

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Motivación laboral y engagement como predictoras del
desempeño laboral en los colaboradores de una entidad
pública: aplicación de un modelo de ecuaciones estructurales**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y
Negocios Internacionales

Autor:

Nilson Merma Huayhua
Maritza Colquehuanca Apaza

Asesor:

Mtro. Amed Vargas Martinez

Juliaca, marzo de 2025

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Mtro. Amed Vargas Martínez, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: "**MOTIVACIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT COMO PREDICTORAS DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA: APLICACIÓN DE UN MODELO DE ECUACIONES ESTRUCTURALES**" de los autores **Nilson Merma Huayhua y Maritza Colquehuanca Apaza**, tiene un índice de similitud de 14% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca a los 14 días del mes de abril del año 2025.



Mtro. Amed Vargas Martinez



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiari, a los 19 día(s) del mes de marzo del año 2025 siendo las 11:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, bajo la dirección del (de la) presidente (a): Mtra. Edwin Ovalle Huayllara, el (la) secretario(a): Mtra. Ruth Gladys Choque Pilca y los demás miembros: Mtro. Lucas Fernando Meza Revatta y el (la) asesor(a): Mtra. Arnel Vargas Martinez con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado Motivación laboral y engagement como predictores del desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública: aplicación de un modelo de ecuaciones estructurales del(los) bachiller/es:

a) Nilson Mezma Huayhua
 b) Maritza Colquehuanca Apaza
 c) _____

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciados en Administración y Negocios Internacionales
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Nilson Mezma Huayhua

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>17</u>	<u>B+</u>	<u>Muy bueno</u>	<u>Sobresaliente</u>

Bachiller (b): Maritza Colquehuanca Apaza



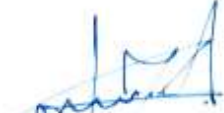


CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>17</u>	<u>B+</u>	<u>Muy bueno</u>	<u>Sobresaliente</u>

Bachiller (c): _____

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.


 Presidente/a

 Secretario/a

 Miembro

 Bachiller (a)

 Bachiller (b)

 Bachiller (c)

Lista de Contenido

Resumen	v
Introducción	7
Metodología	12
Diseño	12
Participantes.....	12
Instrumentos	14
Motivación laboral.....	14
Engagement	14
Desempeño laboral	15
Análisis estadísticos.....	15
Declaración sobre aspectos éticos	16
Resultados	17
Evaluación de datos atípicos.....	17
Análisis descriptivos, matriz de correlaciones, Pearson y confiabilidad.....	17
Evaluación del modelo hipotetizado.....	18
Discusión.....	19
Conclusión	21
Lista de Referencias.....	22

Motivación laboral y engagement como predictoras del desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública: aplicación de un modelo de ecuaciones estructurales

Resumen

Objetivo: El objetivo de este estudio es determinar cómo la motivación laboral y el compromiso laboral predicen el desempeño laboral de los empleados en una entidad pública. **Método:** La investigación fue descriptiva-explicativa, cuantitativa, no experimental y transversal. Se utilizó un método de muestreo de conveniencia no probabilística entrenado para acceder a una muestra de 214 empleados de una entidad pública. Los datos se recopilaron mediante un cuestionario estructurado de preguntas cerradas con respuestas basadas en la escala de Likert y se analizaron mediante técnicas estadísticas avanzadas usando modelado de ecuaciones estructurales (SEM). **Resultados:** Las estadísticas descriptivas de las variables del estudio sugieren que las puntuaciones de Motivación Laboral ($M = 12.57$, $SD = 0.44$), Compromiso ($M = 18.20$, $SD = 1.06$) y Desempeño Laboral ($M = 20.36$, $SD = 0.32$) se encuentran entre el rango de 0-30. Las correlaciones entre las variables oscilaron entre 0.36 y 0.70, todas con $p < 0.001$. La consistencia interna se calculó usando el coeficiente alfa, con valores alfa de 0.62 a 0.79. Los índices de ajuste del modelo SEM fueron: Chi-Cuadrado (χ^2) = 0.001; CFI = 0.994, TLI = 0.989, RMSEA = 0.034, RMR = 0.038. El compromiso fue un predictor relativamente más fuerte del desempeño laboral ($\beta = 0.74$) que la motivación laboral ($\beta = 0.12$). **Conclusiones:** El estudio considera el papel del compromiso y la motivación laboral en la predicción del desempeño en el sector público. Basado en esta investigación, se recomienda que los enfoques institucionales se concentren en las estrategias de compromiso laboral para mejorar la eficiencia y efectividad de las organizaciones públicas.

Palabras clave: *motivación laboral; engagement; desempeño laboral; colaboradores; entidad pública.*

Work motivation and engagement as predictors of job performance in employees of a public entity: application of a structural equation model

Abstract

Objective: The objective of this study is to examine how work motivation and work engagement predict the work performance of employees in a public entity. **Method:** The research was descriptive-explanatory, quantitative, non-experimental and cross-sectional. A trained non-probability convenience sampling method was used to access a sample of 214 employees of a public entity. Data were collected using a structured questionnaire of closed-ended questions with Likert scale-based responses and analyzed by advanced statistical techniques using structural equation modeling (SEM). **Results:** Descriptive statistics of the study variables suggest that the scores for Job Motivation ($M = 12.57$, $SD = 0.44$), Engagement ($M = 18.20$, $SD = 1.06$) and Job Performance ($M = 20.36$, $SD = 0.32$) are between the range of 0-30. Correlations between variables ranged from 0.36 to 0.70, all with $p < 0.001$. Internal consistency was calculated using coefficient alpha, with alpha values ranging from 0.62 to 0.79. The SEM model fit indices were Chi-Square (χ^2) = 0.001; CFI = 0.994, TLI = 0.989, RMSEA = 0.034, RMR = 0.038. Commitment was a relatively stronger predictor of job performance ($\beta = 0.74$) than job motivation ($\beta = 0.12$). **Conclusions:** The study considers the role of job commitment and job motivation in predicting performance in the public sector. Based on this research, it is recommended that institutional approaches should focus on work engagement strategies to improve the efficiency and effectiveness of public organizations.

Keywords: *work motivation; engagement; job performance; collaborators; public entity.*

Introducción

La motivación laboral y el engagement representan dos elementos fundamentales en el contexto organizacional, dado que ejercen una influencia directa sobre el rendimiento de los colaboradores (Bohórquez et al., 2020). Dentro del contexto de las instituciones públicas, con funciones alineadas según estructuras jerárquicas estrictas, ascendentes o descendentes, tipos de recursos escasos y políticas gubernamentales, cómo estas características influirán en la productividad y el rendimiento de los colaboradores (Chiavenato, 2021). Estas entidades encargadas de brindar servicios esenciales a la sociedad operan con un equipo altamente motivado y dedicado a sus objetivos para usar los recursos de manera efectiva (Chiquito et al., 2024). Por lo tanto, este estudio tiene como objetivo explorar el papel de la motivación y el engagement como predictores del desempeño de los colaboradores en una entidad pública, planteando la hipótesis de que la relación entre ambas variables es crítica para el rendimiento de los colaboradores y, en consecuencia, para la productividad de la organización al alcanzar sus metas.

La motivación de los empleados es el impulso interno de los empleados para trabajar hacia el logro de objetivos y cómo eso impacta el rendimiento del empleado dentro de un entorno organizacional. A lo largo de los años, se han presentado diferentes enfoques para explicar diferentes factores involucrados en la motivación (Vigoa et al., 2022). Una de las teorías más conocidas sobre la motivación humana fue propuesta en 1943 por Maslow, quien sugirió que los seres humanos tienen una gama de necesidades en una jerarquía, desde necesidades básicas hasta la autorrealización (Álvarez y Sánchez, 2022). Sin embargo, una teoría más reciente, que es una parte vital para entender el reconocimiento y la diferenciación entre motivación intrínseca y extrínseca, es la teoría de la autodeterminación, desarrollada por Deci y Ryan en 1985 (Maritza et al., 2021). La motivación intrínseca es cuando la motivación surge desde dentro del individuo, como la satisfacción obtenida de su trabajo, la cual tiene una

correlación positiva con el desempeño y la satisfacción en el trabajo (Iparraguirre y Salazar, 2021).

En contraste, el engagement (o como lo llamamos en el entorno laboral, el grado de energía, compromiso e inmersión que un empleado aporta a su trabajo) es también una pieza crítica en el rompecabezas de la evaluación del rendimiento laboral (Hernández et al., 2023). Contrario al agotamiento laboral que refleja un enfoque negativo hacia el trabajo, la implicación favorece una tendencia a mejorar el rendimiento (Ordóñez et al., 2021). Evaluada en términos de productividad, calidad del trabajo producido o retención y compromiso de los empleados, la implicación ha demostrado tener una relación positiva (Avilés, 2024). En estudios recientes, la teoría de los recursos laborales ha sido importante, postulando que los empleados con suficientes recursos psicológicos son más propensos a experimentar implicación (Bakker et al., 2023).

En un contexto laboral, el desempeño se define como el grado relativo en el que un empleado cumple con las expectativas de un trabajo, así como con los objetivos de una organización. Permite revisar objetivamente cuán efectivamente y eficientemente cada empleado está realizando su trabajo y contribuyendo activamente al logro de los objetivos organizacionales. Variables psicosociales o humanísticas asociadas con la motivación y el compromiso han demostrado en numerosos estudios científicos estar directamente relacionadas con la productividad laboral de cada persona, lo cual se traduce en mejoras específicas en la productividad, eficiencia o capacidad de innovación en el ambiente de trabajo (Zaragoza et al., 2023). Los resultados combinados subrayan el hecho de que estos factores juegan un papel crítico en brindar resultados positivos y exitosos tanto para la empresa como para sus mejores empleados.

Aunque hay muchos estudios sobre la motivación y el compromiso, así como el desempeño laboral, hay una falta de estudios que hayan investigado el efecto de cualquiera de

las variables en el desempeño laboral en el sector público. Esta última perspectiva desempeña un papel clave en cómo funcionan las organizaciones gubernamentales y las personas que las integran, respecto a los presupuestos financieros, las estructuras burocráticas y las extensas políticas públicas (Waissbluth, 2021). Por lo tanto, entender cómo la motivación y la responsabilidad afectan el desempeño laboral de tales entidades es muy importante.

El sector público necesita desesperadamente un mejor rendimiento de sus empleados. Las agencias enfrentan el desafío de tener un mayor impacto en la sociedad a la que sirven; por lo tanto, necesitan mejorar la motivación y el compromiso de su personal para mejorar su productividad y eficiencia. Esta comprensión puede usarse para crear políticas a nivel organizacional que generen un entorno de trabajo altamente productivo. La motivación y el compromiso han sido bien estudiados en el sector privado; sin embargo, ha habido menos investigación en el sector público que examine qué tan bien estas variables impulsan el desempeño laboral. Estas características organizacionales, como las estructuras burocráticas y las consideraciones políticas, requieren una investigación profunda que vaya más allá del estudio actual. Así, uno de los sectores más importantes en la prestación de servicios a los ciudadanos es el sector público, aumentando la relevancia de estos elementos contextuales al diseñar estrategias para superar problemas de rendimiento (Waissbluth, 2021).

Algunas cosas se pueden inferir mejor a partir de los cambios que ocurrieron alrededor de la investigación sobre el compromiso laboral y la motivación en las últimas décadas. La teoría de la autodeterminación propuesta por Deci y Ryan ha tenido una gran influencia, ya que también ha definido la motivación intrínseca y extrínseca en la literatura (Van den Broeck et al., 2021). Por lo tanto, el modelo de compromiso de Schaufeli y Bakker sigue este marco de manera positiva, modelando el compromiso como un estado positivo formado por vigor, dedicación y absorción, lo que permite un mejor rendimiento (Núñez et al., 2024). La teoría de los recursos de trabajo ha brindado mucha ayuda para que niveles bastante altos de recursos

tanto organizacionales como individuales fomenten el compromiso que conduce aún más al rendimiento (Daswati et al., 2021).

Diferentes estudios anteriores exploraron la relación entre motivación, compromiso y desempeño laboral. Ramadan et al. (2024), exploraron que es debido a tal influencia que se llevó a cabo un estudio, para explorar los efectos de la motivación laboral y el compromiso laboral en el desempeño laboral en una empresa minorista. Se encontró que la motivación laboral muestra una correlación positiva y significativa hacia el desempeño laboral ($r = 0.236$, $p = 0.024$), mientras que el compromiso laboral no contribuye significativamente hacia el impacto del desempeño ($r = 0.010$, $p = 0.000$). Este análisis apoya además la idea de que la motivación es un mejor predictor del desempeño que el compromiso. Dolores et al. (2023), exploran el campo de la salud, encontraron que la motivación estaba correlacionada positiva y fuertemente con el desempeño laboral ($r = 0.889$, $p = 0.354$), lo cual es un hallazgo importante al considerar la motivación a la luz del desempeño en un lugar de trabajo con desafíos formidables como el sector salud post-pandemia. También en la misma línea de investigación, Huamán y Torres (2023) analizaron el impacto del compromiso en el desempeño de los colaboradores de un programa social en Apurímac, Perú. Los resultados indicaron que el compromiso laboral obtuvo una alta correlación estadísticamente positiva hacia el desempeño laboral ($\rho = 0.783$, $p = 0.010$), lo que implica que el compromiso laboral parece ser un determinante relevante del desempeño en situaciones orientadas socialmente. En línea con eso, Leguía y Valeriano (2022) exploraron la Municipalidad Distrital de San Jerónimo y encontraron una relación moderada y positiva entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, como lo evidencia el coeficiente r ($r = 0.447$, $p = 0.00$), lo que indica que, a medida que aumenta la motivación laboral, se obtiene un alto compromiso corporativo. La exploración de Cruzado y Alomia (2020) acerca del rendimiento en el trabajo en la Municipalidad de Lince evidenció percepciones moderadas acerca del rendimiento en la tarea

($m= 2.84$), comportamientos perjudiciales ($m= 2.94$) y rendimiento en el contexto ($m= 2.86$). Los hallazgos indican que los colaboradores con un rendimiento inferior y una conducta perjudicial podrían aprovechar actividades destinadas a potenciar su desempeño y disminuir dichas conductas. Finalmente, la exploración realizada por Gunawan y Sondakh (2020) en Surabaya, Indonesia, acerca de la influencia de la motivación laboral, el compromiso laboral y la satisfacción laboral en el rendimiento laboral, evidenció que la motivación presenta una asociación moderada con el rendimiento laboral ($r= 0.442$, $p= 0.000$), mientras que el compromiso laboral evidenció una asociación más baja ($r= 0.281$, $p= 0.020$). Estos hallazgos concuerdan con la hipótesis de que la motivación influye más en el rendimiento en el trabajo que el compromiso.

Al analizar la motivación y el compromiso en organizaciones del sector público, que siguen siendo relativamente pasadas por alto en la literatura, este estudio ofrece nueva evidencia.

Esto también empleará un diseño de investigación que podría facilitar una investigación más amplia y profunda sobre la relación entre motivación, engagement y desempeño laboral. En contraste con otros estudios que utilizan modelos más simples, las relaciones entre estas variables se estudiarán en su totalidad. La hipótesis principal es determinar que la motivación y el engagement tienen un efecto positivo y significativo en el desempeño laboral del sector público, incluidos los efectos de la interacción entre estas variables. La suposición básica del estudio actual afirma que la motivación y el compromiso laboral influyen positivamente en el desempeño laboral de los empleados en institutos públicos. Con base en esto, esto plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo interactúan la motivación laboral y el engagement para influir en el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública?

Por otro lado, cabe destacar que el objetivo a alcanzar se realizará mediante un diseño exploratorio cuantitativo, utilizando herramientas estadísticas avanzadas para analizar las

relaciones entre la motivación, el compromiso y el desempeño laboral (Hernández y Mendoza, 2023). Se seleccionarán muestras aleatorias de empleados de diferentes regiones donde opera una empresa pública. Serán recopiladas utilizando cuestionarios estructurados con escalas de Likert y analizadas adecuadamente con software estadístico.

Metodología

Diseño

Según Hernández y Mendoza, (2023), el enfoque de esta exploración se basa en análisis cuantitativo con un diseño no experimental, de nivel descriptivo-explicativa y de corte transversal. La investigación se lleva mediante la recolección de datos para su respectivo estudio con el propósito de validar la hipótesis planteada, es un estudio no experimental porque no se influirá ni se manipulará deliberadamente las variables. Transversal, puesto que no se tomarán periodos para su realización.

Este estudio emplea un método de muestreo no probabilístico por conveniencia, tal como detallan Hernández (2021), este método se utiliza cuando se escogen los participantes de forma sencilla y accesible, un estudio por conveniencia ya que el propósito era recopilar datos concretos y pertinentes. En este estudio incluyo a 214 colaboradores donde participaron tanto desde la alta gerencia hasta nivel operativa de la municipalidad distrital de Coporaque.

Participantes

La muestra analizada en el presente estudio comprende un total de 214 participantes, con una distribución etaria donde el grupo mayoritario corresponde a individuos de 18 a 25 años (35.5%), seguido por el grupo de 26 a 33 años (26.2%), 34 a 40 años (22.9%), y finalmente, aquellos de 41 años o más (15.4%). En cuanto al sexo, la distribución es relativamente equitativa, con un 52.3% de mujeres y un 47.7% de hombres. En términos de nivel educativo, la mayoría de los participantes posee un grado universitario (53.3%), mientras

que el 37.4% cuenta con educación técnica; un porcentaje menor tiene educación secundaria (9.3%) y ninguno con solo educación primaria. En relación al estado civil, el 76.6% de los encuestados se identifican como solteros, el 19.2% están casados, el 4.2% son viudos, y no se reportaron participantes divorciados. Respecto a la situación laboral, el 65.0% se encuentra bajo contrato de locación de servicios, el 18.2% están contratados, el 7.9% contratados bajo modalidad CAS, y el 8.9% están nombrados.

Tabla 1

Análisis Sociodemográfico (n = 214).

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Edad	18 a 25 años	76	35.5%
	26 a 33 años	56	26.2%
	34 a 40 años	49	22.9%
	41 años a más	33	15.4%
Sexo	Masculino	102	47.7%
	Femenino	112	52.3%
Grado	Primaria	0	0.0%
	Secundaria	20	9.3%
	Técnico	80	37.4%
	Universitario	114	53.3%
Estado	Soltero(a)	164	76.6%
	Casado	41	19.2%
	Viudo	9	4.2%
	Divorciado	0	0.0%
Situación laboral	Contrato de locación de servicios	139	65.0%
	Contratado	39	18.2%
	Contratado cas	17	7.9%
	Nombrado	19	8.9%
Total		214	100.0%

Nota. Datos extraídos de la muestra de estudio.

Instrumentos

La principal técnica a utilizarse es por medio de cuestionarios los cuales están conformados por tres instrumentos los que contribuirán a explicar las variables, motivación laboral (Alarcon, 2022), engagement (Schaufeli & Bakker, 2003) y desempeño laboral (Gonzales, 2023).

Motivación laboral

Se utilizo la técnica de cuestionario para la variable motivación laboral la cual fue tomado por Alarcon (2022) la autora aplico su instrumento en una institución educativa de Chiclayo la cual el título de su investigación es motivación laboral y compromiso organizacional, este instrumento fue validado por cinco jueces expertos, asimismo tiene una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.916, por ello se utilizó el siguiente instrumento de medición para la variable. Cuenta con 20 ítems medidos con escala de medición Likert (1) = nunca, (2) = casi siempre (3) = siempre). Sus dimensiones que evalúa este instrumento son 3; 1) Retribución económica (7 ítems), 2) Reconocimiento social (6 ítems), 3) Salario emocional (3 ítems).

Engagement

El instrumento de cuestionario para la variable engagement fue tomado por Schaufeli y Bakker (2003) El cual consta de 17 ítems medidos con escala Likert de 7 puntos donde (1) =Nunca, (2) = Casi nunca, (3) =Pocas veces, (4) = A veces, (5) = Con frecuencia, (6) = Casi siempre y (7) =Siempre. Las dimensiones que evalúa el instrumento son 3: 1) Vigor (6 ítems), 2) Dedicación (5 ítems), 3) Absorción (6 ítems). Los autores reportan una confiabilidad aceptable del instrumento ($\alpha \geq 0.70$, la validez de estructura interna (CFI = 0.83; RMSEA <0.08) y la validez de contenido por medio de criterio de jueces aceptable (V-Aiken = 0.9). El

instrumento ha sido utilizado en otros estudios presentando buenos resultados de medición (Cateriano et al., 2020) y (Carriel, 2022).

Desempeño laboral

El instrumento de cuestionario para la variable desempeño laboral fue tomado por Gonzales (2023) donde se tiene una confiabilidad de 0.99. el instrumento tiene una excelencia confiabilidad, por lo cual se optó por utilizarse el instrumento, tiene 3 dimensiones, 1) desempeño de tarea (6 ítems), 2) desempeño contextual (4 ítems), 3) desempeño organizacional (6 ítems). Con 16 ítems, con medición de escala Likert. (1) = Nunca, (2) = Casi nunca, (3) = A veces, (4) = Casi siempre, (5) = Siempre.

Análisis estadísticos

Los datos serán inicialmente procesados utilizando la técnica parceling, la cual consiste en agrupar los ítems en dimensiones y variables con el propósito de desarrollar un modelo más breve (Hoyle, 2023). A continuación, se realizará una evaluación del perfil de los datos mediante la obtención de estadísticas descriptivas como la media (M), la desviación estándar (DE), la Asimetría (g1) y la Kurtosis (g2). Además, se calculará la matriz de asociación de Pearson para examinar las relaciones entre las variables en interés. De acuerdo con Kline (2016), se considerarán aceptables valores de asimetría dentro de -3 a 3 y valores de curtosis entre 8 y 20. Todos estos estudios será procesados en el programa SPSS v.26.

La fiabilidad se valorará mediante el procedimiento de consistencia interna, que se cuantificará con el coeficiente alfa. De acuerdo con la literatura (Roco et al., 2024) se interpretan los valores de alfa (α) de la siguiente forma, por debajo de 0.5 es considerado inaceptable, 0.5 a 0.6 es calificado como pobre, de 0.6 a 0.7 es considerado cuestionable, de 0.7 a 0.8 es aceptable, de 0.8 a 0.9 es considerado bueno y 0.9 se considera excelente. En cuanto

al coeficiente omega, se considera adecuado si se encuentra en el rango entre 0.7 y 0.9. (Kalkbrenner, 2021).

La verificación del contenido de los instrumentos se llevará a cabo utilizando el método del criterio de jueces y se evaluará mediante del coeficiente V de Aiken (Merino, 2022). De acuerdo con la literatura de Aiken superan el umbral de 0.8 se considera aceptable tanto el ítem como la dimensión a la que pertenece. Si el valor es inferior a 0.8 en uno o dos criterios, se realizarán ajustes correspondientes (Pérez et al., 2021).

El modelo teórico será validado utilizando datos empíricos a través del método SEM de modelamiento de ecuaciones estructurales, mientras que el análisis de trayectoria se realiza con el programa AMOS v26. posteriormente se analizarán las modificaciones del modelo colaborador índices tales como CFI, RMSEA y SRMR. “Se conseguirán estos valores a través del software R, colaborador el estimador robusto MLR máxima verosimilitud robusta”. De acuerdo Soriano y Mejía (2022) si es necesario, se ajustará el modelo utilizado índices de modificación como correlaciones de errores proporcionados por el programa. Una vez ajustado el modelo, se calcularán los coeficientes de regresión estandarizados (β) y se determinara la cantidad de variabilidad explicada utilizando el software AMOS, de acuerdo con la literatura revisada, los valores aceptados para los índices de ajuste son CIF Y TLI > 0.90; RMSEA Y SRMR < 0.08 (Vargas, 2023; Alvarez y Dicovski, 2022; Ramos, 2021)

Declaración sobre aspectos éticos

El presente estudio fue explicada a autoridades administrativas de la municipalidad de Coporaque y participantes para su respectiva recolección de datos. La participación fue de manera opcional. También se les informo que los resultados esperados se manejaran de manera confidencial.

Resultados

Evaluación de datos atípicos

La información no exhibió datos perdidos y, conforme a la prueba de Mahalanobis para la depuración de datos atípicos, se procedió a la eliminación de un participante. Por lo tanto, la información final para su procesamiento consistió en 214 participantes.

Análisis descriptivos, matriz de correlaciones, Pearson y confiabilidad

Las puntuaciones correspondientes a las variables estudiadas fueron escaladas entre los valores 0 y 30 con el objetivo de facilitar su interpretación. La Tabla 2 presenta la matriz de correlaciones y los resultados descriptivos correspondientes, donde los valores absolutos de las correlaciones oscilan entre .36 y .70 respectivamente. Las variables de estudio se destacan con negritas en la tabla. Además, se constata que la distribución de datos de la exploración satisface la suposición de normalidad univariada, lo cual se debe a que los valores de asimetría y curtosis son aceptables. Adicionalmente, este diagrama ilustra las consistencias internas identificadas entre los valores de .62 y .79.

Tabla 2

Estadísticos descriptivos, consistencias internas y correlaciones para las variables de estudio

Variable	DE	g1	g2	alfa	1	2	3
Motivación Laboral	214.00	12.57	-0.44	0.73	0.72	-	
Engagement	214.00	18.20	0.28	1.06	0.79	0.36	-
Desempeño Laboral	214.00	20.36	0.32	-0.87	0.62	0.38	0.70

Nota. Todas las correlaciones son estadísticamente significativas ($p < .001$). Se resaltan aquellas correlaciones entre las variables de estudio.

Evaluación del modelo hipotetizado

Tabla 2

Índices de ajuste esperados para un modelo de ecuaciones estructurales e índices obtenidos para el análisis factorial confirmatorio

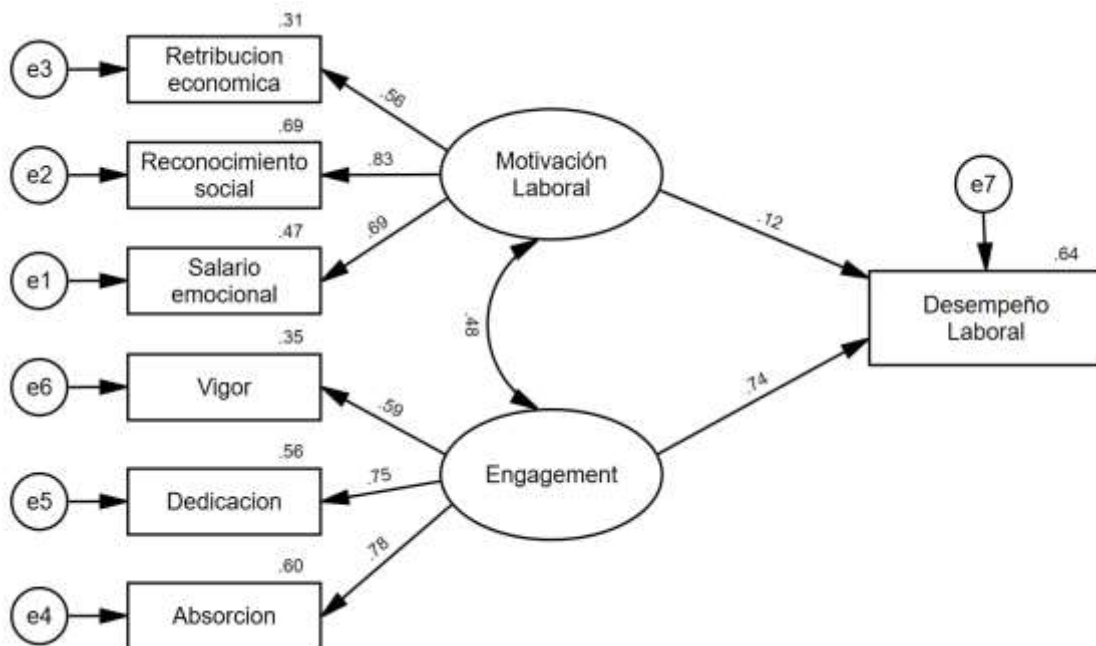
Índice de ajuste	Esperado	Obtenido
Chi-Cuadrado χ^2	> 0,05	0.001
Índice de ajuste comparativo (CFI)	0.90 - 1	0.994
Índice no normalizado de ajuste (NNFI o TLI)	0.90 - 1	0.989
Error cuadrático media de aproximación (RMSEA)	< 0.08	0.034
Índice residual de la raíz cuadrada media (RMR)	< 0.08	0.038

Nota. Los valores obtenidos para los índices de ajuste muestran un buen ajuste del modelo a los datos.

La investigación elaboró el modelo y empleó la metodología de la ecuación estructural (SEM), lo que implica la aceptación de todas las hipótesis del modelo estructural (Tabla 1). En consecuencia, se observa un efecto positivo del efecto de motivación laboral (ML) en el desempeño laboral (H1) con $\beta = 0.12$ y $p < 0.001$. Como también el engagement influye positivamente sobre el desempeño laboral (H2) con $\beta = 0.74$ y $p < 0.001$. Además, la variabilidad explicada de las variables independientes sobre desempeño laboral es de 64%. La solución estandarizada se presenta en la Tabla 1.

Figura 1

Resultados del modelo estructural explicativo del desempeño laboral (n=214).



Nota. MSE sobre el desempeño laboral.

Discusión

Este estudio confirma la importancia del engagement y la motivación laboral como predictores del desempeño en una entidad pública, destacando que el engagement tiene un impacto más fuerte ($\beta = 0.74$) en comparación con la motivación laboral ($\beta = 0.12$). Esto sugiere que el compromiso y la energía con que los colaboradores afrontan sus tareas son más determinantes en su rendimiento que los factores motivacionales.

A diferencia de estudios similares anteriores, Ramadan et al. (2024), en el campo de la industria minorista, mostró que la motivación laboral podría mediar ($r = 0.236$, $p = 0.024$) entre el desempeño y la motivación laboral, lo que significa que la motivación laboral influiría en el desempeño, pero el compromiso no influiría ($r = 0.010$, $p = 0.000$). Por el contrario, nuestro análisis del sector público reveló que el compromiso es el ingrediente más significativo. De

manera similar, Dolores et al. (2023), sin embargo, no se describieron las dimensiones de desempeño laboral en la vida real, aunque la motivación estaba fuertemente ligada al desempeño laboral ($r = 0.889$, $p = 0.354$) en este estudio un contexto en el que se necesitaba un alto desempeño laboral. Sin embargo, nuestra determinación ha encontrado que el compromiso ($\beta = 0,74$) está más afectado que la motivación ($\beta = 0,12$), mostrando que la estabilidad y dinámica del sector público moderan estos efectos. Nuestros resultados están en línea con los de Huamán y Torres (2023), quienes encontraron que la participación en un programa social en Perú tenía una asociación estadísticamente significativa con el rendimiento ($\rho = 0,783$, $p = 0,010$). Esto significa que, en entornos donde los colaboradores se sienten en sintonía con los objetivos de la organización, el compromiso es el ingrediente vital ya que resulta en un rendimiento elevado. Por el contrario, Gunawan y Sondakh (2020) encontraron que la motivación influía más en el rendimiento en Indonesia ($r = 0,442$, $p = 0,000$) que el compromiso ($r = 0,281$, $p = 0,020$). Estas diferencias sistemáticas indican que factores como el entorno laboral y las instituciones gubernamentales influyen en qué relevancia tiene cada variable; en el sector público, el compromiso juega un papel más importante.

Para el sector público, nuestro análisis proporciona una evidencia sólida porque en este sector, la motivación parece no jugar un papel tan importante como en otros sectores, tanto por los presupuestos limitados como por la burocracia implícita y la rigidez de los incentivos. El estudio también informó un buen ajuste del modelo teórico correspondiente a través del modelo de ecuaciones estructurales ($\chi^2 = 0.001$, $CFI = 0.994$, $RMSEA = 0.034$), explicando el 64% de la varianza del desempeño laboral. Existen limitaciones en este análisis, a pesar de estos hallazgos. Este diseño es transversal, lo que no permite establecer inferencias causales inequívocas, y al estar controlado de manera única en relación con una organización pública no garantiza la completa generalización de los hallazgos. Podrían emplearse diseños longitudinales en estudios futuros para evaluar el desarrollo del compromiso, la motivación y

el rendimiento a lo largo del tiempo. Por lo tanto, las consecuencias subrayan la necesidad de fomentar el compromiso en los empleados del sector público debido a su impacto significativo en el desempeño. Las políticas de la organización deberían centrarse en tácticas que fomenten el compromiso en el trabajo, complementando los estímulos motivadores convencionales para mejorar el desempeño en este sector.

Conclusión

Se puede concluir que el modelo empírico planteado logra ajustarse adecuadamente al modelo teórico propuesto de esta exploración, y la hipótesis fue planteada. Sin embargo, es importante señalar algunas limitaciones del estudio, como el hecho de ser un estudio transversal, es decir, se realizó en un único momento en el tiempo. Los resultados obtenidos tienen implicaciones significativas, la muestra estuvo conformados 214 participantes, distribuidos por edades de la siguiente manera: el 35.5% tenía entre 18 a 25 años, el 26,2% entre 26 a 33 años, el 22.9% entre 34 a 40 años, y el 15.4% tenía 41 años o más. En cuanto al género, el 52.3% de los participantes fueron damas y el 47.7% varones. Los participantes pertenecían al nivel colaborativo. En cuanto a los hallazgos clave, se determinó que la motivación laboral influye positivamente en el desempeño laboral, con un coeficiente $\beta = 0.12$ mientras que el engagement también impacta de manera significativamente y positiva en el desempeño laboral, con un coeficiente $\beta = 0.74$. finalmente, se recomienda que futuras investigaciones profundicen en este campo, especialmente en uso del modelamiento de ecuaciones estructurales, lo que permitirá obtener resultados y generar nuevas perspectivas sobre el tema.

Lista de Referencias

- Alarcon, G. (2022). *Motivación laboral y compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94454>
- Álvarez, A., & Sánchez, D. (2022). Implicaciones de la falta de motivación del colaborador público en su desempeño. *Administración & Desarrollo*, 52(1), 127-142. <https://doi.org/10.22431/25005227.vol52n1.8>
- Alvarez, D., & Dicovski, L. (2022). Modelos de ecuaciones Estructurales (SEM) y su aplicación en la educación. *Revista Ciencia y Tecnología el Higo*, 12(1), 28-41. <https://doi.org/10.5377/elhigo.v12i1.14524>
- Aviles, Y. (2024). Emotional salary: beyond traditional compensation. *Región Científica*, 3(1), 1-12. <https://doi.org/10.58763/rc2024191>
- Bakker, A., Demerouti, E., Sanz, A., & Rodríguez, A. (2023). La teoría de las demandas y recursos laborales: nuevos desarrollos en la última década. *Journal Of Work And Organizational Psychology*, 39(3), 157-167. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a17>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Chiavenato, I. (2021). *Gestión de talento humano*. Independently Published.
- Chiquito, G., Campozano, G., Mendoza, A., & Plúa, N. (2024). *Capacidades y desafíos de las Direcciones Estratégicas para fortalecer las instituciones públicas de Ecuador*. Editorial Internacional Alema. <https://editorialalema.org/libros/index.php/alema/article/view/23>
- Cruzado, L., & Alomia, D. (2020). Desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Lince. *Revista de Exploración Valor Agregado*, 7(1), 31-36. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1414>
- Daswati, D., Wirawan, H., Hattab, S., Salam, R., & Syarief, A. (2021). The effect of psychological capital on performance through the role of career engagement: evidence from Indonesian public organizations. *Cogent Social Sciences*, 8(1), 1-19. <https://doi.org/10.1080/23311886.2021.2012971>






- Dolores, E., Salazar, J., & Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. un estudio de caso. *Revista Iberoamericana Para la Exploración y el Desarrollo Educativo*, 13(26), 1-16. <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Gonzales, C. (2023). *El síndrome de burnout y el desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud de Ancash, 2022* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/109264>
- Gunawan, H., & Sondakh, O. (2020). The impact of work motivation, work engagement, and job satisfaction toward job performance in PT. XYZ Surabaya. *European Journal Of Business And Management*, 11(20), 48-56. <https://doi.org/10.7176/ejbm/11-20-07>
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), 1-3. <http://www.revngi.sld.cu/index.php/mgi/article/download/1442/453>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2023). *Metodología de la exploración Las rutas Cuantitativa, cualitativa y mixta* (2.^a ed.). McGraw-Hill Education.
- Hernandez, S., Serrano, C., & Cruz, D. (2023). Análisis de aspectos metodológicos y aplicaciones del engagement laboral en organizaciones colombianas. *Diversitas*, 19(1), 286-305. <https://doi.org/10.15332/22563067.9159>
- Hoyle, R. (2023). *Handbook of Structural Equation Modeling* (2.^a ed.). The Guilford Press.
- Huamán, A., & Torres, R. (2023). Engagement y desempeño laboral de los colaboradores de un programa social en la Unidad Territorial Apurímac. *PURIQ*, 5, 1-11. <https://doi.org/10.37073/puriq.5.504>
- Iparraguirre, P., & Salazar, G. (2021). Satisfacción laboral según factores organizacionales y personales en un centro de atención psicológica de Lima. *PSIQUEMAG*, 11(1), 109-126. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v11i1.2758>
- Kalkbrenner, M. (2021). Alpha, Omega, and H Internal Consistency Reliability Estimates: Reviewing these options and when to use them. *Counseling Outcome Research And Evaluation*, 14(1), 77-88. <https://doi.org/10.1080/21501378.2021.1940118>
- Leguía, M., & Valeriano, R. (2022). Motivación laboral y compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo en una municipalidad distrital, Apurímac, Perú. *TecnoHumanismo*, 2(4), 122-142. <https://doi.org/10.53673/th.v2i4.187>
- Maritza, M., García, J., Téllez, A., & Zamarripa, J. (2021). Teoría de la autodeterminación. Una perspectiva teórica para el estudio del trabajo social. *Realidades*, 11(2), 1-14. <https://realidades.uanl.mx/index.php/realidades/article/view/141>


- Merino, C. (2022). Coeficientes V de Aiken: diferencias en los juicios de validez de contenido. *Revista En Ciencias del Movimiento Humano y Salud*, 20(1), 1-10. <https://doi.org/10.15359/mhs.20-1.3>
- Núñez, J., Molina, J., Mercadé, P., & Fernández, S. (2024). Identifying employee engagement drivers using multilayer Perceptron classifier and sensitivity analysis. *Eurasian Economic Review*, 14, 1001-1022. <https://doi.org/10.1007/s40821-024-00283-6>
- Ordóñez, A., Portalanza, A., & Orejuela, M. (2021). Engagement y burnout en docentes de la Universidad de Guayaquil. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 51-64. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.4>
- Pérez, E., Fernández, A., & Morales, M. (2021). *Manual de Psicometría y Evaluación Psicológica*. Amazon Digital Services.
- Ramadan, D., Khusniyah, N., & Tri, D. (2024). The effect of employee motivation and employee engagement on job performance mediated by job satisfaction. *International Journal Of Research In Business And Social Science (2147-4478)*, 13(1), 220-231. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i1.3133>
- Ramos, C. (2021). Un método de cálculo de tamaño muestral de análisis de potencia a priori en modelos de ecuaciones estructurales. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 14(1), 104-105. <https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2021.141.909>
- Roco, Á., Aguilera, R., & Olgún, M. (2024). Advantages of using McDonald's Omega Coefficient over Cronbach's Alpha. *Nutrición Hospitalaria*, 41(1), 262-263. <https://doi.org/10.20960/nh.04879>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *UWES – Utrecht Work Engagement Scale* (1.^a ed.). Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Soriano, J., & Mejía, J. (2022). Modelado de ecuaciones estructurales en el campo de las ciencias de la Administración. *Revista de Métodos Cuantitativos Para la Economía y la Empresa*, 33, 242-263. <https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.5414>
- Van, A., Howard, J., Van, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond Intrinsic and Extrinsic Motivation: A meta-analysis on Self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review*, 11(3), 240-273. <https://doi.org/10.1177/20413866211006173>
- Vargas, D. (2023). *Aspectos metodológicos para la exploración social: modelos de ecuaciones estructurales*. UNAM, Programa Universitario de Estudios del Desarrollo.

- Vigoa, Y., Pardo, D., Piedra, M., Criollo, A., Herrera, L., Torres, L., Gómez, J., Piloza, L., & Marcillo, L. (2022). *Psicología para todos: Entendiendo la conducta humana*. Editorial Internacional Alema. <https://editorialalema.org/libros/index.php/alema/article/view/47>
- Waissbluth, M. (2021). *Introducción a la gestión pública*. Penguin Random House.
- Zaragoza, W., Pineda, J., Salazar, L., & Silva, G. (2023). Desempeño laboral. revisión literaria. *COMMERCIIUM PLUS*, 5(1), 1-12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

Anexos

Anexo 1. Evidencia de sumisión

 Francisco Santillán Campos <revistaride@cenid.org.mx>     | ...

Para:  nilson.merma Jue 10/04/2025 19:19

Nilson Merma Huayhua:

Gracias por enviar el manuscrito, "UN Motivación laboral y engagement como predictoras del desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública: aplicación de un modelo de ecuaciones estructurales" a RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. Con nuestro sistema de gestión de revistas en línea, podrá iniciar sesión en el sitio web de la revista y hacer un seguimiento de su progreso a través del proceso editorial:

URL del manuscrito: <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/authorDashboard/submission/2376>
Nombre de usuario/a: nilsonmerma

En caso de dudas, contacte conmigo. Gracias por elegir esta revista para publicar su trabajo.

Francisco Santillán Campos

Revista Iberoamericana para la
Investigación y el Desarrollo Educativo <http://ride.org.mx/index.php/RIDE>

Anexo 2. Resolución de expedito



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

RESOLUCIÓN N° 029A-2025/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima 25 de febrero de 2025

VISTO:

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **NILSON MERMA HUAYHUA**, identificado(a) con código Universitario N° 201911533 y **MARITZA COLQUEHUANCA APAZA**, identificado(a) con código Universitario N° 201911526 de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la sustentación de tesis;

Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando el informe de tesis en formato artículo, presentado por el (la) (los, las) bachiller(es): **NILSON MERMA HUAYHUA** y **MARITZA COLQUEHUANCA APAZA**, de acuerdo con las normas establecidas;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 25 de febrero de 2025 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

1. Aprobar la sustentación de: **NILSON MERMA HUAYHUA** y **MARITZA COLQUEHUANCA APAZA**, para que sustenten su Informe de Tesis; conducente al Título Profesional de Licenciado (a) en Administración y Negocios Internacionales.
2. Designar el Jurado de sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Miembros del Jurado De Sustentación	Tesis	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: Mtro. Edwin Ovalle Huayllara Secretario: Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco Vocal: Mtro. Lucas Fernando Meza Revatta Asesor: Mtro. Amed Vargas Martínez	Nilson Merma Huayhua Maritza Colquehuanca Apaza	Motivación laboral y engagement como predictores del desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública: aplicación de un modelo de ecuaciones estructurales	Miércoles 19 de marzo de 2025 11:00 Horas	Presencial

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Mario Manuel Siles Nates
DECANO (e)



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA

Anexo 3. Instrumentos

Apreciado participante, reciba un cordial saludo, a continuación, le presentamos los cuestionarios aplicados para el estudio ***“Motivación laboral y engagement como predictoras del desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública: aplicación de un modelo de ecuaciones estructurales”***. De antemano agradecer por la honestidad de sus respuestas.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sus respuestas serán de carácter anónimo y solo con fines académicos. En ese sentido ¿está de acuerdo en participar en el estudio? Si () No ()

Para ser partícipe de un sorteo de audífonos inalámbrico registre su número de celular

_____.

I. INFORMACION DEMOGRAFICA

Marque con una “X” la respuesta que corresponda

1. **Edad:** _____.
2. **Sexo:**
 - a) Masculino
 - b) Femenino
3. **Grado de instituciones**
 - a) Primaria
 - b) Secundaria
 - c) Técnico
 - d) Universitario
4. **Estado civil:**
 - a) Soltero(a)
 - b) Casado
 - c) Viudo
 - d) Divorciado
5. **Condición laboral**
 - a) Contrato de locación de servicio
 - b) Contratado
 - c) Contrato Cas
 - d) Nombrado

II. CUESTIONARIO: Motivación Laboral

Instrucciones

Lea cada ítem y marque su respuesta con un “X” de acuerdo a la siguiente escala de puntuación mostrada y no deje ninguna pregunta sin responder.

1	2	3
Nunca	Casi siempre	Siempre

N°	Items	Escala de valoración		
		Nunca	Casi siempre	Siempre
1	Recibe una remuneración justa por el trabajo que realiza			
2	Es incentivado económicamente por el trabajo sobresaliente			
3	Se beneficia con oportunidades de préstamo			
4	Percibe remuneración extra por los servicios prestados			
5	Es recompensado en forma equitativa por la labor que efectúa			
6	Le favorecen las leyes laborales			
7	Recibe compensación económica apropiada por tiempo de servicios			
8	Es reconocido por el trabajo realizado			
9	Los logros alcanzados son valorados			
10	Es estimulado por el desempeño sobresaliente			
11	Contribuye al mejoramiento del servicio que se ofrece a los usuarios			
12	Es respetado socialmente por los servicios que presta			
13	Se le otorga un acorde reconocimiento por tiempo de servicios			
14	El horario de trabajo promueve la tranquilidad			
15	Se le ofrece actualización profesional acorde con la labor que desempeña			
16	Participa de espacios de ocio			
17	Los beneficios sociales garantizan el bienestar laboral			
18	Se propicia un ambiente laboral favorable			
19	Recibe reconocimiento personal por los logros alcanzados			
20	Trabaja en un escenario relajado y divertido			

III. CUESTIONARIO: Engagement

Instrucciones

Lea cada ítem y marque su respuesta con un “X” de acuerdo a la siguiente escala mostrada y no deje ninguna pregunta sin responder.

0	1	2	3	4	5	6
NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	REGULARMENTE	BASTANTE VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

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

IV. CUESTIONARIO: Desempeño laboral

Instrucciones

Lea cada ítem y marque su respuesta con un “X” de acuerdo a la siguiente escala mostrada y no deje ninguna pregunta sin responder.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	Ítems	Puntajes				
		1	2	3	4	5
1	Considera que usted toma decisiones acertadas de acuerdo a su conocimiento, experiencia y buen juicio.					
2	Considera usted que analiza y medita bien antes de tomar alguna decisión.					
3	Considera que planifica sus actividades estableciendo plazos para cumplimiento de sus funciones en el tiempo oportuno.					
4	Considera que identifica con claridad aquellas tareas que requieren de mayor dedicación y tiempo para desarrollarla.					
5	Considera que maneja adecuadamente sus conocimientos en su área de trabajo.					
6	Considera que en la institución laboral le incentivan a capacitarse para su mejor desempeño.					
7	Considera que se preocupa por cumplir con las funciones asignadas y de acuerdo a lo programado.					
8	Considera que promueve la colaboración para lograr los objetivos entre sus compañeros de trabajo.					
9	Considera que el jefe le sugiere capacitarse, para que mejore su desempeño laboral.					
10	Considera que busca adquirir nuevos conocimientos y los comparte con sus colegas.					
11	Considera que presenta fatigas ergonómicas durante su jornada laboral.					
12	Considera que pedir permiso personal de forma recurrente afecta su desempeño laboral.					
13	Considera que asiste puntualmente al centro laboral.					
14	Considera que otros servidores desarrollan actividades ajenas o personales durante su jornada laboral.					
15	Considera que otros servidores utilizan los recursos de la institución para otras actividades ajenas a la institución.					
16	Considera que pone excusas para faltar a su jornada laboral.					