores con la institución (Hewitt, 2011; Bobadilla, 2015).

Es importante destacar que estos factores forman parte de la rutina diaria de toda organización y, de manera inevitable, inciden en los trabajadores. Su influencia puede ser favorable o desfavorable, dependiendo de las circunstancias, y en última instancia repercute tanto en el nivel de compromiso como en el desempeño laboral.

2.2.2.2. Dimensiones del engagemet

Schaufeli y Bakker (2009) establecen que el engagement laboral se descompone en las siguientes dimensiones:

a. Vigor

Se entiende como la energía y dinamismo que un trabajador demuestra en su desempeño laboral. Esta dimensión evalúa la resistencia física y mental, así como la capacidad de afrontar desafíos y situaciones estresantes. En este sentido, los empleados de la institución deben ser valorados por su fortaleza, adaptabilidad y perseverancia frente a las dificultades laborales (Salanova y Schaufeli, 2009).

- Siento que dispongo de mucha energía en mi trabajo.
- Mantengo fuerza y vitalidad en mis tareas.
- Cada mañana me motiva ir a trabajar.
- Puedo mantenerme activo durante largos periodos en mis actividades.
- Soy constante y persistente en mis responsabilidades.
- Continúo trabajando incluso ante dificultades o contratiempos.

b. Absorción

Esta dimensión se refiere al nivel de concentración e implicación del trabajador en sus actividades, de modo que no exista desconexión entre sus metas personales y los objetivos de la organización. Un empleado absorbido se involucra plenamente en sus tareas y experimenta un sentido de propósito y significado en su labor (Salanova y Schaufeli, 2009).

- Encuentro propósito y significado en mi trabajo.
- Me siento motivado y comprometido con mis tareas.
- Mi labor me resulta inspiradora.
- Siento orgullo por el trabajo que realizo.
- Mis actividades laborales representan un desafío estimulante.

c. Dedicación

Esta dimensión refleja la entrega, entusiasmo y perseverancia con la que los empleados llevan a cabo sus funciones. La dedicación implica un compromiso emocional profundo con el trabajo y una implicación que trasciende la mera realización de tareas (Salanova y Schaufeli, 2009).

- Percibo que el tiempo pasa rápidamente mientras trabajo.
- Al estar trabajando, pierdo noción de lo que ocurre a mi alrededor.
- Disfruto y me siento inmerso en mis responsabilidades laborales.
- Estoy completamente concentrado en mis tareas.
- Me dejo llevar por mi trabajo y me involucro plenamente.
- Me resulta difícil desconectarme de mis actividades laborales.

2.2.3. Definición de términos

Compromiso organizacional

Según Tena y Villanueva (2010), el compromiso organizacional se refiere al grado en que un empleado se identifica y participa activamente en su institución. Este compromiso se refleja en la aceptación de los objetivos y valores de la organización, la disposición a realizar esfuerzos significativos en su beneficio y el deseo de permanecer como parte de la misma (p. 121).

Actitud del colaborador

La actitud de un empleado hacia su organización está vinculada directamente con las normas internas de la empresa, incluyendo la flexibilidad y dinamismo que los directivos implementan para que los trabajadores cumplan con los objetivos, misión y visión institucional, siempre basándose en valores y principios. Factores como la motivación económica y las condiciones ergonómicas también influyen en este compromiso (Robbins, 2018).

Ámbito organizacional

La cultura organizacional tiene un impacto notable sobre el engagement de los empleados, ya que los cambios dentro de la organización pueden modificar sus niveles de compromiso. Por ello, fomentar una cultura que apoye e incremente el engagement debe ser un objetivo estratégico de las empresas para enfrentar los desafíos competitivos (Omar y Urteaga, 2010).

Engagement

Este concepto puede entenderse como la energía y motivación que llevan a los colaboradores a realizar esfuerzos voluntarios adicionales en el plano psicológico, físico y emocional, generando así mejores resultados laborales (Hayday et al., 2004).

Recursos laborales y demandas laborales

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

Motivación intrínseca

Este tipo de motivación promueve el desarrollo y aprendizaje de los empleados, por ejemplo, mediante retroalimentación efectiva que fortalece la competencia profesional (Bakker, 2006; Schaufeli y Salanova, 2007).

Motivación extrínseca

Se refiere a incentivos externos, como un ambiente laboral favorable, que estimulan a los empleados a dedicar esfuerzo y habilidades en el trabajo, influyendo directamente en el logro de objetivos (Bakker, 2006; Schaufeli y Salanova, 2007).

Engagement personal

Kahn (1990) describe el engagement personal como la implicación plena de los miembros de una organización en sus roles, utilizando y expresando sus capacidades físicas, cognitivas, emocionales y mentales durante la realización de sus tareas (p. 694). Este concepto enfatiza la participación activa del individuo en sus funciones, aunque su aplicación empírica ha sido limitada (Gilson y Harter, 2004).

Valores organizacionales

Tamayo (1996) define los valores organizacionales como principios o creencias relacionados con las metas deseadas de la organización, que orientan su funcionamiento y sirven tanto a intereses individuales como colectivos o mixtos.

Carga laboral

Según Nogareda (s.f.), la carga laboral es la actividad mediante la cual una persona, utilizando su fuerza y capacidades mentales, transforma la realidad. La carga se determina por la cantidad de esfuerzo físico y mental requerido para ejecutar una tarea (p. 1). Cañas (2011) añade que se trata de la cantidad de recursos aplicados para completar una tarea (p. 45).

Recursos laborales

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

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo

La presente investigación se enmarcó dentro de un enfoque *cuantitativo*, de carácter *básico* y con un nivel correlacional.

Una investigación básica, con diseño no experimental y orientada al enfoque cuantitativo, se orientó a la generación de conocimiento sin que necesariamente se plantee una aplicación práctica inmediata. Este tipo de estudios empleó herramientas estadísticas para examinar información numérica, lo que permite reconocer tendencias, vínculos y relaciones entre las variables analizadas. Al no intervenir directamente en los hechos, se fundamenta en la observación y el tratamiento sistemático de datos ya existentes o recopilados de manera ordenada, lo que posibilita describir y comprender los rasgos del fenómeno investigado. De este modo, se aporta a un entendimiento más amplio y profundo de la temática abordada, en coherencia con los propósitos de la investigación básica (Hernández et al., 2014).

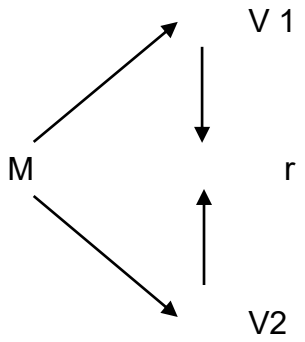
3.1.2. Nivel

El presente estudio adoptó un nivel de investigación *correlacional*, cuyo objetivo principal es identificar el grado de relación que existe entre dos o más variables. En primera instancia, se procede a medir cada variable, para posteriormente cuantificarlas y analizarlas con el fin de determinar la conexión entre conceptos, categorías o variables. Estas relaciones se fundamentan en las pruebas aplicadas a las hipótesis planteadas en la investigación (Hernández et al., 2014).

3.1.3. Diseño

El estudio se caracterizó por ser de tipo no experimental, lo que implica que ninguna variable es intervenida o modificada durante la investigación.

La investigación seguirá el siguiente esquema:



M-Oxry

Donde:

M = Muestra del estudio

V1 = Motivación laboral

V2 = Engagement laboral

r = Relación

3.2. Ámbito temporal y espacial

En cuanto al periodo de estudio, la investigación se enfocó en el año 2024. Desde la perspectiva espacial, el trabajo se llevó a cabo en las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, en la región Moquegua. La población objetivo estuvo conformada por 198 empleados, entre funcionarios y personal administrativo, pertenecientes a los regímenes laborales 276, 728 y CAS. Para la obtención de la información, se utilizó una encuesta estructurada de preguntas cerradas, diseñada específicamente para conocer la percepción de los participantes respecto a la motivación laboral y el engagement en el trabajo.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población objeto de estudio estuvo conformada por un conjunto de individuos que comparten características comunes, determinadas mediante criterios de inclusión y exclusión definidos por el investigador. Estas características permiten que se realicen inferencias a partir del análisis de una muestra representativa. En los casos donde se trabaja con toda la

población, los elementos que corresponden a la muestra específica quedan excluidos.

Según Valderrama (2015), “la población estadística se define como el conjunto de todas las observaciones de la(s) variable(s) estudiadas en cada unidad del universo” (p.182).

En este estudio, los sujetos son 198 empleados del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, en Moquegua.

a. Criterios de inclusión:

- Trabajadores de ambos sexos.
- Empleados que acepten participar en la investigación.

b. Criterios de exclusión:

- Empleados con menos de un año de antigüedad.
- Trabajadores que no consientan su participación en el estudio.

Por lo tanto, la población del estudio estuvo compuesta por 198 funcionarios y personal administrativo, organizados según los criterios que a continuación mencionamos:

Tabla 3 *Personal MPMN según regímenes*

Régimen laboral	Cantidad
D.L N° 276	98
D.L N° 728	78
D.L N° 1057	78
TOTAL	**198***

*Nota: Constancia emitida por el Gerente Municipal MPMN (Ver anexo 4).

3.3.2. Muestra

Los participantes forman parte de la institución; se detalló el tamaño de la muestra y el procedimiento para su determinación. Se indicó que el tamaño de la muestra depende del tipo de diseño de investigación y del método estadístico empleado. Líneas abajo, se presenta el tamaño de la muestra seleccionada para el estudio.

Según Valderrama (2015), “una muestra es representativa de la población cuando refleja con exactitud las características de la misma, siempre que se utilice un método de muestreo adecuado” (p.184).

Para el presente estudio, la muestra representativa está conformada por 131 miembros del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua, determinada mediante la fórmula siguiente:

$$n = \frac{(Z)^2 * p * q * N}{(e)^2 (N) + (Z)^2 * p * q}$$

Donde:

N= Población

P= Probabilidad de que ocurra el evento

Q= Probabilidad de que NO ocurra el evento

e= Error de estimación máximo aceptado

z= Parámetro estadístico que depende del nivel de confianza

Reemplazando la ecuación obtenemos el tamaño de muestra:

$$n = \frac{3.8416^2 * 198 * 0.5 * 0.5}{(0.0025)^2 * 197 + (3.8416)^2 * 0.5 * 0.5}$$

N = 131

Además, se realizó el ajuste de muestra siguiendo el requisito para el ajuste de muestra:

Sólo si:

$$\frac{n}{N} > E$$

$$n_o = \frac{n}{1 + \frac{n-1}{N}}$$

Según los cálculos realizados con la fórmula correspondiente, la muestra definitiva estuvo compuesta por 131 servidores pertenecientes a la administración municipal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua.

Variable 1 (o independiente): Motivación laboral

Este instrumento consiste en una adaptación de la Encuesta de Diagnóstico del Trabajo, originalmente elaborada por Hackman y Oldham. La variable se mide mediante una escala ordinal, la cual ha demostrado una confiabilidad con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,82. La encuesta abarca cinco dimensiones y contiene 23 ítems diseñados para evaluar la motivación laboral, utilizando la siguiente escala:

- Motivación alta 88 – 100 puntos
- Motivación media 72 – 87 puntos
- Motivación baja 22 – 71 puntos

Los Ítems se distribuyen en 5 dimensiones:

1. Variedad de la tarea
2. Autonomía de la realización del trabajo
3. Identidad de las tareas
4. Importancia de las tareas
5. Retroalimentación sobre el desempeño

Se calificarán las preguntas con el puntaje de 1 – 5 según la escala de Likert así tenemos:

1. Nunca
2. Pocas veces
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Variable 2 (dependiente) engagement laboral

Desde su lanzamiento en 1999, se han realizado múltiples estudios de validación del UWES Utrecht, obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,87 lo que indica su relación con fenómenos de agotamiento y otros aspectos investigativos, además de reflejar posibles orígenes y consecuencias del compromiso laboral y su relevancia en la participación en

actividades complejas relacionadas con la salud y el bienestar de los trabajadores. Asimismo, Salanova y Schaufeli llevaron a cabo en 2000 experimentos en Bélgica y los países bajos centrados en el diseño de equipos profesionales.

Baremo del Engagement laboral

- Bajo: < 24
- Medio: 25 – 74
- Alto: > 75

Evaluación del Engagement laboral (17 ítems) distribuida en las siguientes dimensiones:

- **Vigor:** 6 ítems
- **Dedicación:** 5 ítems
- **Absorción:** 6 ítems

Cada ítem se puntuará del 1 al 7, siguiendo la escala de Likert de la manera indicada a continuación.

- **1:** Nunca
- **2:** Casi nunca
- **3:** Algunas veces
- **4:** Regularmente
- **5:** Bastantes veces
- **6;** Casi siempre
- **7:** Siempre

3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

3.4.1. Técnica a emplear

Se utilizó la encuesta como método principal para la recopilación de información. Esta estrategia resulta apropiada para recolectar datos cuantitativos de una muestra considerable de empleados administrativos, facilitando la obtención de información organizada y su posterior análisis. La

aplicación de la encuesta se centró únicamente en los trabajadores pertenecientes a los regímenes 276, 728 y 1057 de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, en Moquegua.

3.4.2. Instrumento

Para esta investigación se empleó un cuestionario estructurado como instrumento de recolección de datos, compuesto por un conjunto de preguntas diseñadas específicamente para obtener la información requerida y cumplir con los objetivos del estudio (Bernal, 2010). El cuestionario consistió en ítems cerrados que utilizaron una escala Likert de 1-7 puntos, lo que permitió evaluar las percepciones de los participantes sobre distintos aspectos de la motivación laboral y su relación con el engagement laboral entre los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, en Moquegua.

3.5. Procedimientos

3.5.1. Validación

La validez del cuestionario se determinó a través de la evaluación de expertos, quienes fueron tres profesionales con amplia trayectoria en gestión e investigación. Estos especialistas analizaron la relevancia, coherencia y claridad de cada ítem, asegurando de esta manera la validez de contenido del instrumento utilizado.

3.5.2. Confiabilidad

La confiabilidad se refiere a la capacidad de un instrumento para generar resultados estables y consistentes. En otras palabras, si se aplica repetidamente al mismo objeto, debería arrojar resultados similares. En esta investigación, se emplearán distintos métodos para comprobar su confiabilidad.

Consistencia interna: Permite verificar la uniformidad de las mediciones dentro del mismo instrumento, utilizando indicadores como el coeficiente Alfa de Cronbach por cada variable.

A continuación, se muestran los lineamientos para interpretar el coeficiente alfa de Cronbach, siguiendo lo establecido por (George y Mallery, 2003):

Tabla 4

Parámetros de Alfa de Cronbach

Valor del Alfa de Cronbach (α)	Significado del valor de (α)
α > 0,900	Los ítems son excelentes
α > 0,800	Los ítems son buenos
α > 0,700	Los ítems son aceptables
α > 0,600	Los ítems son cuestionables
α > 0,500	Los ítems son pobres para su aplicación
α < 0,500	Los ítems son inaceptables

Nota. Elaboración adecuada a la tabla de George y Mallery (2003).

En este contexto, para los 23 ítems relacionados con la primera variable, motivación laboral, se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de α = 0,82, lo cual, según la escala de (George y Mallery, 2003) evidencian que los ítems poseen una aceptable consistencia interna.

Tabla 5

Confiabilidad de instrumento de motivación laboral

Variable	**N° de ítems**	**Alfa de Cronbach**	**Confiabilidad**
Motivación laboral	23	0,827	Bueno

Del mismo modo, para los 17 ítems correspondientes a la segunda variable, Engagement laboral, se alcanzó un coeficiente Alfa de Cronbach de α = 0,87, lo que refleja un nivel de confiabilidad alto, próximo a considerarse “excelente”.

Tabla 6

Confiabilidad de parámetro de Engagement laboral

Variable	**N° de ítems**	**Alfa de Cronbach**	**Confiabilidad**
Engagement	17	0,874	Bueno

Estos hallazgos permiten concluir que el instrumento utilizado cuenta con un nivel elevado de confiabilidad, resultando apropiado para evaluar la satisfacción laboral en relación con el engagement de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua.

3.5.3. Técnicas para la presentación de resultados

La técnica utilizada en este estudio fue la encuesta, aplicada a una muestra de 131 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua. El instrumento consistió en un cuestionario estructurado con 23 preguntas cerradas para evaluar la motivación laboral y 17 preguntas para medir el engagement laboral, diseñado específicamente para recopilar la información necesaria de acuerdo con los objetivos de la investigación. Los datos obtenidos fueron organizados en hojas de cálculo de Microsoft Excel y procesados mediante tablas de frecuencia. Posteriormente, se analizaron utilizando el software IBM SPSS Statistics, versión 26, con el objetivo de garantizar resultados confiables, precisos y estadísticamente significativos.

El análisis de los datos se realizará en dos niveles: descriptivo e inferencial, aplicado a los 131 empleados de la municipalidad.

Análisis descriptivo: Los datos se organizaron en una matriz y se tabularon representándolos mediante tablas y gráficos. A partir de ello, se determinaron las frecuencias y proporciones de las variables de interés, y se elaboraron gráficos que permitieron verificar la concordancia entre las variables y los parámetros evaluados.

Análisis inferencial: Para la comprobación de hipótesis se calcularon índices de correlación y se evaluó su significancia estadística. Por ejemplo, el coeficiente de correlación de Pearson se consideró significativo cuando cumplió con ciertos criterios dentro de un margen de error determinado. Los programas estadísticos actuales facilitan estos cálculos y presentan los resultados en términos de probabilidad (Bisquerra Alzina, 2009, p. 211).

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

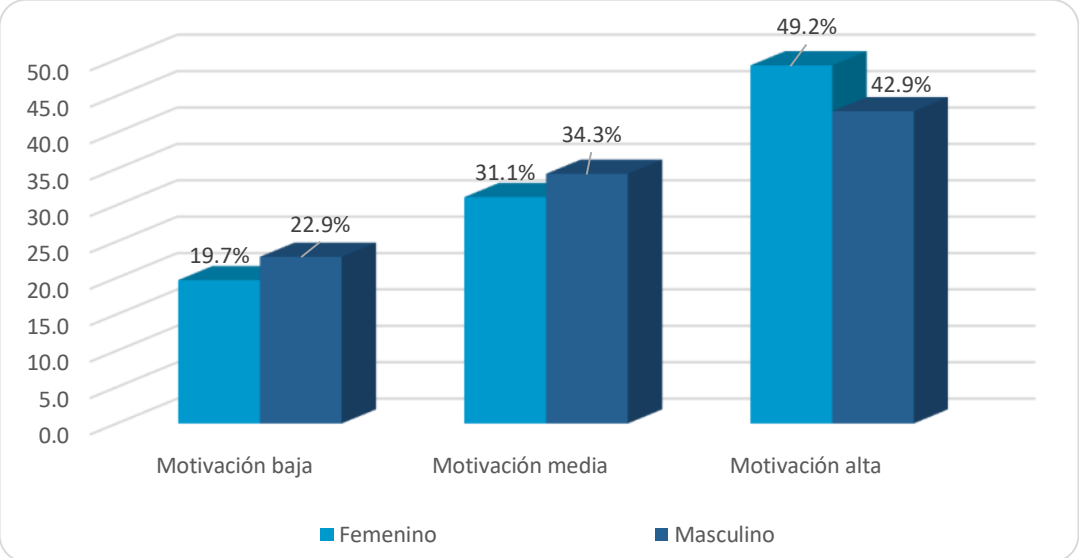
1. Análisis descriptivo de las variables en comparación con el género

Tabla 7

Motivación laboral en comparación con el género

Motivación laboral	Género			
	Femenino		Masculino	
	Nº	%	Nº	%
Baja	12	19.7	16	22.9
Media	19	31.1	24	34.3
Alta	30	49.2	30	42.9
Total	61	100.0	70	100.0

Figura 1. *Motivación laboral en comparación con el género*



Interpretación

En el Tabla 07 y Figura 01 se representa la comparación de la motivación laboral según el género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua. Se observó a los trabajadores del género femenino tienen motivación alta en un 49,2 % en relación al género masculino que figuran con 42,9 %; así mismo, los empleados que tienen motivación media son los varones con un 34,3 % en relación a las mujeres

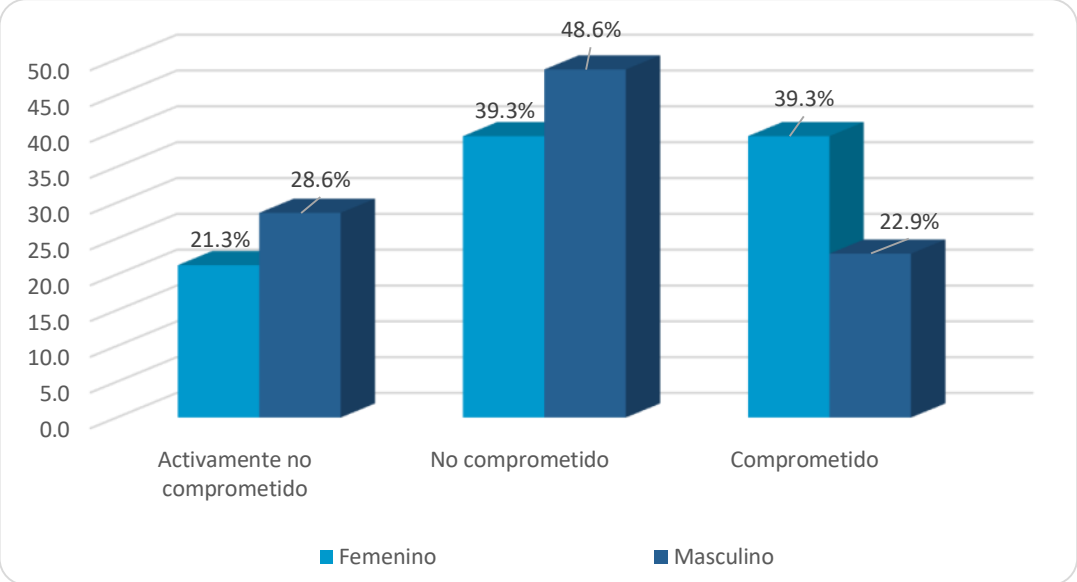
con un 31,1 %; también se observó que algunas administrativas mujeres presentan motivación baja en un 19,7 % frente al de los varones en un 22,9 %.

Tabla 8

Engagement laboral en comparación con el género

Engagement laboral	Género			
	Femenino		Masculino	
	Nº	%	Nº	%
Activamente no comprometido	13	21,3	20	28,6
No comprometido	24	39,3	34	48,6
Comprometido	24	39,3	16	22,9
Total	61	100,0	70	100,0

Figura 2. *Engagement laboral en comparación con el género*



Interpretación

En el Tabla 08 y Figura 02 se representa la comparación del engagement laboral según el género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua. Se observó a las trabajadoras mujeres que presentan mejor compromiso laboral en un 39,3 % frente a los varones en un 22,9 %; así mismo, los empleados que no se sienten

comprometidos son los varones con un 48,6 % con respecto a las mujeres con un 39,3 %; también se observó que algunos administrativos no se encuentran activamente no comprometidos con la institución, son los varones en un 28,6 % frente al de las mujeres en un 21,3 %.

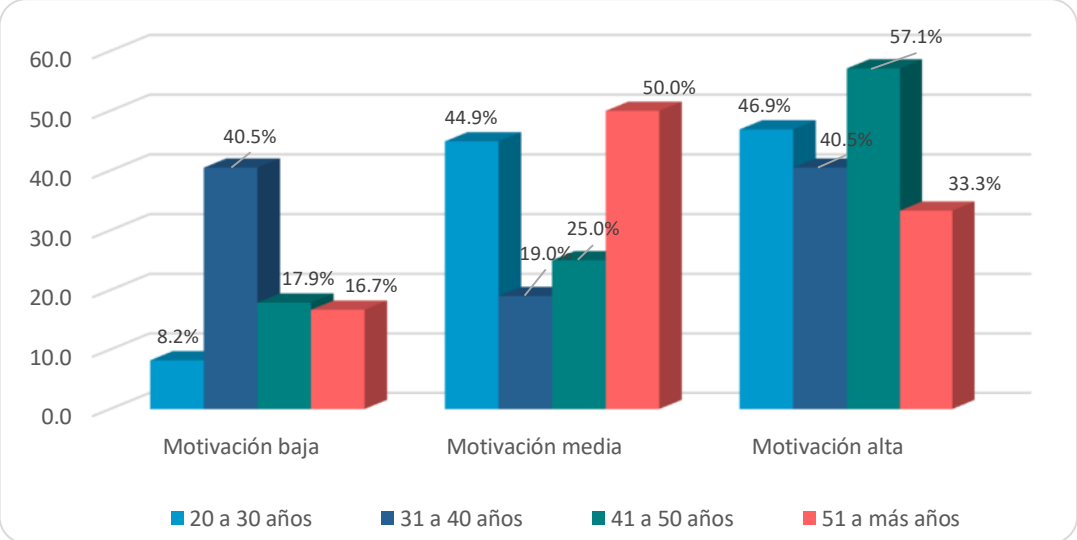
2. Análisis descriptivo de las variables en comparación con la edad

Tabla 9

Motivación laboral en comparación con la edad

Motivación laboral	Edad							
	20 a 30 años		31 a 40 años		41 a 50 años		51 a más años	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Baja	4	8,2	17	40,5	5	17,9	2	16,7
Media	22	44,9	8	19,0	7	25,0	6	50,0
Alta	23	46,9	17	40,5	16	57,1	4	33,3
Total	49	100,0	42	100,0	28	100	12	100

Figura 3. *Motivación laboral en comparación con la edad*



Interpretación

En el Tabla 09 y Figura 03 se representa la comparación de la motivación laboral según grupos de edad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua. Se observó que los trabajadores de 41 a 50 años tienen motivación alta con respecto a los

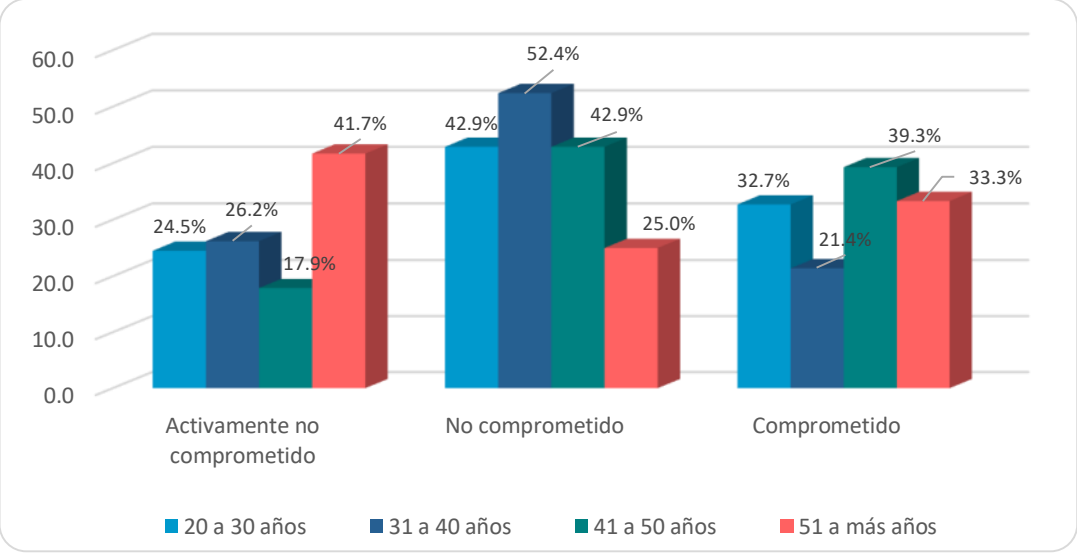
demás grupos en un 57,1 %, seguidos de los más jóvenes con el 46,9 % y tienen la edad de 20 a 30 años 46,9 %, del mismo modo, los empleados que tienen de 31 a 40 años de edad figuran con un 40,5 % y los que tiene más de 51 años forman el 33,3 %. Los servidores que tienen motivación media son los que tienen más de 51 años en un 50,0 % seguido de los jóvenes de 20 a 30 años y forman el 44,9 %. Así mismo, los empleados que tienen motivación baja son los que tienen de 31 a 40 años y forman el 40,5 %.

Tabla 10

Engagement en comparación con la edad

Engagement laboral	**Edad**							
	20 a 30 años		**31 a 40 años**		**41 a 50 años**		**51 a más años**	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Activamente no comprometido	12	24,5	11	26,2	5	17,9	5	41,7
No comprometido	21	42,9	22	52,4	12	42,9	3	25,0
Comprometido	16	32,7	9	21,4	11	39,3	4	33,3
Total	49	100,0	42	100,0	28	100	12	100

Figura 4. *Engagement laboral en comparación con la edad*



Interpretación

En el Tabla 10 y Figura 04 se representa la comparación engagement laboral según grupos de edad en los trabajadores de la Municipalidad

Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua. Se observó a los trabajadores de 41 a 50 años tienen mejor compromiso con la institución, con respecto a los demás grupos en un 39,3 %, seguidos de los más jóvenes y tienen la edad de 20 a 30 años 32,7 %, del mismo modo los empleados que tienen de 31 a 40 años de edad figuran con un 21,4 % y los que tiene más de 51 años forman el 33,3 %. Los servidores que no tienen compromiso con la organización son los que tienen de 31 a 40 años en un 52,4 % seguido de los jóvenes de 20 a 30 años y los que tienen 41 a 50 años forman el 42,9 % respectivamente. Así mismo, los empleados que están activamente no comprometidos son los que tienen de 51 a más años y forman el 41,7 %.

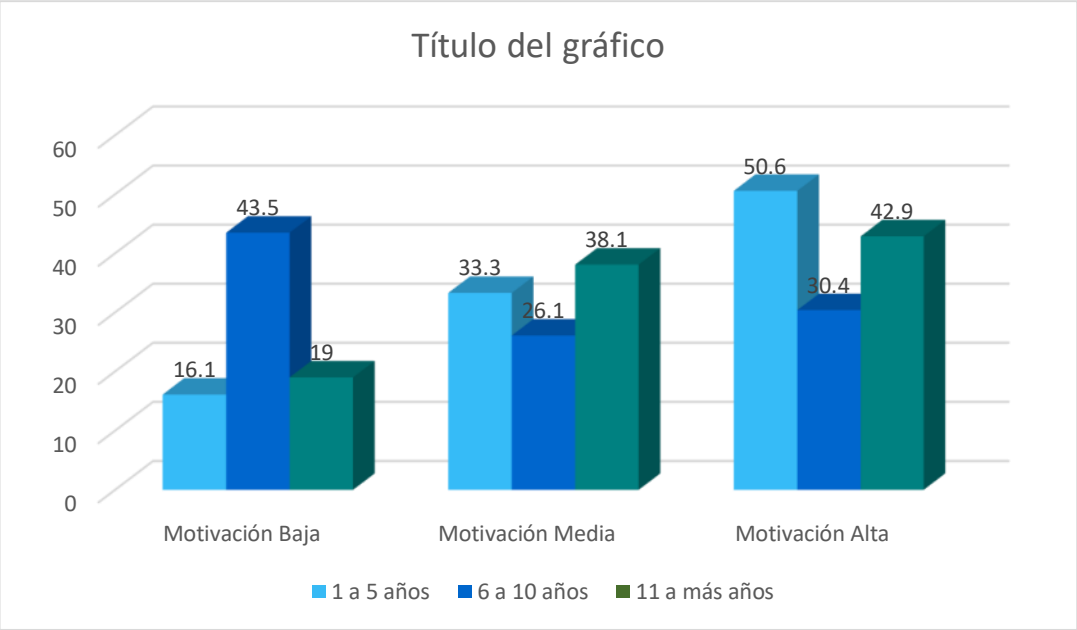
3. Análisis descriptivo de las variables en comparación con el tiempo de trabajo

Tabla 11

Motivación laboral en comparación con el tiempo de servicio

Motivación laboral	**Tiempo de trabajo**					
	1 a 5 años		**6 a 10 años**		**11 a más años**	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Baja	14	16,1	10	43,5	4	19,0
Media	29	33,3	6	26,1	8	38,1
Alta	44	50,6	7	30,4	9	42,9
Total	87	100,0	23	100,0	21	100

Figura 5. *Motivación laboral en comparación con el tiempo de trabajo*



Interpretación

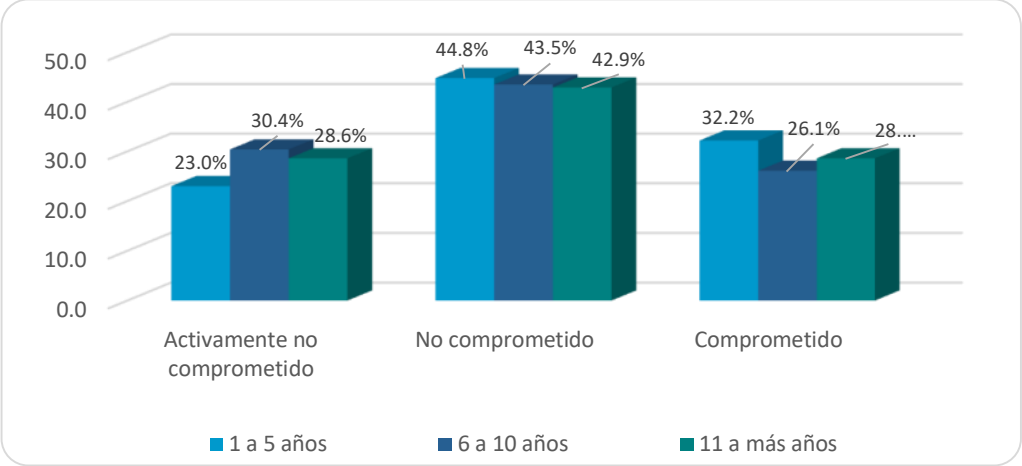
En el Tabla 11 y Figura 5 se representa la comparación de la motivación laboral según el tiempo de trabajo en los empleados de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua. Se observó a los administrativos que tienen de 1 a 5 años de tiempo de trabajo tienen motivación alta con respecto a los demás grupos en un 50,6 %, seguidos de 11 años a más de trabajo que forman el 24,9 % de los tienen menos tiempo de trabajo de 6 a 10 años con el 30,4 %. Los servidores que tienen motivación media son los que tienen el tiempo de trabajo de 11 a más años en un 38,1 % seguido de los empleados que tienen de 1 a 5 años de servicio y forman el 33,3 %. Así mismo, los empleados que tienen motivación baja son los que tienen de 6 a 10 años de trabajo y forman el 43,5 %.

Tabla 12
Engagement en comparación con el tiempo de servicio

Engagement laboral	**Tiempo de trabajo**					
	1 a 5 años		**6 a 10 años**		**11 a más años**	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%

Activamente no comprometido	20	23,0	7	30,4	6	28,6
No comprometido	39	44,8	10	43,5	9	42,9
Comprometido	28	32,2	6	26,1	6	28,6
Total	87	100,0	23	100,0	21	100,0

Figura 6. *Engagement laboral en comparación con el tiempo de trabajo*



Interpretación

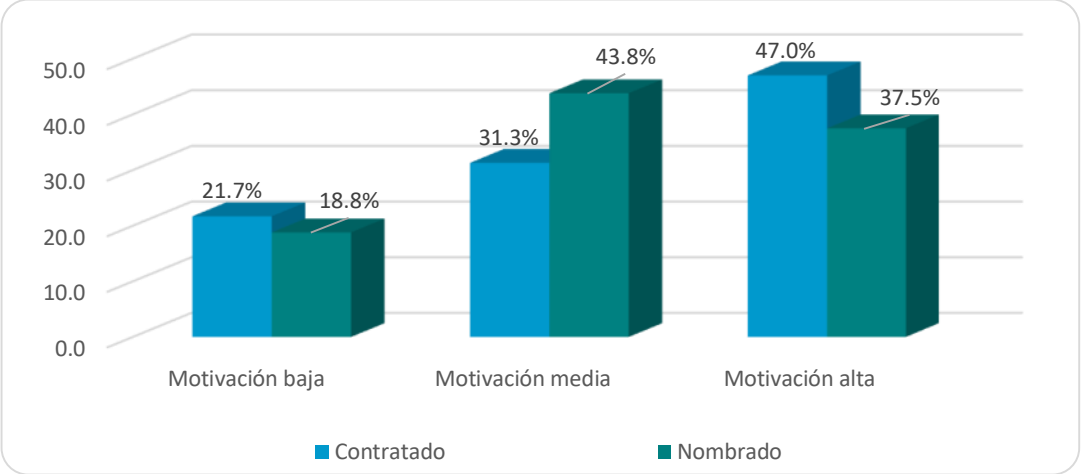
En el Tabla 12 y Figura 06 se representa la comparación del engagement laboral según el tiempo de trabajo en los empleados de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua. Se observó a los administrativos que tienen de 1 a 5 años de tiempo de trabajo y su vez se sienten muy comprometidos con respecto a los demás grupos en un 32,2 %, seguidos de los tienen más tiempo de trabajo con el 28,6 % y tienen más de 11 años de servicio; y los que tiene de 6 a 10 años de trabajo forman el 26,1 %. Los servidores que no se sienten comprometidos son los que tienen el tiempo de trabajo de 1 a 5 años en un 44,8 % seguido de los empleados que tienen de 6 a 10 años de servicio y forman el 43,5 %. Así mismo, los empleados que son activamente no comprometidos son los que tienen de 6 a 10 años de trabajo y forman el 30,4 %.

4. Análisis descriptivo de las variables en comparación con la condición laboral

Tabla 13
Motivación laboral en comparación con la condición laboral

Motivación laboral	Condición laboral			
	Contratado		Nombrado	
	Nº	%	Nº	%
Baja	25	21,7	3	18,8
Media	36	31,3	7	43,8
Alta	54	47,0	6	37,5
Total	115	100,0	16	100,0

Figura 7. *Motivación laboral en comparación con la condición laboral*



Interpretación

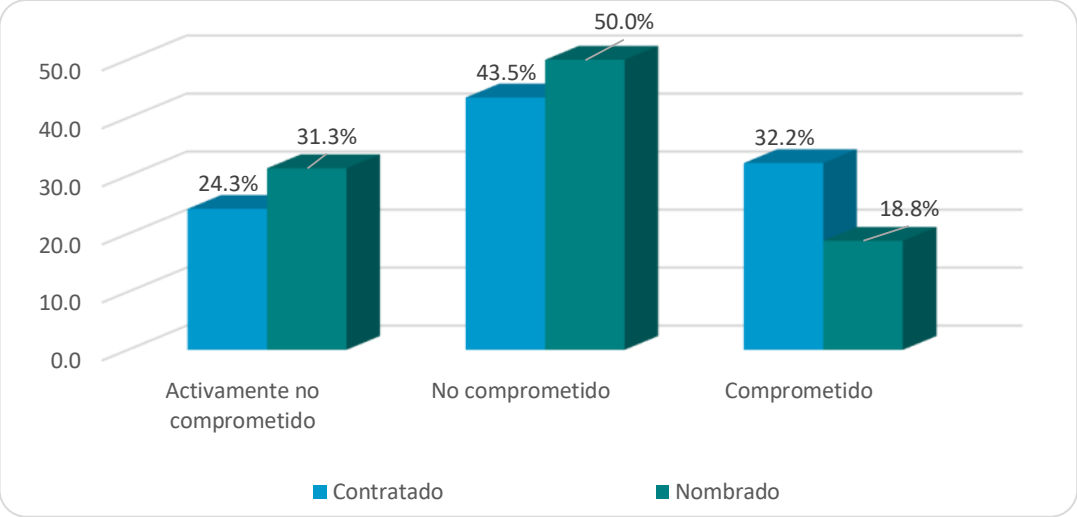
En el Tabla 13 y Figura 07 se representa la comparación de la motivación laboral según la condición laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua. Se observó los trabajadores que son contratados tienen motivación alta en un 47,0 % en relación a los nombrados que figuran en un 37,5 %; así mismo, los empleados que tienen motivación media son los nombrados con un 43,8 % en relación a los contratados con un 31,3 %; también se observa algunos administrativos que presentan motivación baja, son los contratados y forman el 21,7 % frente al de los nombrados en un 18,8 %.

Tabla 14

Engagement en comparación con la condición laboral

Engagement Laboral	Condición laboral			
	Contratado		Nombrado	
	Nº	%	Nº	%
Activamente no comprometido	28	24,3	5	3,3
No comprometido	50	43,5	8	50,0
Comprometido	37	32,2	3	18,8
Total	115	100,0	16	100,0

Figura 8. *Engagement en comparación con la condición laboral*



Interpretación

En el Tabla 14 y Figura 08 se representa la comparación del engagemente laboral según la condición laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua. Se observó a los trabajadores que son contratados tienen mayor compromiso laboral con la institución en un 32,2 % en relación a los nombrados que figuran en un 18,8 %; así mismo, los empleados que no tienen compromiso son los nombrados con un 50,0 % en relación a los contratados con un 43,5 %; también se observó algunos administrativos que activamente no se sienten comprometidos son los nombrados y forman el 31,3 % frente al de los contratados en un 24,3 %.

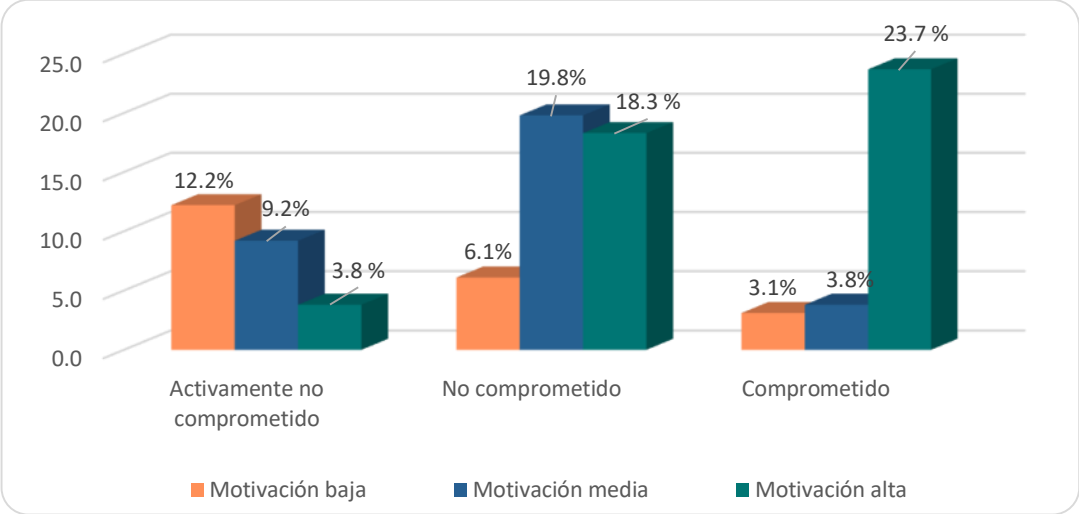
5. Análisis descriptivo de la motivación laboral asociado al engagemet laboral

Tabla 15

Motivación Laboral asociado al Engagement laboral

Motivación laboral	Engagement Laboral							
	Activamente no comprometido		No comprometido		Comprometido		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Baja	16	12,2	8	6,1	4	3,1	28	21,4
Media	12	9,2	26	19,8	5	3,8	43	32,8
Alta	5	3,8	24	18,3	31	23,7	60	45,8
Total	33	25,2	58	44,3	40	30,5	131	100,0

Figura 9. *Motivación laboral asociado al engagement laboral*



Interpretación

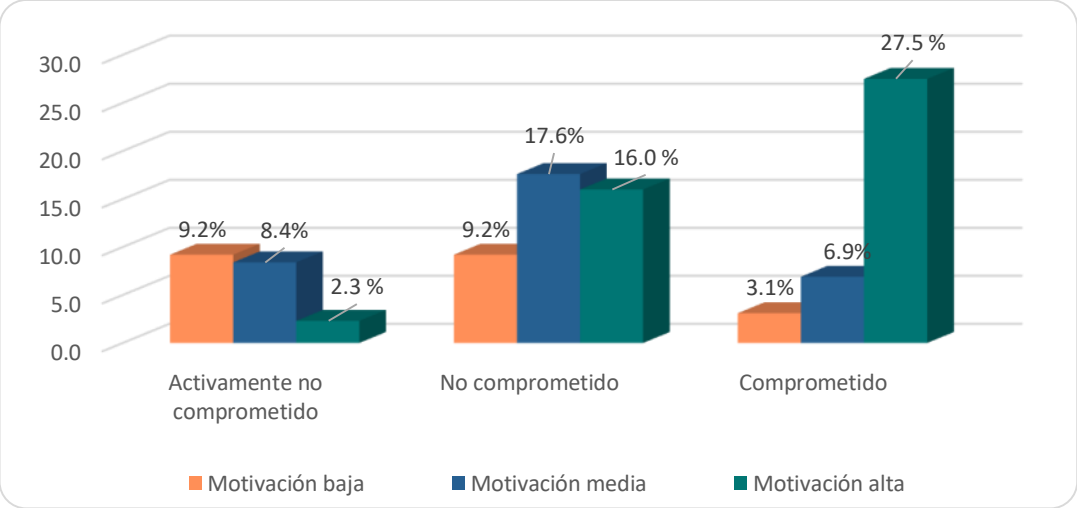
Los alcances que se visualizan en la Tabla 15 y Figura 9, se observa los resultados siguientes: al asociar la motivación laboral y el engagement laboral en los trabajadores de la MPMN de Moquegua, se percibió con preponderancia que, el 23,7 % de los empleados se sienten con motivación alta, a su vez están comprometidos con la institución; así mismo, el 19,8 % de ellos presentan nivel medio de motivación y no se sienten comprometidos; en cambio, algunos administrativos se mostraron con motivación baja y a su vez están activamente no comprometidos, ellos figuran el 12,2 %.

6. Análisis descriptivo de la motivación laboral asociado al vigor del engagement laboral

Tabla 16
Motivación laboral asociado al vigor de engagement

Motivación laboral	Vigor del engagement							
	Activamente no comprometido		No comprometido		Comprometido		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Baja	12	9,2	12	9,2	4	3,1	28	21,4
Media	11	8,4	23	17,6	9	6,9	43	32,8
Alta	3	2,3	21	16,0	36	27,5	60	45,8
Total	26	19,8	56	42,7	49	37,4	131	100,0

Figura 10. *Motivación laboral asociado al vigor del engagement*



Interpretación

Los alcances que se visualizan en la Tabla 16 y Figura 10, se observó los resultados siguientes: al asociar la motivación laboral y el vigor del engagement laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua, se percibió con preponderancia que, el 27,5 % de los empleados se sienten con motivación alta, a su vez están comprometidos con la entidad; así mismo, el 17,6 % de ellos presentan nivel medio de motivación y no se sienten comprometidos; en cambio, algunos

administrativos se muestran con motivación baja y a su vez están activamente no comprometidos con la organización, ellos figuran el 9,2 %.

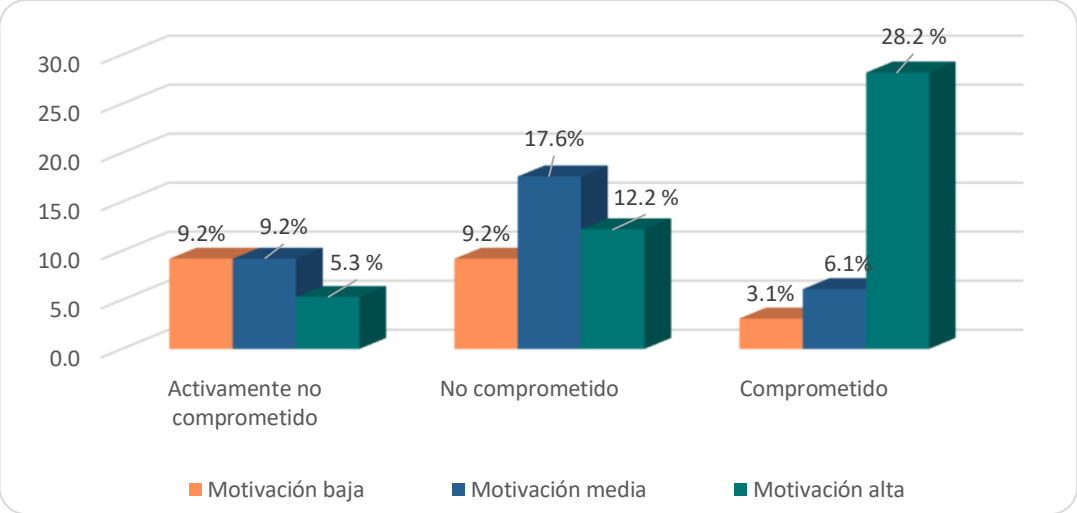
7. Análisis descriptivo de la motivación laboral asociado a la dedicación del engagement laboral

Tabla 17

Motivación laboral asociado a la dedicación del Engagement

Motivación laboral	Dedicación del Engagement							
	Activamente no comprometido		No comprometido		Comprometido		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Baja	12	9,2	12	9,2	4	3,1	28	21,4
Media	12	9,2	23	17,6	8	6,1	43	32,8
Alta	7	5,3	16	12,2	37	28,2	60	45,8
Total	31	23,7	51	38,9	49	37,4	131	100,0

Figura 11. *Motivación laboral asociado a la dedicación del engagement*



Interpretación

Los alcances que se visualizan en la Tabla 17 y Figura 11, se observó los resultados siguientes: al asociar la motivación laboral y la dedicación del engagement laboral en los trabajadores de la MPMN de Moquegua, se percibió con preponderancia que, el 28,2 % de los empleados se sienten con

motivación alta a su vez están comprometidos con la entidad; así mismo, el 17,6 % de ellos presentan nivel medio de motivación y no se sienten comprometidos; en cambio, algunos administrativos se muestran con motivación baja y media respectivamente y a su vez están activamente no comprometidos con la organización, ellos figuran el 9,2 %.

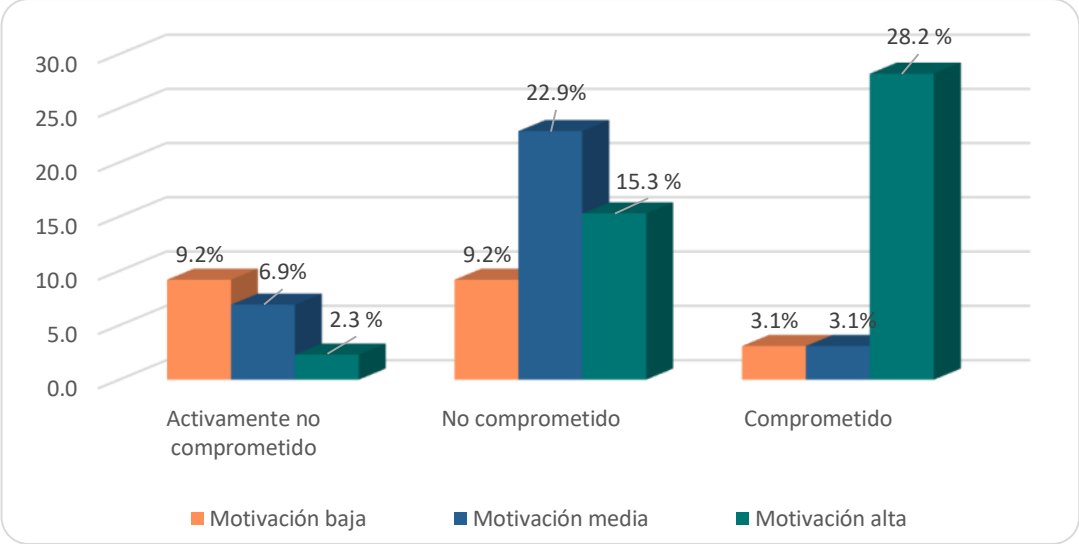
8. Análisis descriptivo de la motivación laboral asociado a la absorción del engagement laboral

Tabla 18

Motivación laboral asociado a la absorción del engagement

Motivación laboral	Absorción del engagement							
	Activamente no comprometido		No comprometido		Comprometido		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Motivación baja	12	9,2	12	9,2	4	3,1	28	21,4
Motivación media	9	6,9	30	22,9	4	3,1	43	32,8
Motivación alta	3	2,3	20	15,3	37	28,2	60	45,8
Total	24	18,3	62	47,3	45	34,4	131	100,0

Figura 12. *Motivación laboral asociado a la absorción del engagement*



Interpretación

Los alcances que se visualizan en la Tabla 18 y Figura 12, se observó los resultados siguientes: al asociar la motivación laboral y la absorción del engagement laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua, se percibió con preponderancia que, el 28,2 % de los empleados se sienten con motivación alta, a su vez están comprometidos con la entidad; así mismo, el 22,9 % de ellos presentan nivel medio de motivación y no se sienten comprometidos; en cambio, algunos administrativos se muestran con motivación baja y media respectivamente y a su vez están activamente no comprometidos con la organización, ellos figuran el 9,2 %.

4.2. Comprobación de hipótesis

4.2.1. Prueba de normalidad

Ho: Las variables de motivación laboral y engagement laboral, no tienen una distribución normal en sus datos.

Ha: Las variables de motivación laboral y engagement laboral, tienen una distribución normal en sus datos.

Tabla 19

Prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: Motivación laboral	0,150	131	0,000.824		131	0,0000
V2: Engagement	0,169	131	0,000.874		131	0,0000

***Nota**: procesamiento de datos SPSS V.26.*

Toma de decisión

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, dado que el conjunto de datos superaba los 50 casos. En el caso de la variable Motivación laboral, se obtuvo un nivel de significancia de 0,000, y de manera similar, la variable Engagement presentó también un valor de significancia de 0,000. Al

encontrarse ambos resultados por debajo del umbral de 0,05, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, lo que permite concluir que los datos no se ajustan a una distribución normal.

De igual modo, corresponde emplear una prueba no paramétrica para el estudio de la correlación, resultando pertinente a la aplicación del coeficiente Rho de Spearman con el fin de examinar la relación existente entre las dos variables en los análisis subsiguientes.

Tabla 20

Parámetros del nivel de relación de Rho de Spearman

Parámetros	Nivel estadístico
-0,91 a -1,00	Correlación negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Correlación negativa considerable
-0,11 a -0,50	Correlación negativa media
-0,01 a -0,10	Correlación negativa débil
0,00	No existe correlación
+0,01 a +0,10	Correlación positiva débil
+0,11 a +0,50	Correlación positiva media
+0,51 a +0,75	Correlación positiva considerable
+0,75 a +0,90	Correlación positiva muy fuerte
+0,91 a +1,00	Correlación positiva perfecta

Nota: en la presente tabla se muestra los rangos e intensidad de la correlación entre variables cuantitativas, siguiendo los criterios metodológicos propuestos por (Montes et al., 2021).

4.2.2. Prueba de la hipótesis general

Para verificar la hipótesis general, se aplicó un cuestionario a una muestra conformada por 131 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. Posteriormente, mediante el uso de la prueba de Chi Cuadrado, se evaluó la relación existente entre la variable independiente motivación laboral, y la variable dependiente engagement laboral.

1. Hipótesis general

Hipótesis nula (Ho): La motivación laboral no se relaciona significativamente con el Engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua.

Hipótesis alterna (Ha): La motivación laboral se relaciona significativamente con el Engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua.

2. **Nivel de Significancia**

   α = 0.05 y una r con n-2 grados de libertad.

3. **Regla de decisión**

   Como la (*p*_valor = 0,000 < 0,05), por lo tanto, se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

4. **Estadístico de prueba**

   Por ser datos no paramétricos, se aplicó la prueba estadística de coeficiente de Rho de Spearman.

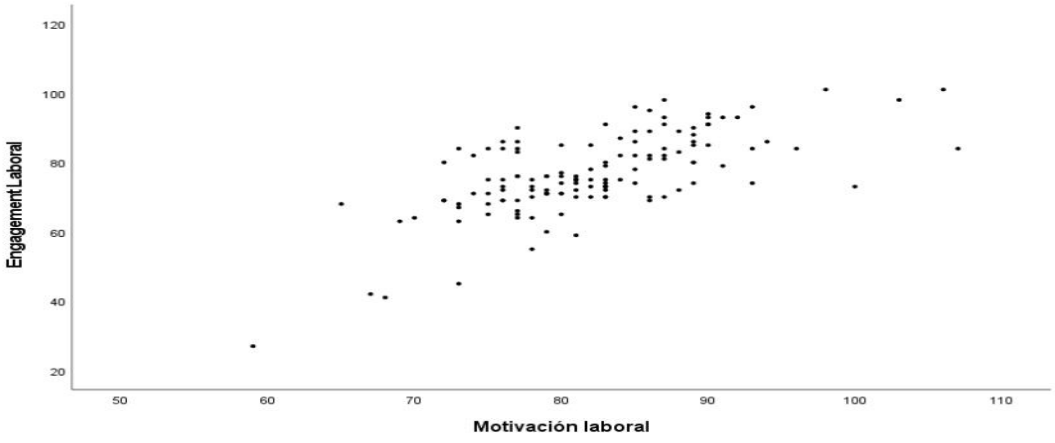
Tabla 21

Correlación, Motivación laboral - Engagement

			Motivación laboral	Engagement laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,630**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000
		N	131	131
	Engagement Laboral	Coeficiente de correlación	0,630**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000
		N	131	131

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 13. *Correlación motivación laboral, engagement*



5. Decisión

Como se aprecia el valor del coeficiente de *Rho de Spearman* $(Rho = 0.630; p - valor = 0.000 < 0.05)$ lo que significa, la motivación laboral se relaciona significativamente y positivamente con el Engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua, 2024.

4.2.3. Hipótesis especifica

A. Hipótesis especifica uno

1. Hipótesis específica uno

Hipótesis nula (Ho): La motivación laboral no se relaciona con el *vigor* del Engagement de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua.

Hipótesis alterna (Ha): La motivación laboral se relaciona con el *vigor* del Engagement de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua.

2. Nivel de Significancia

α = 0.05 y una r con n-2 grados de libertad.

3. Regla de decisión

Como la (*p*_valor = 0,000 < 0,05), por lo tanto, se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

4. Estadístico de prueba

Tabla 22

Correlación motivación laboral con vigor del engagement

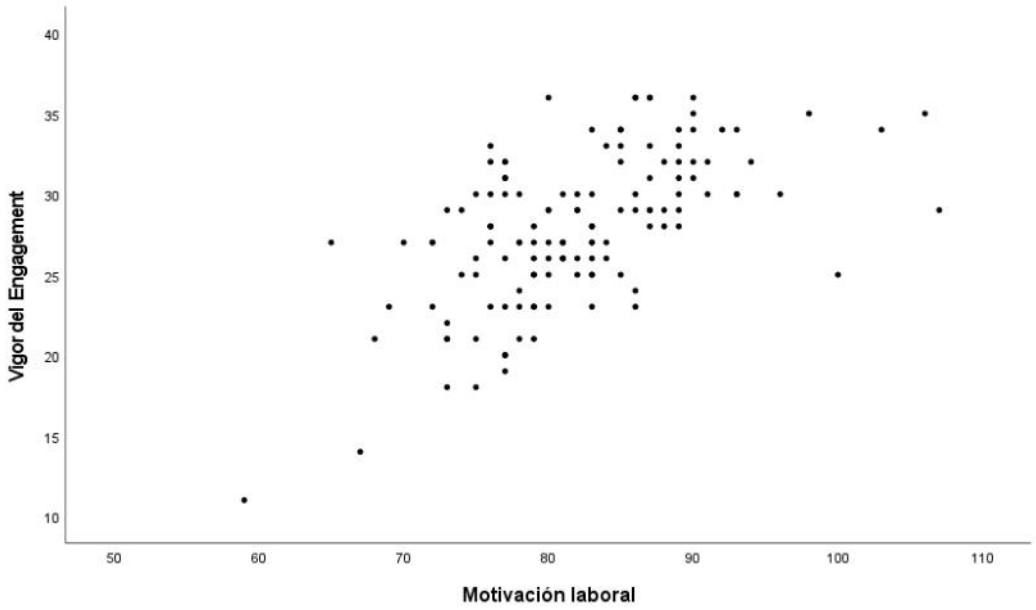
			Motivación laboral	Vigor del engagement
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,586**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000
		N	131	131
		Coeficiente de correlación	0,586**	1,000

	Vigor del Engagement	Sig. (bilateral)	0,000	0,000
		N	131	131

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Por ser datos no paramétricos, se aplicó la prueba estadística de coeficiente de Rho de Spearman.

Figura 14. *Correlación motivación laboral, con vigor del engagement*



5. Decisión

Como se aprecia el valor del coeficiente de *Rho de Spearman* $(Rho = 0.586; p - valor = 0.000 < 0.05)$ lo que significa, la motivación laboral se relaciona significativamente y positivamente con el *vigor* del Engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua, 2024.

B. Hipótesis específica dos

1. Hipótesis

Hipótesis nula (Ho): La motivación laboral no se relaciona con la *dedicación* del Engagement de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua.

Hipótesis alterna (Ha): La motivación laboral se relaciona con la *dedicación* del Engagement de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua.

2. Nivel de Significancia

α = 0.05 y una r con n-2 grados de libertad.

3. Regla de decisión

Como la (*p*_valor = 0,000 < 0,05), por lo tanto, se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

4. Estadístico de prueba

Por ser datos no paramétricos, se aplicó la prueba estadística de coeficiente de Rho de Spearman.

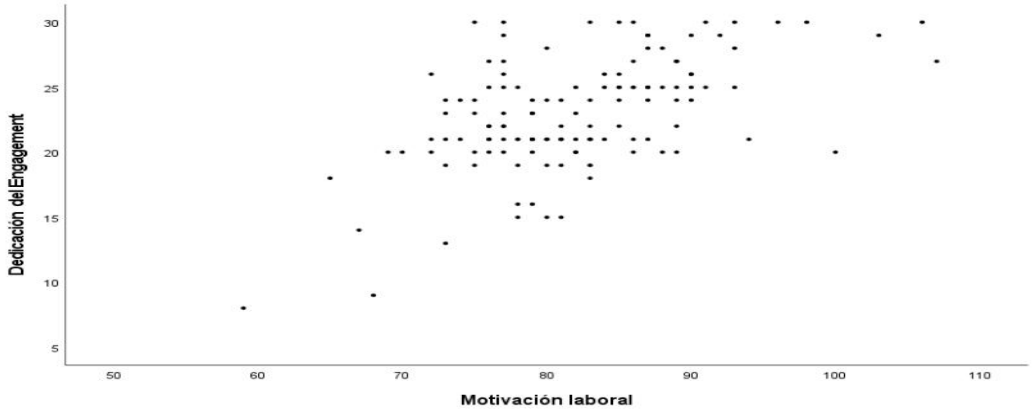
Tabla 23

Correlación motivación laboral y dedicación del engagement

			Motivación laboral	Dedicación del engagement
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,477**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000
		N	131	131
	Dedicación del engagement	Coeficiente de correlación	0,477**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000
		N	131	131

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 15. *Correlación motivación laboral, y dedicación del engagement*



5. Decisión

Como se aprecia el valor del coeficiente de *Rho de Spearman* $(Rho = 0.477; p - valor = 0.000 < 0.05)$ lo que significa, la motivación laboral se relaciona significativamente y positivamente con la *dedicación* del Engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua, 2024.

C. Hipótesis específica tres

1. Hipótesis

Hipótesis nula (Ho): La motivación laboral no se relaciona con la *absorción* del Engagement de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua.

Hipótesis alterna (Ha): La motivación laboral se relaciona con la *absorción* del Engagement de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua.

2. Nivel de Significancia

α = 0.05 y una r con n-2 grados de libertad.

3. Regla de decisión

Como la (*p*_valor = 0,000 < 0,05), por lo tanto, se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

4. Estadístico de prueba

Por ser datos no paramétricos, se aplicó la prueba estadística de coeficiente de Rho de Spearman.

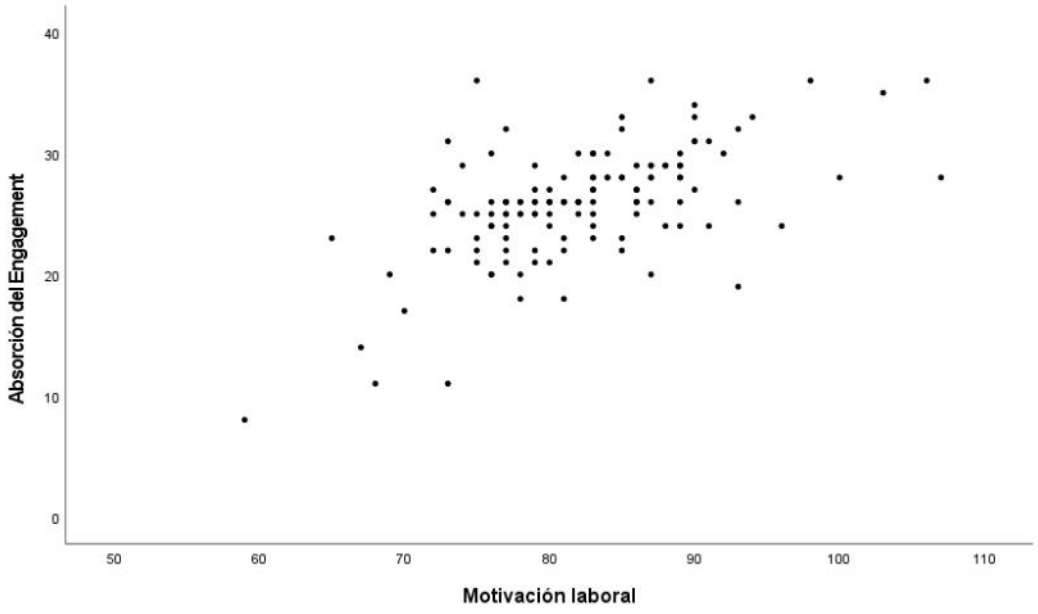
Tabla 24

Correlación motivación laboral con absorción del engagement

			Motivación laboral	Absorción del engagement
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,531**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000
		N	131	131
	Absorción del engagement	Coeficiente de correlación	0,531**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000
		N	131	131

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 16. *Correlación motivación laboral, y dedicación del engagement*



Decisión

Como se aprecia el valor del coeficiente de *Rho de Spearman* $(Rho = 0.531; p - valor = 0.000 < 0.05)$ lo que significa, la motivación laboral se relaciona significativamente y positivamente con la ***absorción*** del Engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua, 2024.

4.3. Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos en contraste con otros autores con investigaciones similares a la presente, podemos señalar lo siguiente:

Chiavenato (2015), citado en el marco teórico, explica que la motivación constituye un proceso psicológico esencial que, junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, se convierte en un elemento clave para comprender la conducta humana, ya que interactúa con otros procesos mediadores y con el contexto. El concepto de motivación es amplio; sin embargo, en el ámbito del trabajo, Robbins y Coulter (2014) la definen como el conjunto de procesos que influyen en la intensidad, orientación y persistencia del esfuerzo que una persona emplea para alcanzar un objetivo.

En cuanto a los resultados obtenidos, se identificó que la motivación laboral por género evidenció que las mujeres alcanzaron un nivel alto del 49,2 %, mientras que los varones llegan al 42,9 %. En el nivel medio, los hombres representan el 34,3 % y las mujeres el 31,1 %. En el nivel bajo, las trabajadoras registran un 19,7 % frente a un 22,9 % en el caso de los varones.

Al analizar la motivación laboral en función de la edad, se observa que los empleados entre 41 y 50 años presentaron un nivel alto en un 57,1 %, seguidos por el grupo de 20 a 30 años con un 46,9 %, mientras que los de 31 a 40 años alcanzan un 40,5 % y quienes superan los 51 años figuran con un 33,3 %. Respecto al nivel medio, predominan los servidores mayores de 51 años con un 50,0 %, seguidos por los más jóvenes con un 44,9 %. En cuanto al nivel bajo, se destaca el grupo de 31 a 40 años con un 40,5 %.

En relación con la antigüedad en el servicio, se aprecia que los trabajadores con entre 6 y 10 años muestran una motivación alta del 30,4 %, seguidos por quienes cuentan con 1 a 5 años de servicio con un 19,0 %, y los que superan los 11 años con un 16,7 %. En el nivel medio, los que tienen entre 1 y 5 años alcanzan un 33,3 %, seguidos por los que poseen entre 6 y 10 años (26,1 %). Finalmente, en el nivel bajo predominan los servidores con 6 a 10 años de experiencia, alcanzando un 43,5 %.

Respecto a la condición laboral, los trabajadores contratados evidencian una motivación alta del 47,0 %, en contraste con los nombrados, que alcanzan un 37,5 %. En el nivel medio, los nombrados representan el 43,8 % frente al 31,3 % de los contratados. En cuanto a la motivación baja, el 21,7 % corresponde a los contratados, mientras que los nombrados presentan un 18,8 %.

Por su parte, Peláez (2020) identificó que la mayoría de los capacitadores alcanzan un nivel alto de motivación laboral (84 %), mientras que el 16 % restante se encuentra en nivel bajo. En contraste, Vega-Chávez (2018) halló resultados similares a los de esta investigación, evidenciando que, en la empresa Almacenes Populares SRL, el 97 % de los trabajadores posee un nivel medio de motivación, un 3 % bajo y ninguno en nivel alto. De manera complementaria, Riyanto (2021), en un estudio realizado en Indonesia, determinó que los empleados muestran una motivación positiva, lo que garantiza el éxito empresarial, ya que los trabajadores motivados representan el motor que impulsa el crecimiento y la sostenibilidad de cualquier organización.

Salanova y Schaufeli (2009) conceptualizan el engagement como un estado mental positivo vinculado al ámbito laboral, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. No se trata de una condición pasajera o momentánea, sino de un estado afectivo-cognitivo más estable y duradero, que no se centra en un objeto, evento o situación específica.

En los resultados de esta investigación se observa que, en relación con el género, las trabajadoras mujeres evidencian un mayor nivel de compromiso laboral con un 39,3 %, mientras que los varones alcanzan un 22,9 %. Por el contrario, la falta de compromiso se presenta con mayor frecuencia en los hombres (48,6 %) en comparación con las mujeres (39,3 %). Asimismo, los trabajadores que se identifican como “activamente no comprometidos” corresponden en mayor medida al género masculino (28,6 %) frente al femenino (21,3 %).

Al comparar el engagement con la edad, se apreció que los empleados de entre 41 y 50 años presentan los niveles más altos de

compromiso (39,3 %), seguidos por los trabajadores de 20 a 30 años con 32,7 %. En cambio, el grupo de 31 a 40 años alcanza un 21,4 %, y aquellos con más de 51 años, un 33,3 %. Respecto a la ausencia de compromiso, esta es más evidente en los servidores de 31 a 40 años (52,4 %), seguida de los más jóvenes (44,9 %) y de quienes tienen entre 41 y 50 años (42,9 %). En cuanto a los activamente no comprometidos, se concentran en el grupo mayor de 51 años (41,7 %).

En relación con la antigüedad laboral, los trabajadores con 1 a 5 años de servicio son quienes muestran mayor compromiso (32,2 %), seguidos por quienes cuentan con más de 11 años (28,6 %) y por aquellos con entre 6 y 10 años (26,1 %). La falta de compromiso es más común en los servidores con menos de 5 años de experiencia (44,8 %), seguidos por los que tienen entre 6 y 10 años (43,5 %). Por otra parte, los “activamente no comprometidos” se concentran en los empleados con 6 a 10 años de servicio (30,4 %).

En cuanto a la condición laboral, los contratados reportan mayor compromiso (32,2 %) frente a los nombrados (18,8%). No obstante, los trabajadores nombrados manifiestan mayor ausencia de compromiso (50,0 %) en comparación con los contratados (43,5 %). En el caso de quienes están activamente no comprometidos, predominan los nombrados (31,3 %) frente a los contratados (24,3 %).

Finalmente, al analizar la relación entre motivación y engagement, se evidencia que un 23,7 % de los trabajadores con motivación alta también presentan un alto compromiso institucional. A su vez, un 19,8 % se ubican en un nivel medio de motivación y carecen de compromiso. En contraste, un 12,2 % de los administrativos reflejan baja motivación y al mismo tiempo se encuentran activamente no comprometidos con la organización.

Estudios previos respaldan estos hallazgos: Peláez (2020) identificó niveles medios y altos de engagement en su investigación, mientras que Vera-Chávez (2018) reportó que la mayoría de los trabajadores se ubicaban en un nivel medio de compromiso laboral.

V. CONCLUSIONES

Primero, se estableció que el coeficiente Rho de Spearman obtuvo un valor de 0,630 con un nivel de significancia p=0,000, inferior al umbral de 0,05. Este resultado evidencia que la motivación laboral mantiene una relación positiva y estadísticamente significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto en el año 2024.

Segundo, se identificó que el coeficiente de Rho de Spearman alcanzó un valor de 0,586 con un nivel de significancia p=0,000, menor a 0,05. Este hallazgo indica que la motivación laboral presenta una relación positiva considerable y estadísticamente significativa con la dimensión de *vigor* del engagement laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto durante el año 2024.

Tercero, se evidenció que el coeficiente de Rho de Spearman alcanzó un valor de 0,477 con un nivel de significancia p=0,000, inferior a 0,05. Este resultado confirma que la motivación laboral guarda una relación positiva media y estadísticamente significativa con la dimensión de *dedicación* del engagement laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto en el año 2024.

Cuarto, se estableció que el coeficiente de Rho de Spearman obtuvo un valor de 0,531 con un nivel de significancia p=0,000, menor al 0,05. Este resultado demuestra que la motivación laboral mantiene una relación positiva considerable y estadísticamente significativa con la dimensión de *absorción* del engagement laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto durante el año 2024.

VI. RECOMENDACIONES

Primero, se recomienda al gerente municipal de la municipalidad provincial de Mariscal Nieto, consolidar una cultura institucional orientada a la motivación laboral. En virtud de los hallazgos obtenidos, que evidencian una vinculación sólida entre la motivación y el nivel de engagement de los trabajadores, se sugiere que la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto adopte políticas organizacionales que promuevan la motivación de manera sostenida. Dichas políticas deben integrar factores de carácter interno, como el reconocimiento personal, la autonomía en las tareas y el desarrollo de competencias, junto con factores externos, tales como incentivos justos, estabilidad laboral y oportunidades de crecimiento profesional. De esta manera, se fortalecerá la disposición positiva hacia el trabajo y la identificación con los objetivos institucionales.

Segundo, impulsar acciones dirigidas al fortalecimiento del vigor laboral. Considerando que el vigor representa una de las dimensiones más sensibles al estímulo motivacional, se recomienda implementar programas institucionales que fomenten la energía y vitalidad del personal. Entre las estrategias posibles se incluye la promoción de hábitos saludables, la flexibilización de horarios en determinadas áreas, la ejecución de actividades físicas breves durante la jornada laboral y la fijación de metas alcanzables que motiven al esfuerzo sostenido sin generar sobrecarga. Estas medidas contribuirán a preservar el bienestar integral de los trabajadores y a elevar su rendimiento diario.

Tercero, fomentar la dedicación mediante el fortalecimiento del compromiso organizacional. A partir de la relación observada entre la motivación y la dedicación laboral, se propone fortalecer el compromiso de los trabajadores con la institución. Para ello, resulta conveniente implementar mecanismos de reconocimiento al mérito, establecer canales de comunicación internos más participativos y promover espacios de integración que refuercen la cohesión entre los equipos de trabajo. Asimismo, la dirección institucional podría vincular los logros personales con los resultados colectivos, de modo que cada servidor público perciba su aporte como esencial al cumplimiento de la misión municipal.

Cuarto, generar condiciones que estimulen la absorción y la concentración laboral. Dado que la motivación influye de forma significativa en la capacidad de concentración y en la inmersión en las tareas asignadas, se recomienda adecuar los entornos de trabajo para favorecer la atención plena. Esto implica optimizar los espacios físicos y tecnológicos, asignar funciones acordes con las habilidades individuales y promover la formación continua. Asimismo, se sugiere incorporar dinámicas de trabajo retadoras y creativas que mantengan el interés del personal, fortaleciendo con ello su implicación emocional y cognitiva en las labores institucionales.

Quinto, diseñar un plan estratégico para el fortalecimiento del engagement laboral. A fin de consolidar las acciones propuestas, se recomienda la formulación de un plan estratégico que integre políticas, objetivos y metas orientadas al desarrollo del engagement en todas sus dimensiones. Este plan deberá contemplar programas de capacitación en liderazgo motivacional, evaluaciones periódicas del clima organizacional y la implementación de indicadores de desempeño que midan el nivel de compromiso, energía y satisfacción del personal. Su ejecución permitirá a la institución avanzar hacia una gestión del talento humano más eficiente y sostenible.

Sexto, establecer un sistema de evaluación continua de las políticas de motivación y engagement. Para lo cual, se sugiere crear un sistema institucional de seguimiento que permita monitorear los resultados de las estrategias aplicadas. Dicho sistema debe combinar herramientas cuantitativas y cualitativas, generando información que oriente la toma de decisiones y la mejora continua de las prácticas laborales. Con ello, la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto podrá garantizar la permanencia de altos niveles de motivación y compromiso, fortaleciendo su desempeño organizacional en el largo plazo.

VII. REFERENCIAS

Adahir, J. (2009). Liderazgo y motivación. La regla del cincuenta-cincuenta. Los 8 principios clave para ejercer el liderazgo nuevos emprendedores. Gedisa.

Ancona, M., Camacho, M., & Muñoz, C. (2012). Motivación laboral en empleados administrativos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. UJAT.

Bakker, A. B. (2006). The job demands–resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Bakker, A. B., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., & Xanthopoulou, D. (2007). The role of personal resources in the job demands–resources model. International Journal of Stress Management, 14(2), 121–141. https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. Career Development International, 13(3), 209–223. https://doi.org/10.1108/13620430810870476

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. Journal of Work and Organizational Psychology, 29(3), 107–115. https://doi.org/10.5093/tr2013a16

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. Journal of Occupational Health Psychology, 10(2), 170–180. https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170

Bakker, A. B., Llorens, S., Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2006). Testing the robustness of the job demands–resources model. International Journal of Stress Management, 13(3), 378–391. https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.3.378

Blunda, J. M. (2010). Trabajar motivado. Claves para que tu empleo sea fuente de satisfacción y entusiasmo. UNSTA.

Bobadilla, C. (2015). Engagement laboral y cultura organizacional: El rol de la orientación cultural en una empresa global. Universidad del Pacífico.

Bock, L. (2018). La nueva fórmula del trabajo: Revelaciones de Google que cambiarán tu forma de vivir y liderar. Conecta.

Cañas, J. (2011). Ergonomía en los sistemas de trabajo. Grupo de Ergonomía Cognitiva.

Cañas, J. (2011). Ergonomía en los sistemas de trabajo (p. 45). Universidad de Granada. http://www.infocop.es/pdf/LibroErgonomia.pdf

Cárdenas Aguilar, T. D., & Jaik, D. (2014). Engagement: Ilusión por el trabajo. Modelo teórico-conceptual (1.a ed.). Redie.

Chiavenato, I. (2015). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. McGraw Hill.

Concha Vargas, G. (2019). Relación entre el engagement con la satisfacción laboral en los trabajadores. Universidad Autónoma San Francisco.

Cruz, C. (2017). Motivación y clima laboral como estrategia para generar calidad. Academia Española.

Delgado Paredes, S., & Velásquez Velásquez, K. (2018). Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el distrito de Cayma. Universidad San Pablo.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86(3), 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Di Gennaro, M., & Lucero Hernández, O. (2013). Motivación y satisfacción laboral. Revista Educativa, 1, 1–10.

Diraksa, E., Cho, S., & Liu, J. (2015). Motivación extrínseca e intrínseca sobre el compromiso laboral en la industria de la hospitalidad: Prueba de la teoría del hacinamiento de la motivación. Journal of Tourism and Cultural Change, 13(4), 345–362. https://doi.org/10.1177/146735841561339

Granados, A. (2015). Engagement laboral en la Dirección de Gestión de Talento Humano de la Contraloría General de la República. UNAD.

Green, J., Finkel, J., Grainne, M., & Fitzsimons, F. (2017). La naturaleza energizante del compromiso laboral: Hacia una nueva teoría de la motivación laboral basada en la necesidad. Research in Organizational Behavior, 37, 1–18. https://doi.org/10.1016/j.riob.2017.10.007

Hanaysha, J. (2016). Improving employee productivity through work engagement: Evidence from higher education sector. Management Science Letters, 6(11), 61–70. https://doi.org/10.5267/j.msl.2016.9.010

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). Poblaciones de los distritos de Huaura y Huacho. Perú: Estimaciones y proyecciones de población total por sexo de las principales ciudades, 2000–2015. INEI.

Juárez García, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: Entrevista con Wilmar Schaufeli. Universidad San Martín de Porres.

Jugo, L., Cabrera, N., & Frisancho, A. (2022). Caracterización del departamento de Moquegua. Banco Central de Reserva del Perú. https://www.bcrp.gob.pe/docs/Sucursales/Arequipa/moquegua-caracterizacion.pdf

Koontz, H., & Weihrich, H. (2008). Administración: Una perspectiva global. McGraw Hill.

Lagos Cortés, V. (2015). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC. Universidad del Bío-Bío.

Laura Berardi, A. (2015). Motivación laboral y engagement. Universidad FASTA.

Lencioni, P. (2018). Cómo motivar y comprometer a los empleados: Una fábula que aborda las tres causas fundamentales de un trabajo feliz. Obelisco.

León Díaz, G. D. (2017). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay-Huari. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

León-Ponce, M. (2017). Estudio del engagement laboral en trabajadores de atención al público de Scotiabank. Universidad Católica San Pablo.

Mendoza Robles, B., & Gutiérrez Figueroa, J. (2017). Relación del engagement en el desempeño laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. UNMD.

Moreno, A., & Velásquez, A. (2011). El engagement: Un constructo que promueve la calidad de vida en las organizaciones. Universidad de La Sabana.

Nogareda, C. (s.f.). NTP 179: La carga mental del trabajo: Definición y evaluación. INSHT.

Omar, A., & Urteaga, A. (2010). El impacto de la cultura nacional sobre la cultura organizacional. Universidad Javeriana, 9(1), 79–92.

Peláez, A. (2020). Engagement y motivación laboral en los capacitadores de una empresa de certificaciones ISO, 2019. Universidad César Vallejo.

Pink, D. (2009). La sorprendente verdad sobre qué nos motiva. Riverhead Books.

Robbins, S., & DeCenzo, D. (2008). Administración de recursos humanos (6.a ed.). Limusa.

Robbins, S., & Coulter, M. (2014). Administración (12.a ed.). Pearson Educación.

Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). Los impulsores del compromiso de los empleados (Informe 408). Instituto de Estudios Laborales.

Roca, R. (2015). Knowmads: Los trabajadores del futuro. LID.

Saavedra, S. (2021). Motivación laboral y engagement de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Llacanora. Universidad Privada del Norte.

Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2009). El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión. Alianza Editorial.

Setyo Riyanto, E., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: The mediating role of employee engagement. Problems and Perspectives in Management, 19(3), 162–174. https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14

Tamayo, A. (1996). Valores organizacionales. En A. Tamayo, J. E. Borges-Andrade, & W. Codo (Eds.), Trabalho, organizações e cultura (pp. 175–193). Cooperativa de Autores Associados.

Torres Oré, J. P. (2018). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa de Transporte Leonel SAC, Santa Anita. Universidad María Auxiliadora.

Vega-Chávez, R. (2018). Relación entre la motivación laboral y el engagement en la empresa Almacenes Populares SRL. Universidad César Vallejo.

VIII. ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: MOTIVACIÓN LABORAL Y EL ENGAGEMENT LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO DE MOQUEGUA, 2024

PROBLEMA	**OBJETIVOS**	**SISTEMA DE HIPÓTESIS**	**VARIABLES E INDICADORES**		**METODOLOGÍA**
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA PRINCIPAL	**OBJETIVO GENERAL**	**HIPÓTESIS GENERAL**	**DIMENSIONES**		**TIPO DE INVESTIGACIÓN**
¿De qué manera se relaciona la motivación laboral con el Engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua?	**Establecer la correspondencia entre la motivación laboral y el Engagement de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto Moquegua.**	Ho **: La motivación laboral no se relaciona significativamente con el Engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua.** Ha **: La motivación laboral se relaciona significativamente con el Engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua.**	- **Variedad** - **Identidad de la tarea** - **Importancia de la tarea** - **Autonomía en la realización** - **Retroalimentación**	- **Vigor** - **Dedicación** - **Absorción**	El tipo de investigación es básica, descriptivo, correlacional.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**	**HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**	**INDICADOR 1**	**INDICADOR 2**	**DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**
- **¿De qué manera se relaciona la motivación laboral y vigor del engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua?** - **¿De qué manera se relaciona la motivación laboral y dedicación del engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua?** - **¿De qué manera se relaciona la motivación laboral y absorción del engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua?**	- **Determinar la motivación laboral y vigor del engagement de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua.** - **Determinar la motivación laboral y dedicación del engagement de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua.** - **Identificar los niveles de Determinar la motivación laboral y absorción del engagement de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua.**	- Ho:**La motivación laboral no se relaciona con el vigor del Engagement de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua.** - Ha:**La motivación laboral se relaciona con el vigor del Engagement de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua.** - Ho:**La motivación laboral no se relaciona con la dedicación del Engagement de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua.** - Ha:**La motivación laboral se relaciona con la dedicación del Engagement de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua.** - Ho:**La motivación laboral no se relaciona con la absorción del Engagement de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua.** - Ha**: La motivación laboral se relaciona con la absorción del Engagement de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua.**	- Motivación laboral	- Engagement laboral	Investigación no experimental **POBLACIÓN Y MUESTRA: La población de estudio fue de** 198 trabajadores y la muestra de 131 trabajadores

Nota: Elaboración propia.

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

DATOS GENERALES DE LOS TRABAJADORES

La encuesta es totalmente anónima y la indagación que contiene es únicamente para fines de investigación.

Gracias por su ayuda.

Le ruego completar la siguiente información:

1. Género

Femenino ( )
Masculino ( )

2. Edad

20 a 30 años ( )
21 a 40 años ( )
41 a 50 años ( )
51 a más años ( )

3. Describa al área a la que pertenece:

_____

4. Tiempo de trabajo

1 a 5 años ( )
6 a 10 años ( )
11 a más años ( )

5. Condición laboral

Contratado ( )
Nombrado ( )

MOTIVACIÓN LABORAL

EN DIMENSIONES	Nunca	Pocas veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
1. VARIEDAD DE LA TAREA					
1. Utilizo diferentes habilidades para realizar diferentes tareas.					
2. Hago contribución significativa al servicio o resultado final.					
3. Utilizo regularmente muchas habilidades complejas en este trabajo.					
4. Mi trabajo es muy sencillo y repetitivo.					
5. Mi trabajo consiste en realizar muchas tareas diferentes.					
6. La demanda de mi trabajo es muy rutinaria y predecible.					
2. IDENTIDAD DE LA TAREA					
1. Soy totalmente responsable de cómo y dónde se realizará el trabajo.					
2. Completo mi tarea de comienzo a fin.					
3. Los resultados de mis esfuerzos son claramente identificables y visibles.					
3. IMPORTANCIA DE LA TAREA					
1. Mi trabajo me permite completar completamente cualquier rol que inicie.					
2. Lo que hago afecta el bienestar de quienes lo usan de muchas maneras importantes.					
3. Mi trabajo está organizado de modo que no tengo que hacer solo una parte durante el trabajo.					
4. Mi trabajo no es particularmente importante para la supervivencia de la institución.					
4. AUTONOMÍA EN LA REALIZACIÓN DE LAS TAREAS					
1. Tengo cierta libertad para resolver cómo hacer el trabajo.					
2. El hecho de haber completado el trabajo solo me permite concluir qué tan bien lo hice.					
3. Lo que hago tiene un impacto mínimo en el usuario.					
4. Mi Labor no me permite participar en la toma de decisiones.					
5. Mi trabajo me da pequeñas pistas de si lo estoy desarrollando lo suficiente.					
6. Mi trabajo me da mucha libertad en desarrollarlo.					
5.RETROALIMENTACIÓN					
1. Mi jefe me da retroalimentación permanente sobre lo que estoy haciendo.					
2. El trabajo en sí me da datos sobre lo bien que lo estoy haciendo.					
3. Mi supervisor y mis colegas me dan retroalimentación sobre mi trabajo de vez en cuando.					
4. Los supervisores nos dijeron cómo pensaban que estaba realizando mi labor.					

UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE (UWES) CUESTIONARIO

En las interrogantes siguientes se van a describir al compromiso de las personas con su labor que realizan. Lea atentamente cada interrogante y decida si alguna vez se ha sentido así, tenga en consideración el número a marcar, si es 1 es nunca y así sucesivamente:

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	REGULAR MENTE	BASTANTE S VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5	6	7

	FACTORES	1	2	3	4	5	6	7
DIMENSIÓN I: VIGOR								
1	Me siento con energía en el trabajo.							
2	Tengo gran capacidad de trabajo y alta motivación.							
3	Cuando me levanto por la mañana, quiero ir a trabajar.							
4	Logro seguir laborando durante mucho tiempo.							
5	Soy muy dedicado a mi trabajo.							
6	Sigo laborando, incluso cuando las cosas no van bien.							
DIMENSIÓN II: DEDICACIÓN								
7	Mi labor está llena de propósito y significado.							
8	Me apasiona mi trabajo.							
9	Me inspira mi trabajo.							
10	Estoy satisfecho con mi trabajo.							
11	Mi labor es muy desafiante.							
DIMENSIÓN III: ABSORCIÓN								
12	Cuando trabajo, el tiempo vuela.							
13	Mientras trabajo me olvido de todo lo que me pasa a mi.							
14	Estoy feliz y completamente concentrada en mi trabajo.							
15	Estoy absorto en mi trabajo.							
16	Me "dejo llevar" por mi trabajo.							
17	Me cuesta “desconectarme” del trabajo.							

Anexo 3
Juicio de expertos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL
FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES
1.1 Apellidos y Nombres: Sotomayor Chambilla Alfredo Raúl
1.2 DNI N°: 04743249
1.3 Grado Académico: Magister
1.4 Especialidad: Gestión Pública
1.5 Institución que labora: UNAM
1.6 Título de la Investigación: MOTIVACIÓN LABORAL Y EL ENGAGEMENT LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO MOQUEGUA, 2025
1.7 Instrumento: Cuestionario

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				X
OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables																			X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar losinstrumentos de investigación																			X	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos																			X	
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores																				X
METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito del diagnóstico																			X	
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																			X	

PROMEDIO DE VALORIZACIÓN: 97

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Muy deficiente (a) Deficiente (b) Regular (c) Bueno (d) Muy bueno (e)

FIRMA DEL EXPERTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL
FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES
1.1 Apellidos y Nombres: Sotomayor Chambilla Alfredo Raúl
1.2 DNI N°: 04742249
1.3 Grado Académico: Magister
1.4 Especialidad: Gestión Pública
1.5 Institución que labora: UNAM
1.6 Título de la Investigación: MOTIVACIÓN LABORAL Y EL ENGAGEMENT LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO MOQUEGUA, 2025
1.7 Instrumento: Cuestionario

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				X
OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables																		X		
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar losinstrumentos de investigación																			X	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos																			X	
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores																			X	
METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito del diagnóstico																			X	
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																			X	

PROMEDIO DE VALORIZACIÓN: 95.5

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Muy deficiente (a) Deficiente (b) Regular (c) Bueno (d) Muy bueno (e)

FIRMA DEL EXPERTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL
FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES
1.1 Apellidos y Nombres TORRES ESTEVES, SANTIAGO
1.2 DNI N° 04436867
1.3 Grado Académico MAESTRO
1.4 Especialidad GERENCIA PÚBLICA
1.5 Institución que labora UNAM.
1.6 Título de la Investigación: MOTIVACIÓN LABORAL Y EL ENGAGEMENT LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO MOQUEGUA, 2025
1.7 Instrumento: Cuestionario

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																			X	
OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables																				X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar losinstrumentos de investigación																			X	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos																			X	
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores																			X	
METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito del diagnóstico																			X	
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																			X	

PROMEDIO DE VALORIZACIÓN 96

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Muy deficiente (a) Deficiente (b) Regular (c) Bueno (d) Muy bueno (e)

FIRMA D EL EXPERTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL
FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres TORRES ESTÉVES SANTIAGO
1.2 DNI N° 04436867.
1.3 Grado Académico MAESTRO,
1.4 Especialidad GERENCIA PÚBLICA
1.5 Institución que labora UNAM.
1.6 Título de la investigación: MOTIVACIÓN LABORAL Y EL ENGAGEMENT LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO MOQUEGUA, 2025
1.7 Instrumento: Cuestionario

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				X
OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables																		X		
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar losinstrumentos de investigación																		X		
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos																			X	
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores																			X	
METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito del diagnóstico																			X	
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																			X	

PROMEDIO DE VALORIZACIÓN 94.5

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Muy deficiente (a) Deficiente (b) Regular (c) Bueno (d) Muy bueno (e)

FIRMA DEL EXPERTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL
FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES
1.1 Apellidos y Nombres : FERRER CARLIN CESAR DAVID
1.2 DNI N° : 17870337
1.3 Grado Académico : MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
1.4 Especialidad : ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
1.5 Institución que labora : AGRICULTURA
1.6 Título de la Investigación: MOTIVACIÓN LABORAL Y EL ENGAGEMENT LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO MOQUEGUA, 2025
1.7 Instrumento: Cuestionario

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																			X	
OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables																		X		
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar losinstrumentos de investigación																			X	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos																			X	
COHERENCIA	Entre los indices e indicadores																		X		
METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito del diagnóstico																			X	
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																			X	

PROMEDIO DE VALORIZACIÓN: 93.5

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Muy deficiente (a) Deficiente (b) Regular (c) Bueno (d) Muy bueno (e)



FIRMA DEL EXPERTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL
FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES
1.1 Apellidos y Nombres : PERALTA CORLIN CESAR DAVID
1.2 DNI N° : 17870337
1.3 Grado Académico : MAGISTER
1.4 Especialidad : ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
1.5 Institución que labora : DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA
1.6 Título de la Investigación: MOTIVACIÓN LABORAL Y EL ENGAGEMENT LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO MOQUEGUA, 2025
1.7 Instrumento: Cuestionario

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				X
OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables																			X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar losinstrumentos de investigación																			X	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos																		X		
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores																				X
METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito del diagnóstico																			X	
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																			X	

PROMEDIO DE VALORIZACIÓN 95.5

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Muy deficiente (a) Deficiente (b) Regular (c) Bueno (d) Muy bueno (e)



FIRMA DEL EXPERTO

Anexo 4

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO – MOQUEGUA

GERENCIA MUNICIPAL

CONSTANCIA

El Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto deja constancia que se ha solicitado la realización de una encuesta dirigida a los trabajadores administrativos municipales, pertenecientes a los regímenes laborales establecidos por los Decretos Legislativos N.° 276, N.° 728 y N.° 1057.

El estudio consideró un universo total de 198 trabajadores municipales, para la aplicación de 131 encuestas, representando una muestra significativa que permite obtener información confiable para fines de análisis y evaluación para la realización de un trabajo de investigación (tesis) realizada por el estudiante Luis Dante Zubia Cortez.

La presente constancia se expide a solicitud del interesado, para los fines que estime pertinentes.

Moquegua, 25 de julio del 2025



Anexo 5

Data

					ENGAGEMENT LABORAL																	MOTIVACIÓN LABORAL																							ENGAGEMENT LABORAL																
					Dimensión I: Vigor						Dimensión II: Dedicación					Dimensión III: Absorción						Variedad de la tarea						Identidad de la tarea			Importancia de la tarea				Autonomía en la realización de tareas						Retroalimentación				Dimensión I: Vigor						Dimensión II: Dedicación					Dimensión III: Absorción					
ID	G	E	T.S	R.L	E 1	E 2	E 3	E 4	E 5	E 6	E 7	E 8	E 9	E 10	E 11	E 12	E 13	E 14	E 15	E 16	E 17	1	2	3	4	5	6	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	E 1	E 2	E 3	E 4	E 5	E 6	E 7	E 8	E 9	E 10	E 11	E 12	E 13	E 14	E 15	E 16	E 17
1	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3
2	2	1	1	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	1	4	5	1	5	3	5	5	2	5	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
3	1	4	3	1	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3	6	3	2	3	4	3	4	5	5	5	4	5	1	5	1	5	4	1	4	1	3	3	1	1	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3	6
4	1	4	2	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3	4	4	3	4	2	3	3	5	3	5	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	2	4	3	1	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	1	5	1	5	1	4	5	5	1	5	1	5	2	4	2	2	3	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4
6	2	3	3	1	5	4	5	4	5	4	5	6	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3	3	1	3	2	2	3	3	4	5	1	4	3	4	2	1	3	3	3	3	4	2	5	4	5	4	5	4	5	6	5	4	5	5	4	5	5	5	4
7	1	3	3	1	6	5	6	5	6	6	6	5	5	6	5	6	1	5	3	3	3	5	2	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	5	3	2	2	4	3	1	6	5	6	5	6	6	6	5	5	6	5	6	1	5	3	3	3
8	1	4	3	1	6	5	6	5	5	5	6	6	6	5	3	6	2	4	4	4	4	5	4	2	2	5	3	5	5	5	5	5	2	5	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	6	5	6	5	5	5	6	6	6	5	3	6	2	4	4	4	4
9	1	2	1	2	5	5	3	2	3	6	4	4	3	4	5	4	4	3	2	2	1	3	2	4	3	3	3	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	3	2	3	6	4	4	3	4	5	4	4	3	2	2	1
10	2	2	2	1	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	2	2	2	4	2	3	2	4	4	3	3	4	4	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5
11	1	3	3	1	3	4	4	3	4	4	5	1	5	4	5	3	4	3	4	4	4	5	1	4	3	5	2	3	5	5	1	4	2	2	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	5	1	5	4	5	3	4	3	4	4	4
12	2	1	1	2	1	2	5	5	4	4	2	4	3	3	6	4	4	3	4	4	3	5	2	5	4	4	4	2	4	5	2	4	5	5	3	5	4	4	3	3	4	4	3	2	1	2	5	5	4	4	2	4	3	3	6	4	4	3	4	4	3
13	1	4	3	1	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	1	4	1	4	1	5	5	5	2	5	1	5	3	4	2	3	3	4	3	5	4	4	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6
14	1	3	3	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	6	5	5	2	5	5	5	5	5	3	2	4	3	3	1	4	4	4	3	5	4	3	2	1	3	3	4	2	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	6	5	5	2	5	5	5	5
15	1	3	2	1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	2	5	4	2	4	3	5	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	2	5
16	1	4	3	1	4	5	6	6	5	5	5	6	5	5	6	6	6	6	5	5	5	3	2	3	3	3	2	1	4	4	5	4	4	5	5	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5	6	6	5	5	5	6	5	5	6	6	6	6	5	5	5
17	2	3	3	1	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	6	5	1	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	5	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	6
18	1	3	3	1	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	3	4	3	3	4	4	2	4	5	1	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	1	4	3	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	4	1	4	2	2	2	4	5	4	1	5	5	3	4	5	4	3	2	4	3	4	2	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6
20	1	1	1	2	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	5	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	5
21	1	4	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	6	5	1	3	2	3	3	3	3	4	4	4	1	4	2	5	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	6	5	1
22	2	3	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	2	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2
23	2	2	1	2	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	2	4	1	5	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4	3	5	4
24	1	3	1	2	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5	5	6	6	5	6	6	5	1	5	3	3	3	4	5	5	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5	5	6	6	5	6	6
25	1	1	1	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	2	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3
28	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	3	5	5	4	2	4	2	4	4	2	3	2	4	4	2	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	3	5	5	4	2
29	1	3	3	1	5	5	6	5	6	6	5	6	6	6	6	5	2	5	5	4	5	4	2	3	3	3	3	5	4	5	2	5	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	5	5	6	5	6	6	5	6	6	6	6	5	2	5	5	4	5
30	2	2	1	2	5	2	5	4	6	5	3	6	4	4	2	6	5	5	4	4	2	4	1	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	5	2	5	4	6	5	3	6	4	4	2	6	5	5	4	4	2
31	2	2	1	2	6	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	6	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
32	2	2	2	1	2	6	3	5	6	6	6	1	3	5	2	6	2	4	5	0	2	3	2	4	3	2	3	3	5	4	4	5	4	5	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	2	6	3	5	6	6	6	1	3	5	2	6	2	4	5	0	2
33	1	4	3	1	5	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5	2	1	5	4	5	4	2	5	4	1	5	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	2	2	5	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5
34	2	2	1	2	5	5	5	4	6	5	5	6	6	6	6	6	4	6	6	5	4	3	3	2	3	5	4	3	4	3	2	4	4	2	4	5	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	6	5	5	6	6	6	6	6	4	6	6	5	4
35	2	1	1	2	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	4	2	4	4	4	5	1	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5
36	1	2	1	2	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	6	1	3	3	3	3	4	1	5	3	4	2	1	5	4	5	3	3	5	4	5	5	3	1	4	4	5	3	2	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	6	1	3	3	3	3
37	2	2	1	2	5	5	5	5	3	6	6	5	5	5	6	5	2	5	0	5	5	4	2	4	4	4	2	4	3	4	5	4	3	5	2	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	6	6	5	5	5	6	5	2	5	0	5	5
38	2	3	3	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	3	6	5	2	4	2	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	3	6	5	2
39	2	2	1	2	5	5	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	3	3	3	1	3	3	3	1	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	3
40	2	1	1	2	3	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3	2	5	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4
41	1	4	3	1	5	4	5	4	6	5	4	6	5	6	4	5	5	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	2	3	4	1	3	4	4	1	4	2	3	4	5	2	4	3	2	5	4	5	4	6	5	4	6	5	6	4	5	5	3	3	3	4
42	1	4	3	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2
43	1	4	3	1	5	5	6	5	6	6	6	5	5	6	6	5	6	5	5	5	6	3	2	2	3	4	1	5	5	4	2	4	3	5	5	4	4	4	3	5	3	4	3	2	5	5	6	5	6	6	6	5	5	6	6	5	6	5	5	5	6
44	2	4	3	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	6	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	6
45	2	1	1	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	2	4	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	1	5	5	5	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3
46	2	4	3	1	6	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	3	4	3	3	3	4	2	3	5	4	3	4	1	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	6	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	3
47	1	2	2	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	4	5	1	5	4	4	3	3	5	5	1	5	5	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	4
48	1	1	2	1	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	5	2	5	5	0	0	5	1	4	3	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	5	2	5	5	0	0
49	1	4	3	1	5	5	2	2	3	4	3	3	3	2	5	3	4	3	5	3	3	4	2	3	2	5	2	5	5	4	2	2	1	4	4	4	4	2	3	5	2	5	5	4	5	5	2	2	3	4	3	3	3	2	5	3	4	3	5	3	3
50	1	4	3	1	4	5	3	2	4	4	4	4	4	2	1	3	5	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	2	4	4	2	4	2	3	4	4	2	3	3	4	1	5	4	1	4	5	3	2	4	4	4	4	4	2	1	3	5	4	3	3	4
51	1	4	3	1	5	4	6	5	4	3	5	6	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	2	4	2	3	2	3	4	5	4	4	4	3	4	2	3	2	3	3	5	4	6	5	4	3	5	6	5	5	5	4	5	4	4	5	5
52	1	2	1	2	6	5	5	5	5	6	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	2	2	6	5	5	5	5	6	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3
53	1	4	3	1	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	1	4	2	3	2	3	2	2	3	4	5	5	4	5	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	1
54	1	4	3	1	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	1	2	5	5	5	5	1	5	2	4	3	1	4	5	2	5	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4
55	2	2	2	1	4	4	5	4	5	6	6	5	5	6	6	6	4	5	5	4	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	5	4	4	5	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	4	4	5	4	5	6	6	5	5	6	6	6	4	5	5	4	2
56	1	4	3	1	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	4	3	3	2	3	4	4	5	5	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1
57	1	4	2	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5	1	5	3	5	4	3	5	5	1	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5
58	1	4	2	1	4	3	3	4	5	4	4	3	2	3	3	6	3	5	5	0	0	4	1	3	5	5	3	5	5	5	1	5	5	1	2	1	5	4	1	3	3	5	2	2	4	3	3	4	5	4	4	3	2	3	3	6	3	5	5	0	0
59	2	3	2	1	4	5	3	5	4	3	2	3	4	3	3	6	5	6	4	1	0	3	2	2	3	3	3	4	5	5	1	5	1	1	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	5	3	5	4	3	2	3	4	3	3	6	5	6	4	1	0
60	2	3	2	1	6	5	5	6	4	6	6	5	6	6	6	5	5	5	5	6	4	5	1	5	3	2	3	1	5	5	5	3	5	5	4	4	3	2	5	3	5	5	3	2	6	5	5	6	4	6	6	5	6	6	6	5	5	5	5	6	4
61	2	3	3	1	3	3	3	3	5	6	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	2	3	4	3	4	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	5	3	2	3	2	2	3	3	3	3	5	6	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	2
62	1	4	2	1	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	5	6	2	6	4	3	0	5	2	4	5	4	5	3	4	5	1	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	3	2	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	5	6	2	6	4	3	0
63	1	1	1	2	4	3	5	3	3	2	3	4	4	3	3	2	0	6	6	5	3	5	1	5	2	5	3	1	5	5	1	5	5	3	3	5	1	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	3	2	3	4	4	3	3	2	0	6	6	5	3
64	2	1	1	2	4	5	4	3	5	3	4	5	4	4	3	5	1	5	5	4	1	5	1	2	2	5	5	1	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	5	4	4	3	5	1	5	5	4	1
65	2	1	1	2	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2
66	2	2	1	2	5	4	5	6	5	6	4	5	5	6	4	6	5	5	5	5	3	3	3	3	1	3	1	1	4	3	2	4	3	5	4	3	2	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	6	5	6	4	5	5	6	4	6	5	5	5	5	3
67	1	4	3	1	2	3	6	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	3	2	4	3	2	1	5	4	5	4	3	5	4	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	6	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4

68	1	1	1	2	5	6	5	5	6	5	5	5	5	6	5	5	5	5	6	5	6	3	4	3	4	3	3	5	4	4	2	4	3	2	4	3	2	4	4	3	4	3	3	2	5	6	5	5	6	5	5	5	5	6	5	5	5	5	6	5	6
69	2	4	3	1	3	6	6	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	2	4	3	2	5	2	1	3	5	5	2	5	4	3	1	4	5	3	3	5	5	5	2	4	3	6	6	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	2
70	1	3	2	1	5	5	4	3	5	6	6	5	6	6	6	5	4	4	5	6	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	2	2	4	3	4	2	2	5	5	4	3	5	6	6	5	6	6	6	5	4	4	5	6	5
71	2	4	3	1	1	3	5	5	5	5	1	1	1	2	5	6	5	3	6	6	6	3	3	3	1	2	5	1	5	4	5	5	3	5	1	4	1	5	1	4	2	2	3	2	1	3	5	5	5	5	1	1	1	2	5	6	5	3	6	6	6
72	1	4	2	1	5	6	6	5	6	6	5	5	6	6	6	6	3	5	5	0	0	2	2	1	3	3	2	3	5	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	2	5	2	3	5	6	6	5	6	6	5	5	6	6	6	6	3	5	5	0	0
73	1	1	1	2	5	5	2	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	4	4	1	3	2	5	4	3	4	3	3	3	4	2	3	2	5	5	2	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	2	3
74	1	3	2	1	4	4	0	2	5	6	3	4	1	4	5	6	2	4	4	5	3	2	3	4	2	3	1	2	4	5	4	2	2	5	2	5	1	2	5	4	3	5	4	3	4	4	0	2	5	6	3	4	1	4	5	6	2	4	4	5	3
75	2	3	3	1	3	4	3	4	3	6	3	4	4	3	4	6	6	3	3	1	1	3	1	5	2	4	2	2	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	6	3	4	4	3	4	6	6	3	3	1	1
76	2	1	1	2	4	5	5	3	3	4	4	2	2	3	5	5	5	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	3	4	4	2	2	3	5	5	5	3	3	2	2
77	1	4	3	1	3	2	3	2	3	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	1	3	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2
78	1	1	1	2	2	3	2	2	3	6	5	4	4	4	3	6	3	3	2	1	2	4	1	2	3	5	2	3	5	4	2	4	3	2	4	5	1	4	4	4	5	4	4	4	2	3	2	2	3	6	5	4	4	4	3	6	3	3	2	1	2
79	1	4	3	1	5	5	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5	4	1	5	3	4	2	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	1	5	5	4	4	4	5	5	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5
80	1	3	2	1	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5	5	5	4	1	4	2	5	3	4	5	3	3	3	5	4	4	5	2	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5	5	5
81	1	2	1	2	5	5	6	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	6	6	5	5	4	1	5	3	4	2	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	1	5	3	4	4	4	5	5	6	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	6	6	5	5
82	1	1	1	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	3	0	4	1	4	4	3	2	1	5	5	1	5	5	5	3	4	4	1	3	4	2	3	2	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	3	0
83	2	3	2	1	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5	4	2	4	4	4	5	2	5	5	5	5	2	3	4	4	5	4	5	4	3	4	2	1	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5
84	1	3	2	1	6	6	5	3	4	6	6	6	6	6	6	6	6	3	5	5	3	4	1	5	3	3	3	4	5	3	5	4	2	5	4	3	4	3	4	4	3	5	3	3	6	6	5	3	4	6	6	6	6	6	6	6	6	3	5	5	3
85	2	3	3	1	3	4	3	5	4	5	3	3	3	6	5	4	2	2	2	2	2	3	1	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	5	3	3	3	6	5	4	2	2	2	2	2
86	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	5	1	4	3	3	4	1	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
87	1	4	3	1	3	4	6	3	5	6	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	3	5	2	4	4	5	3	4	4	4	2	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	6	3	5	6	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	3
88	2	4	3	1	6	5	5	5	5	6	4	6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	5	3	2	4	4	4	4	4	4	6	5	5	5	5	6	4	6	5	5	5	5	5	5	5	4	5
89	2	3	2	1	6	6	6	5	5	5	5	5	5	6	5	6	4	5	6	4	2	5	2	3	4	5	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	1	4	2	2	6	6	6	5	5	5	5	5	5	6	5	6	4	5	6	4	2
90	2	3	3	1	3	5	4	5	5	3	4	5	6	5	4	5	5	3	5	2	1	3	4	3	2	5	2	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	3	4	5	6	5	4	5	5	3	5	2	1
91	1	2	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	2	4	3	3	4	4	1	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
92	1	4	2	1	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	3	4	3	4	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
93	2	4	3	2	3	6	6	4	4	6	6	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	4	2	4	4	5	4	5	1	4	4	2	3	2	4	4	3	3	4	4	3	6	6	4	4	6	6	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5
94	1	3	2	1	5	5	5	5	4	6	6	5	5	6	5	3	1	5	5	5	4	5	1	5	3	5	4	2	5	5	2	5	2	2	2	5	4	2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	6	6	5	5	6	5	3	1	5	5	5	4
95	1	3	2	1	5	5	5	5	4	6	6	5	5	6	5	3	1	5	5	5	4	5	1	5	3	5	4	2	5	5	2	5	2	2	2	5	4	2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	6	6	5	5	6	5	3	1	5	5	5	4
96	1	4	3	1	3	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	5	4	3	2	4	3	1	2	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3
97	2	4	3	1	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2
98	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
99	1	3	2	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	2	3	2	5	1	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	3	5	5	4	3
100	1	3	3	2	3	4	3	3	4	4	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	2	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3	4
101	1	2	1	2	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5	3	2	3	3	5	2	5	5	5	2	4	5	5	4	4	2	4	1	5	5	3	3	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5
102	1	2	1	2	3	5	3	3	4	3	5	3	4	4	4	6	5	5	5	5	3	4	3	3	3	4	2	3	5	4	1	5	5	1	2	4	3	3	4	3	4	2	3	1	3	5	3	3	4	3	5	3	4	4	4	6	5	5	5	5	3
103	1	1	1	2	1	3	5	3	5	5	3	3	3	3	2	4	4	1	4	3	3	4	3	5	1	3	1	3	5	4	1	2	1	1	3	5	4	3	4	3	2	2	1	2	1	3	5	3	5	5	3	3	3	3	2	4	4	1	4	3	3
104	1	4	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	4	3	5	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
105	1	3	2	1	6	4	5	5	6	6	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	4	5	5	5	3	1	5	3	5	5	3	3	3	4	4	4	4	6	4	5	5	6	6	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5
106	1	3	2	1	5	4	4	4	3	4	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	5	4	2	4	5	2	4	4	4	5	4	3	2	2	3	3	5	4	4	4	3	4	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
107	1	3	2	1	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	6	5	2	2	2	3	3	4	3	3	2	5	2	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	6	5	2	2	2	3	3
108	1	3	2	1	6	6	5	5	5	5	5	6	5	6	5	6	5	6	6	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	2	4	2	2	2	5	2	2	4	4	4	3	4	4	6	6	5	5	5	5	5	6	5	6	5	6	5	6	6	4	4
109	1	4	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	2	4	3	4	3	3	5	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5
110	1	4	2	1	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2	4	3	4	5	4	2	5	4	2	2	2	2	2	1	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3
111	1	3	2	1	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	5	5	6	6	5	5	5	1	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	1	5	1	1	3	4	4	3	3	3	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	5	5	6	6	5	5
112	1	4	3	1	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	1	4	3	3	3	5	5	5	3	4	5	3	5	1	4	2	5	5	3	5	3	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
113	1	3	3	1	5	5	2	2	5	5	6	6	5	6	5	6	6	5	4	6	4	5	1	3	2	2	1	3	5	5	1	4	1	1	4	4	5	5	3	2	1	5	2	3	5	5	2	2	5	5	6	6	5	6	5	6	6	5	4	6	4
114	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
115	2	1	1	2	3	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3	2	5	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	5	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3
116	1	4	3	1	5	4	5	4	6	5	4	6	5	6	4	5	5	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	2	3	4	1	3	4	4	1	4	2	3	4	5	2	4	3	2	2	3	4	1	3	4	4	1	4	2	3	4	5	2	4	3	2
117	1	4	3	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
118	1	4	3	1	5	5	6	5	6	6	6	5	5	6	6	5	6	5	5	5	6	3	2	2	3	4	1	5	5	4	2	4	3	5	5	4	4	4	3	5	3	4	3	2	5	5	4	2	4	3	5	5	4	4	4	3	5	3	4	3	2
119	2	4	3	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	6	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3
120	2	1	1	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	2	4	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	1	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	1	5	5	5
121	2	4	3	1	6	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	3	4	3	3	3	4	2	3	5	4	3	4	1	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	1	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
122	1	2	2	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	4	5	1	5	4	4	3	3	5	5	1	5	5	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5
123	1	1	2	1	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	5	2	5	5	0	0	5	1	4	3	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5
124	1	4	3	1	5	5	2	2	3	4	3	3	3	2	5	3	4	3	5	3	3	4	2	3	2	5	2	5	5	4	2	2	1	4	4	4	4	2	3	5	2	5	5	4	5	5	4	2	2	1	4	4	4	4	2	3	5	2	5	5	4
125	1	4	3	1	4	5	3	2	4	4	4	4	4	2	1	3	5	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	2	4	4	2	4	2	3	4	4	2	3	3	4	1	5	4	1	2	4	4	2	4	2	3	4	4	2	3	3	4	1	5	4	1
126	1	4	3	1	5	4	6	5	4	3	5	6	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	2	4	2	3	2	3	4	5	4	4	4	3	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	4	5	4	4	4	3	4	2	3	2	3	3
127	1	2	1	2	6	5	5	5	5	6	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	2	2	2	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	2	2
128	1	4	3	1	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	1	4	2	3	2	3	2	2	3	4	5	5	4	5	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	5	5	4	5	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3
129	1	4	3	1	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	1	2	5	5	5	5	1	5	2	4	3	1	4	5	2	5	2	4	2	5	5	5	5	1	5	2	4	3	1	4	5	2	5	2	4
130	2	2	2	1	4	4	5	4	5	6	6	5	5	6	6	6	4	5	5	4	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	5	4	4	5	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	5	4	4	5	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2
131	1	4	3	1	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	4	3	3	2	3	4	4	5	5	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	5	5	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2

"UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA"

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FORMATO DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNAM

Formulario de autorización para la publicación electrónica en la página web del Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Moquegua, de conformidad con la Ley N° 30035 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y Resolución de Comisión Organizadora N° 041-2022-UNAM que aprueba el Reglamento que regula el Repositorio Institucional Digital de la UNAM.

1. DATOS DEL AUTOR

Nombres y Apellidos	: Luis Dante Zubia Cortez
DNI/Carnet de Extranjería/Pasaporte N°	: 01556825
Correo electrónico	: dantezubia5@gmail.com
Teléfono/Celular	: 962580001

2. GRADO, TITULO O ESPECIALIZACIÓN (Marque con una X)

Bachiller	Título Profesional	Magister	Doctor	Segunda Especialidad
	X			

3. TIPO DE PUBLICACIÓN (Marque con una X)

a) Articulo ( )
b) Tesis de pregrado (X)
c) Tesis de Maestría ( )
d) Tesis de Doctorado ( )
e) Monografía ( )
f) Reporte de caso científico o hallazgos ( )
g) Libro ( )
h) Parte de un libro ( )
i) Revisión ( )
j) Conferencia ( )
k) Presentación ( )
l) Artículo preliminar ( )
m) Articulo antes de ser publicado ( )
n) Articulo de prensa ( )
o) Documentos internos ( )
p) Imagen ( )
q) Documentos técnicos ( )
r) Ponencias presentadas en eventos científicos (Jornada, Congreso, Simposio Conferencias, etc.) ( )
s) Informes de suficiencia profesional ( )
t) Patentes producidas por académicos/as ( )

4. TIPO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (Marque con una X)

a) Tesis (x)
b) Trabajo de Investigación ( )
c) Trabajo de suficiencia profesional ( )
d) Trabajo académico ( )

5. DATOS DE LA PUBLICACION

a) Título : MOTIVACIÓN LABORAL Y EL ENGAGEMENT LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO, MOQUEGUA 2024
b) Campo del conocimiento OCDE (Indicar el código de clasificación OCDE de la obra : https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html) : 5.00.00
c) Fecha de publicación : 21 DE NOVIEMBRE DEL 2025

6. DATOS DEL ASESOR:

a) Nombres y Apellidos : GERMAN WILBER MACHICADO LEA
b) DNI/Pasaporte/Cédula : 00514934
c) ORCID : 0000-0002-9021-7267

FIRMA :

DOCUMENTO DE IDENTIDAD : DNI 01556825
NOMBRES Y APELLIDOS : LUIS DANTE ZUBIA CORTEZ

"UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA"

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

LICENCIAS

Licencia Estándar

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional Digital de la UNAM.

Con la autorización de depósito da mi trabajo de investigación, otorgo a la Universidad Nacional de Moquegua, una Licencia No Exclusiva para reproducir. distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi trabajo de investigación (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Institucional Digital de la UNAM, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.

En virtud de dicha Licencia, la UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, podrá reproducir mi trabajo de investigación en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con los propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que el trabajo de investigación es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicho trabajo de investigación no infringe derechos de autor de terceras personas.

La UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA consignara el nombre del/los autor/es del trabajo de investigación, y no le hará ninguna modificación más de la permitida en la presente licencia.

Autorizo el depósito (marque con una X).

(X) **SI autorizo que se deposite inmediatamente.**

FIRMA : .....



DOCUMENTO DE IDENTIDAD : 01556825

NOMBRES Y APELLIDOS : LUIS DANTE ZUBIA CORTEZ

FECHA : 21 DE NOVIEMBRE DEL 2025

ANEXO VIII

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN / TESIS / TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Yo, Luis Dante Zubia Cortez,
bachiller de la Escuela Profesional de:
Gestión Pública y Desarrollo Social,
de la Universidad Nacional de Moquegua, identificado(a) con DNI Nº. 01556825, autor(a) del Trabajo de Investigación / Tesis / Trabajo de suficiencia profesional denominado:
Motivación Laboral y el Engagement Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2024

Declaro bajo juramento que:

1. El trabajo de investigación es auténtico, siendo resultado de mi trabajo personal, que no se ha copiado, que no se ha utilizado ideas, formulaciones, citas integrales e ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., (en versión digital o impresa), sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, figuras, cuadros, tablas u otros que tengan derechos de autor. Por tanto, el trabajo de investigación no ha sido plagiado total ni parcialmente.
2. El trabajo de investigación no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en el trabajo de investigación constituirán aporte a la realidad investigada.

Soy consciente de que, el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, es objeto de sanciones universitarias y/o legales, por lo que asumo cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de irregularidades en el trabajo de investigación, así como de los derechos sobre la obra presentada.

Moquegua, 21 de Noviembre 2025



Huella digital

Nombres y Apellidos: Luis Dante Zubia Cortez
DNI: 01556825

BACH. LUIS DANTE ZUBIA CORTEZ

Tesis UNAM Dante-2025 ultimok.docx

MOTIVACIÓN LABORAL Y EL ENGAGEMENT LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO ...

ASESORAMIENTO

Universidad Nacional de Moquegua

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::1:3370309909

Fecha de entrega
12 oct 2025, 10:40 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
12 oct 2025, 10:57 a.m. GMT-5

Nombre del archivo
Tesis_UNAM_Dante-2025_ultimok.docx

Tamaño del archivo
1.2 MB

94 páginas

27.944 palabras

119.667 caracteres

12% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

14% Fuentes de Internet
7% Publicaciones
10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Fuentes principales

14% Fuentes de Internet
7% Publicaciones
10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1 Internet
repositorio.uap.edu.pe 4%

2 Trabajos del estudiante
Universidad Cesar Vallejo 2%

3 Internet
repositorio.ucv.edu.pe 1%

4 Internet
hdl.handle.net 1%

5 Trabajos del estudiante
Universidad Alas Peruanas <1%

6 Internet
repositorio.unam.edu.pe <1%

7 Trabajos del estudiante
uncedu <1%

8 Trabajos del estudiante
Universidad Andina del Cusco <1%

9 Trabajos del estudiante
Pontificia Universidad Catolica del Peru <1%

10 Internet
repositorio.unheval.edu.pe <1%

11 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional de Moquegua <1%

12 Internet
repositorio.unsa.edu.pe <1%

13 Internet
repositorio.uss.edu.pe <1%

14 Internet
docplayer.es <1%

15 Internet
repositorio.unan.edu.ni <1%

16 Internet
repositorio.upla.edu.pe <1%

17 Trabajos del estudiante
Universidad Privada del Norte <1%

18 Internet
apirepositorio.unh.edu.pe <1%

19 Internet
repositorio.udh.edu.pe <1%

20 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez <1%

21 Internet
repositorio.unjfsc.edu.pe <1%

RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO
N° 875-2025-CU

Moquegua, 10 de diciembre de 2025

VISTOS:

El Proveído N° 5136-2025-R de fecha 10 de diciembre de 2025 emitido por el Rectorado, Informe N° D0511-2025-UNAM-R-SG de fecha 10 de diciembre de 2025 emitido por el Secretario General, Informe Técnico N° D0178-2025-SEGE-GT emitido por la Especialista Administrativo I–Grados y Títulos, el Acuerdo del Pleno del Consejo Universitario de Sesión Extraordinaria N° 48-2025-SE-CU-UNAM, de fecha 10 de diciembre de 2025, y;

CONSIDERANDO:

Que, conforme al 4to párrafo del artículo 18, de la Constitución Política del Perú, dispone que cada Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Y el artículo 8º de la Ley N° 30220-Ley Universitaria, establece que la referida autonomía inherente a las Universidades, se ejerce de conformidad con la Constitución y demás normativa aplicable. Concordante con el artículo 1, de la Ley Nº 31520, Ley que restablece la autonomía y la institucionalidad de las universidades peruanas, así como la Ley N° 32141, Ley que modifica la Ley N° 30220-Ley Universitaria, a fin de fortalecer la institucionalidad de las Universidades Públicas licenciadas;

Que, el Artículo 58, de la Ley N° 30220-Ley Universitaria, establece que el Consejo Universitario es el máximo órgano de gestión, dirección y ejecución académica y administrativa de la Universidad. Concordante con el artículo 18° del Estatuto de la Universidad Nacional de Moquegua, aprobado bajo Resolución de Asamblea Universitaria N° 015-2025-AU-UNAM;

Que, el artículo 59 de la Ley Universitaria-Ley N° 30220, establece las atribuciones del Consejo Universitario, y específicamente el numeral 59.9, establece; Conferir los grados académicos y los títulos profesionales aprobados por las Facultades y Escuela de Posgrado, así como otorgar distinciones honoríficas y reconocer y revalidar los estudios, grados y títulos de universidades extranjeras, cuando la universidad está autorizada por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. Concordante con el numeral 14, del artículo 20° del Estatuto de la Universidad Nacional de Moquegua;

Que, el Sr. Rector es el personero y representante legal de la Universidad Nacional de Moquegua, conforme a lo dispuesto por la Ley Nº 30220-Ley Universitaria, tiene a su cargo la Dirección, Conducción y Gestión del Gobierno Universitario en todos sus ámbitos, concordante con el artículo 24° y numeral 2 del artículo 26° del Estatuto de la Universidad Nacional de Moquegua;

Que, mediante Informe Técnico N° D0178-2025-SEGE-GT de fecha 10 de diciembre de 2025, e Informe N° D0511-2025-UNAM-R-SG de fecha 10 de diciembre de 2025, el Secretario General de la UNAM, remite al Rectorado el expediente para el trámite de Título Profesional de Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social del Bachiller: ZUBIA CORTEZ LUIS DANTE de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social, quien se encuentra apto para la expedición del Título Profesional de Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social, al haber cumplido satisfactoriamente con los requisitos legales y reglamentarios, exigidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Moquegua, conforme lo señala la Dirección de Actividades y Servicios Académicos y la Dirección de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social, razón por la cual, el señor Secretario General incluye dicho expediente como punto de agenda para ser tratado en Sesión Extraordinaria de Consejo Universitario de fecha 10 de diciembre de 2025;

Que, el artículo 44° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria señala que las universidades otorgan los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y los Títulos Profesionales que correspondan, a nombre de la Nación (...). Asimismo, la Ley N° 31803, modifica el artículo en mención adicionando; La Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) determina los criterios, así como establece y supervisa el procedimiento administrativo para el reconocimiento de grados y títulos otorgados en el extranjero, en el marco de la normativa vigente;

Que, el numeral 45.2 del artículo 45° de la Ley Nº 30220, Ley Universitaria, precisa los requisitos mínimos para la obtención del título profesional, como son: el grado de Bachiller y la aprobación de una tesis o trabajo de suficiencia profesional. Asimismo, establece que el título profesional solo se puede obtener en la universidad en la cual se haya obtenido el grado de bachiller;

Que, mediante Resolución de Comisión Organizadora N° 1153-2021-UNAM, se aprobó el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Moquegua, el mismo que fue modificado a través de las Resoluciones de Comisión Organizadora N° 410; 453 y 890-2022, N° 880-2023-UNAM y N° 081, 484-2024-UNAM el cual establece los requisitos y norma los procedimientos para la obtención de los grados académicos y títulos profesionales conferidos por esta Casa Superior de Estudios;

Que, bajo el amparo de los considerandos precedentes, el Pleno del Consejo Universitario en Sesión Extraordinaria N° 48-2025-SE-CU-UNAM, de fecha 10 de diciembre de 2025, emitió, el siguiente, Acuerdo, POR UNANIMIDAD: CONFERIR, a nombre de la Nación el Título Profesional de Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social por la modalidad de sustentación de tesis al

Domicilio Legal: Prolongación Av., Ancash S/N - Moquegua
RUC: 20449347448 - Teléfono: (053) 670168
Página Web: www.unam.edu.pe

RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO
N° 875-2025-CU

Moquegua, 10 de diciembre de 2025

Bachiller: ZUBIA CORTEZ LUIS DANTE, de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social, de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Moquegua;

En uso de las facultades y atribuciones conferidas por el Art. 18, de la Constitución Política del Perú, la Ley N° 30220 Ley Universitaria, el Estatuto de la Universidad Nacional de Moquegua, y a lo acordado por el pleno del Consejo Universitario:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°: CONFERIR, A NOMBRE DE LA NACIÓN al Bachiller

- **ZUBIA CORTEZ LUIS DANTE**

TESIS : "MOTIVACIÓN LABORAL Y EL ENGAGEMENT LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO MOQUEGUA, 2024", cuyo Asesor Principal fue el Dr. German Wilber Machicado Lea.

El **TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL.**

Por la modalidad de SUSTENTACIÓN DE TESIS, de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social, de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Moquegua.

ARTÍCULO 2°: ENCARGAR, al Secretario General a través de quien corresponda, para que realice las acciones pertinentes relacionadas con la inscripción correspondiente en el Registro de Grados y Títulos de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - SUNEDU.

ARTÍCULO 3°: DISPONER, el cumplimiento de la presente Resolución a todas las dependencias de la Universidad Nacional de Moquegua.

ARTÍCULO 4°: DISPONER la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional de la Universidad Nacional de Moquegua www.unam.edu.pe

REGÍSTRESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE;

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA SECRETARIA GENERAL

ABOG. EDGAR PINTO HUANCAVILCA
SECRETARIO GENERAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA CONSEJO UNIVERSITARIO

DR. HUGO RUBEN MARCA MAQUERA
RECTOR
PRESIDENTE DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

DISTRIBUCION:
VRA
VRI
FACCS
EPGPDS
GyT
UNSA
OTI
Interesado
c.c. Archi.

Domicilio Legal: Prolongación Av., Ancash S/N - Moquegua
RUC: 20449347448 - Teléfono: (053) 670168
Página Web: www.unam.edu.pe