

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL (ENGAGEMENT) EN EL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAN JERÓNIMO, ANDAHUAYLAS, APURÍMAC 2019**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración de Empresas

Presentado por:

MARCELINA LEGUÍA MAUCAYLLE

Andahuaylas, Perú

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL (ENGAGEMENT) EN EL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAN JERÓNIMO, ANDAHUAYLAS, APURÍMAC 2019**

Presentado por:

MARCELINA LEGUÍA MAUCAYLLE

Asesor:

Mgtr. John Peter Aguirre Landa

Andahuaylas, Perú

2019



Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ACTA DE SUSTENTACIÓN

En el local de *Auditorio de IPAE-FCE Sede Académica de Coyalpachio*, de la Universidad Nacional José María Arguedas, en la ciudad de *San Jerónimo And.* siendo las *10:00* horas del día *uno* de *Octubre* del año *2019*, se reunieron el *Lic. Adm. Víctor Raúl Garate Luque - presidente*, *Mg. Edwin Mescco Cáceres - Secretario* y el *Mg. Edwin Gómez Chipana* vocal integrantes del Jurado Evaluador del Informe Final de Tesis Titulado: *Motivación laboral y compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo de la Municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019* cuyo autor es el Bachiller en *Administración de Empresas*, *Marcelina Leguía Mavcaylle*, y su Asesor *Mg. Jehu Peter Aguirre Landa*, con el propósito de proceder a la sustentación y defensa de dicha tesis.

Luego de la sustentación y defensa de la Tesis, el Jurado Evaluador ACORDÓ: *Aprobar* por *unanimidad*, al Bachiller en *Administración de Empresas*, *Marcelina Leguía Mavcaylle*, obteniendo la siguiente calificación y mención:

Nota en escala vigesimal		Mención
Números	Letras	
<i>16</i>	<i>dieciséis</i>	<i>muy buena</i>

En señal de conformidad, se procede a la firma de la presente acta en dos (02) ejemplares.


 UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
 Lic. Edwin Mescco Cáceres
 DOCENTE


 UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
 Lic. Adm. Víctor Raúl Garate Luque
 DOCENTE ORDINARIO
 CLAR 1996


 UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
 Mg. CPCC Edwin Gómez Chipana
 MAY. 01-30367
 DOCENTE

DEDICATORIA

A Dios, que sobre todas las cosas siempre está presente guiándome mi camino, a mis padres que son mi mayor motivo por su amor, trabajo y sacrificio y me siento privilegiada y orgullosa de tenerlos siempre en los buenos y malos momentos y mis hermanos, que siempre están presentes acompañándome y apoyándome, finalmente a todas aquellas personas que han hecho posible para cumplir con éxito mi trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi gratitud a Dios, por su bendición y por guiarme a lo largo de nuestra existencia, por ser mi fortaleza y mi apoyo en los momentos más difíciles de nuestras vidas.

A la Universidad Nacional José María Arguedas, Facultad de Ciencias de la Empresa, Escuela Profesional de Administración de Empresas, por contar con docentes extraordinarios quienes nos inculcaron y transmitieron sus conocimientos.

Mi más profundo agradecimiento a mi padre Vicente Leguía Huayana y a mi madre Teresa Maucaylle Amable, por su amor infinito y su comprensión quienes me inculcaron, por estar siempre cuando más lo necesito, y más por su paciencia y esfuerzo que me han permitido lograr hoy uno de mis sueños que más anhelaba.

A mis queridos hermanos Humberto, Alfredo y David, quienes son mi apoyo y mi fortaleza en los buenos y malos momentos siempre están presentes, por su apoyo incondicional y que siempre serán parte del cumplimiento de todos mis sueños y metas.

Así mismo, expreso mi reconocimiento al Mgtr. John Peter Aguirre Landa asesor del presenta trabajo de investigación, por su guía, seguimiento y orientación recibido a lo largo de este periodo para lograr mi objetivo.

De la misma manera a mis Jurados Evaluadores Lic. Adm. Víctor Raúl Garate Luque, Mgtr. Edwin Mescco Cáceres y Mgtr. Edwin Gómez Chipana, por transmitirme sus conocimientos y sobre todo sus sugerencias, en el transcurso de elaboración del trabajo de investigación

A los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, por permitirme realizar el trabajo de investigación.

Finalmente, a todas aquellas personas quienes colaboraron y me motivaron a seguir para lograr mis sueños, muchas gracias.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Facultad de Ciencias de la Empresa y Escuela Profesional de Administración de Empresas, presento la investigación titulada: Motivación laboral y compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019, que pretende identificar la relación que existe entre las variables de la motivación laboral y el compromiso organizacional (engagement).

La presente investigación es básica de método deductivo, diseño no experimental-transeccional, de nivel descriptivo correlacional y de un enfoque cuantitativa, por ello su objetivo general es identificar la relación que existe entre las variables de la motivación laboral y el compromiso organizacional (engagement), así mismo para ello se ha tomado en cuenta los pasos metodológicos y procedimientos de la investigación científica.

El contenido y los resultados obtenidos de la investigación pretenden coadyuvar en el conocimiento teórico científico para aquellos interesados en la lectura, así mismo servirá como el uso de los antecedentes local, nacional e internacional, de trabajos a futuro que estén relacionadas con la presente investigación.

Finalmente, señores miembros del jurado evaluador, el presente trabajo se desarrolló con mucho esfuerzo y dedicación, la misma que dejo a vuestra consideración, la cual contribuirá para el desarrollo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, provincia de Andahuaylas y región de Apurímac.

La autora

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE ANEXOS	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN.....	15
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.1. Planteamiento del problema	16
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos.....	19
1.3. Delimitación de la investigación.....	19
1.3.1. Delimitación espacial	19
1.3.2. Delimitación temporal	19
1.3.3. Delimitación teórica.....	20
1.4. Justificación	20
1.5. Objetivos	22
1.5.1. Objetivo general.....	22
1.5.2. Objetivos específicos	22
CAPÍTULO II: FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN	24
2.1. Antecedentes de la investigación.....	24
2.1.1. Antecedentes a nivel internacional.....	24
2.1.2. Antecedentes a nivel nacional	26
2.1.3. Antecedentes a nivel local	29

2.2. Marco Teórico.....	30
2.2.1. Administración	30
2.2.2. Reseña histórica del origen de las municipalidades	34
2.2.3. Motivación	35
2.2.4. Motivación laboral	36
2.2.5. Teoría bifactorial de Herzberg.....	37
2.2.6. Engagement	42
2.2.7. Compromiso organizacional.....	46
2.3. Marco conceptual	49
2.4. Marco institucional.....	51
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	53
3.1. Hipótesis.....	53
3.1.1. Hipótesis general	53
3.1.2. Hipótesis específicas	53
3.2. Variables	54
3.3. Operacionalización de variables	55
3.4. Metodología.....	57
3.4.1. Enfoque	57
3.4.2. Tipo de estudio	57
3.4.3. Diseño de investigación	57
3.5. Población y muestra	58
3.5.1. Población.....	58
3.5.2. Muestra.....	59
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	60
3.7. Métodos de análisis de datos.....	61
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	64
4.1. Resultados de la investigación.....	64
4.1.1. Datos generales.....	64
4.1.2. Análisis de la fiabilidad.....	69

4.1.3. Frecuencias de la motivación laboral y compromiso organizacional (engagement) (agrupadas).....	71
4.2. Contrastación estadística de hipótesis.....	78
4.2.1. Hipótesis general.....	78
4.2.2. Hipótesis específicas.....	79
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....	85
CONCLUSIONES.....	90
RECOMENDACIONES.....	92
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	94
ANEXOS.....	99

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Factores higiénicos y motivacionales según la teoría de Herzberg.....	40
Tabla 2: Cuadro comparativo de los regímenes laborales N° 276 y 1057.....	49
Tabla 3: Población de estudio	59
Tabla 4: Muestra de estudio del personal administrativo	60
Tabla 5: Coeficiente de correlación de rho de Spearman	63
Tabla 6: Frecuencia de género.....	64
Tabla 7: Frecuencia de edad.....	65
Tabla 8: Frecuencia del tiempo de servicio	66
Tabla 9: Frecuencia de condición laboral	67
Tabla 10: Frecuencia del nivel de estudio alcanzado	68
Tabla 11: Fiabilidad según Kuder Richardson	69
Tabla 12: Estadística de fiabilidad de las variables: Motivación laboral y compromiso organizacional (engagement).....	69
Tabla 13: Estadística de fiabilidad de la variable: Motivación laboral.....	69
Tabla 14: Estadística de fiabilidad de la variable: Compromiso organizacional (engagement).....	70
Tabla 15: Frecuencia de la variable: Motivación laboral (agrupada).....	71
Tabla 16: Frecuencia de la dimensión: Factores higiénicos (agrupada)	72
Tabla 17: Frecuencia de la dimensión: Factores motivacionales (agrupada).....	73
Tabla 18: Frecuencia de la variable: Compromiso organizacional (engagement) (agrupada)	74
Tabla 19: Frecuencia de la dimensión: Vigor (agrupada).....	75
Tabla 20: Frecuencia de la dimensión: Dedicación (agrupada)	76
Tabla 21: Frecuencia de la dimensión: Absorción (agrupada)	77
Tabla 22: Correlación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional (engagement).....	78
Tabla 23: Correlación entre los factores higiénicos y el vigor	79
Tabla 24: Correlación entre los factores higiénicos y la dedicación	80
Tabla 25: Correlación entre los factores higiénicos y la absorción.....	81
Tabla 26: Correlación entre los factores motivacionales y el vigor.....	82
Tabla 27: Correlación entre los factores motivacionales y la dedicación	83
Tabla 28: Correlación entre factores motivacionales y la absorción	84

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Visiones contrastantes de la satisfacción y la insatisfacción.....	38
Figura 2: Género de los trabajadores administrativos.....	64
Figura 3: Edad de los trabajadores administrativos	65
Figura 4: Tiempo de antigüedad de servicio de los trabajadores administrativos	66
Figura 5: Condición laboral de los trabajadores administrativos	67
Figura 6: Nivel de estudio alcanzado de los trabajadores administrativos	68
Figura 7: Motivación laboral (agrupada)	71
Figura 8: Factores higiénicos (agrupado)	72
Figura 9: Factores motivacionales (agrupada).....	73
Figura 10: Compromiso organizacional (engagement)(agrupada)	74
Figura 11: Vigor de los trabajadores administrativos (agrupado)	75
Figura 12: Dedicación de los trabajadores administrativos (agrupado).....	76
Figura 13: Absorción de los trabajadores administrativos (agrupado)	77

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación	100
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	102
Anexo 3: Matriz de instrumento de recojo de datos	103
Anexo 4: Ficha de validación por criterio de jueces o experto	107
Anexo 5: Evidencias fotográficas de la investigación.....	110
Anexo 6: Encuesta de la investigación	111
Anexo 7: Número total de trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo	116
Anexo 8: Constancia de autorización para realizar la investigación y aplicar la encuesta	117
Anexo 9: Estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.....	118
Anexo 10: Implementación futura de la nueva estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.....	119
Anexo 11: Autorización para el uso de cuestionario	120
Anexo 12: Constancia de realización de la estadística	122
Anexo 13: Constancia de la traducción del resumen en inglés.....	123

RESUMEN

La presente investigación titulada: Motivación laboral y compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019, tuvo como objetivo principal identificar la relación que existe entre las variables de motivación laboral y el compromiso organizacional (engagement).

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo básico y a su vez descriptivo-correlacional y de diseño no experimental-transeccional, la población estuvo conformada por todo el personal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo que tiene un total de 138 trabajadores y el tamaño de la muestra lo conforman un total de 88 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, es de muestreo no probabilístico intencionado u opinático por haberse seleccionado solo aquellos que el investigador vea por conveniente optar de acuerdo a la investigación.

El instrumento aplicado para la presente investigación fueron dos cuestionarios para la primera variable de la motivación laboral que consta de 41 Ítems y para la segunda variable compromiso organizacional (engagement) que consta de 17 Ítems ambas con escala de Likert, previa validación por juicio expertos.

Así mismo, se obtuvo su confiabilidad con el alfa de Cronbach para la primera variable motivación laboral con un 0,778 y para la segunda variable compromiso organizacional (engagement) con un 0,864 resultado que denotan una excelente confiabilidad de los instrumentos es decir que los instrumentos son confiables y consistentes. Finalmente, la hipótesis general de la investigación de acuerdo a los resultados obtenidos del coeficiente de rho de Spearman muestra un coeficiente de correlación de 0,447** con un nivel de Significancia Bilateral de 0,000 menor a 0,05 lo que significa que existe una Correlación positiva moderada, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

A partir de ello se afirma que existe una relación directa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019, a un nivel de confianza del 99%, en decir las dos variables tanto la motivación laboral y compromiso organizacional (engagement) guardan una relación directa si aumenta la motivación laboral también aumentará el compromiso organizacional (engagement) y si disminuye también disminuirá respectivamente.

Palabras claves: Motivación laboral, compromiso organizacional (engagement).

ABSTRACT

The present research entitled: Labor motivation and organizational commitment (engagement) in the administrative staff of the District Municipality of San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019, has as main objective to identify the relationship between that exist the variables of the labor motivation and the organizational commitment (engagement).

The present research is of quantitative approach, of basic type and at the same time descriptive-correlational and of non-experimental- transactional design, the population was formed by all the personnel of the District Municipality of San Jerónimo, that has a total of 138 workers and the size of the sample is made up of a total of 88 administrative workers of the District Municipality of San Jerónimo, it is not intentional or critical non-probabilistic sampling only those that the researcher sees as convenient to choose according to the research have been selected.

The instrument applied for the present investigation were two questionnaires for the first labor motivation consists of 41 Items and for the second organizational commitment (engagement) variable consists of 17 Items, both with Likert scale, prior of expert judgment validation.

Likewise, its reliability was obtained with the Cronbach's alpha for the first variable of the labor motivation with a 0,778 and for the second variable of the organizational commitment (engagement) with a 0,864 result that denote an excellent reliability of the instruments It means that the instruments are reliable and consistent. Finally, the general hypothesis of the investigation according to the results obtained from the Spearman rho coefficient shows a coefficient of 0,447 ** of correlation with a level of bilateral Significance of 0,00 less than 0.05 which means that exist a moderate positive correlation, therefore, the alternate hypothesis (H_a) is accepted and the null hypothesis (H_0) is rejected.

Based on this, it is affirmed that there is a direct relationship between labor motivation and organizational commitment (engagement) in the administrative staff of the District Municipality of San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019, at a confidence level of 99%, It means both variable the labor motivation and organizational commitment (engagement) keep a direct relationship if the labor motivation increases, then organizational commitment (engagement) will also increase and if it decreases, it will also decrease respectively.

Keywords: Labor motivation, organizational commitment (engagement)

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado: Motivación laboral y compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019, con el objetivo principal de identificar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional (engagement).

En la actualidad es imprescindible la motivación laboral en los trabajadores ya sean extrínseca o intrínsecamente que impulsen al desarrollo de las actividades consecuentemente lograr el compromiso organizacional (engagement), el trabajador comprometido desempeña su labor de la mejor manera y se identifica con la organización cualesquiera que fuera su naturaleza, de esta manera lograr el éxito, cumpliendo las metas que están establecidas en toda organización, cabe señalar que el trabajador es la pieza fundamental para el éxito o fracaso de una organización, es por ello que a través de la investigación se pretende identificar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional (engagement).

El presente trabajo consta de cinco capítulos, como se detalla a continuación:

El capítulo primero: Está constituida por el problema de investigación, planteamiento y formulación del problema, problema general y específico, delimitación, justificación, objetivo general y específicos.

El capítulo segundo: Aborda los antecedentes de la investigación, que servirán como guía del investigador, el marco teórico plasmados de todos aquellos conocimientos existentes y el marco conceptual donde se desarrollan todas aquellas definiciones selectivas de la investigación.

El capítulo tercero: Está referido por la metodología de la investigación, hipótesis general y específicos, variables, operacionalización de variables, metodología (enfoque, tipo y diseño de investigación), población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos.

El capítulo cuarto: Contiene la presentación de resultados el análisis y la interpretación obtenidos estadísticamente de la presente investigación y la contratación de las hipótesis.

El capítulo quinto: Se presenta las discusiones obtenidos a partir de los resultados encontrados en el desarrollo de la investigación.

Finalmente, se plantearon las conclusiones y recomendaciones, así como, se consideran las referencias bibliográficas y los anexos

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad en el mundo del trabajo se puede evidenciar competitividad en el campo científico y tecnológico; y ha evolucionado hacia ambientes cada vez más exigentes y demandantes para las personas.

Las organizaciones se están enfrentando a mercados cada vez más competitivos. En 1920, cuando se creó la organización internacional del trabajo (OIT), empezó a tomar importancia del bienestar del trabajador y se inició la legislación sobre las condiciones laborales y en el siglo XX surgen las primeras teorías y empiezan a tratar sobre temas de motivación como es la teoría de la administración científica por Frederik Taylor, quien estudio los tiempo y movimientos innecesarios, la mano de obra a partir de ello se refirió al homo economicus - hombre económico, afirmando que toda persona está motivada por las recompensas salariales, económicas y materiales.

De la misma manera la teoría de relaciones humanos aportado por Elton mayo, quien realizo un experimento concluyendo que afectan los factores externos como es la iluminación, así mismo señala que “el ser humano está motivado por la necesidad de “estar junto”, de “ser reconocido”, de recibir comunicación adecuada. (p. 93). Así mismo nace la administración por objetivos o resultados (APO) por Peter Drucker, considerado como el padre de la APO, siendo la administración por resultados un método por el cual el gerente y los subordinados establecen metas en conjunto.

A partir de ello la productividad es el único objetivo para mantenerse vigente dentro del mercado laboral, así mismo las personas se han vuelto la pieza fundamental para el éxito o fracaso de la organización, por cuanto a estos cambios exigen modificaciones en las municipalidades, ya sean estructuras internas o en las relaciones de sus trabajadores (administrativos).

Esto genera que las municipalidades implementen nuevos modelos de gestión como la administración por resultados a la actualidad las municipalidades no lo ejecutan en su totalidad como es el caso de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

En este marco referencial, uno de los aspectos que más importancia tiene para los trabajadores es la motivación laboral según Robbins & Judge (2009), definen como: “los procesos que inciden, en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” (p. 202) y según Zhang & Bartol (2010), el compromiso organizacional (engagement), consideran como “un proceso de compromiso creativo, en donde se ve la participación de los empleados en los métodos y procesos relevantes para la identificación de problemas, búsqueda de información, codificación y generación de nuevas alternativas. Estas características son supuestas como parte de una buena vinculación, lo cual contribuye a que los colaboradores logren un buen rendimiento laboral y al mismo tiempo una buena experiencia organizacional” (p.95), partiendo de estas concepciones, consideramos que según Arias (2001), Las organizaciones que busquen ser competitivas deben considerar que su activo más importante es el talento humano y determinantes del éxito o fracaso de una empresa.

Para los fines de la investigación, se ha considerado como unidad de análisis a los trabajadores administrativos que prestan sus servicios en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, es por ello necesario tener la capacidad de adaptarse a un modelo de compromiso organizacional (engagement) para ser efectiva su gestión y consecuentemente potencializar el capital humano, a través de la motivación laboral. Respecto a compromiso organizacional (engagement) se requiere trabajadores motivados e involucrados con la tarea que desempeñan.

Las observaciones realizadas en el ámbito de estudio nos permitieron evidenciar que los factores higiénicos o extrínsecos (beneficios y servicios, supervisión, las condiciones físicas y ambientales de trabajo y salario) y los factores motivacionales o intrínsecos (realización, reconocimiento, progreso profesional y responsabilidad), han venido condicionando la motivación laboral alcanzada por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

Por otro lado, existe un deficiente compromiso organizacional de los trabajadores; situación que se evidencia por la falta de atención al grado de implicación de los trabajadores con las labores que realizan y al compromiso organizacional (engagement) de éstos con los valores y objetivos organizacionales de la Municipalidad.

Esta realidad problemática, presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla. De esta manera, la naturaleza del compromiso organizacional (engagement) reflejaría el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización. En esta perspectiva, el engagement se convierte en una estrategia organizacional que permitirá el aprovechamiento de los miembros de la organización identificar sus propios roles de trabajo, que se vean reflejadas en el uso y expresión física, cognitiva, emocional y mentalmente durante el desarrollo de sus roles en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

En los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, la falta de motivación e interés impiden el desarrollo de actitudes positivas como el compromiso organizacional (engagement), no permitiendo que los trabajadores desarrollen sus habilidades como la alegría, la satisfacción, la dedicación, la autoeficacia, el sentido de pertenencia, la motivación, un gran nivel de apoyo y capacidad de enfrentar situaciones problemáticas, siendo así para mejorar lo positivo en dicha organización.

El compromiso organizacional (engagement), es uno de los mecanismos que posee la dirección de una institución para analizar la lealtad y vinculación del trabajador con su organización, la cual existe entre los miembros de una organización cuando se identifican con la misma, o cuando los objetivos de la organización y los objetivos individuales están muy integrados y son totalmente congruentes.

Con el presente trabajo de investigación se logrará identificar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019 y con los resultados obtenidos se podrá coadyuvar a la mejor decisión sobre como motivar a los trabajadores.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la relación entre los factores higiénicos y el vigor en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019?
- b. ¿Cuál es la relación entre los factores higiénicos y la dedicación en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019?
- c. ¿Cuál es la relación entre los factores higiénicos y la absorción en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019?
- d. ¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales y el vigor en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019?
- e. ¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales y la dedicación en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019?
- f. ¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales y la absorción en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Apurímac 2019?

1.3. Delimitación de la investigación

1.3.1. Delimitación espacial

La presente investigación se desarrolló en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, ubicado en la Av. San Martín N°202 – plaza de armas del distrito de San Jerónimo, provincia de Andahuaylas y región de Apurímac.

1.3.2. Delimitación temporal

Se desarrolló, en relación a los hechos correspondiente al año dos mil diecinueve (2019).

1.3.3. Delimitación teórica

La presente investigación se enfocó en cuanto a los temas de motivación laboral, compromiso organizacional (engagement) y sus dimensiones desarrolladas fueron las siguientes:

- a. Motivación laboral y sus dimensiones:
 - Factores higiénicos o factores extrínsecos
 - Factores motivacionales o factores intrínsecos

- b. Compromiso organizacional (engagement) y sus dimensiones:
 - Vigor.
 - Dedicación.
 - Absorción.

1.4. Justificación

Según Bernal (2010), se refiere a las razones del porque y el para que de la investigación que se va a realizar, es decir consiste en exponer los motivos por los cuales se merecen que se haga la investigación y de la misma manera señala que las justificaciones se pueden realizar teórico, metodológico y practico.

Así mismo Carrasco (2005), expresa en virtud de los aportes de los resultados de la investigación la justificación puede ser: práctica, teórica-científica, doctrinaria, metodológica, socioeconómica, política, administrativa, cultural y tecnológica. (p. 119-120)

De la misma manera Chiavenato (2011), considera que el ambiente está compuesto por un conjunto de condiciones comunes a otras organizaciones como son: Condiciones tecnológicas, legales, políticas, económicas, demográficas, ecológicas y culturales. (p.379-378)

Por lo tanto, la presente investigación, busca responder al problema de la relación existente entre la motivación laboral y el compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019, a partir de las concepciones antes mencionadas se justifica de las siguientes maneras:

- **Justificación teórica**

Según Bernal (2010), se realiza cuando el propósito es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, compara teorías y contrasta resultados.

La presente investigación propuesta buscará, mediante el desarrollo de conceptos, teorías y antecedentes para entender la importancia del talento humano en una institución y poner mayor atención a estos para tener mejores resultados así mismo se pretende identificar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional (engagement) a través de los análisis estadísticos, que permitirá ver el grado de correlación de los resultados obtenidos, siendo imprescindible y fundamental en una institución pública como la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, en el personal administrativo.

- **Justificación metodológica**

Según Bernal (2010), Se da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva tecnología para generar conocimiento valido y confiable.

Para lograr los objetivos establecidos en la presente investigación se usan técnicas como encuesta y el instrumento como el cuestionario que brinde tanto la fiabilidad como la validez, para su procesamiento en software. Así los resultados que se obtendrán de la investigación se basan en técnicas de investigación validas en el medio.

- **Justificación política**

Chiavenato (2011), define la condición política, como conjunto de decisiones de los ámbitos estatales y municipales que influyen en las organizaciones y que orientan sus condiciones económicas. (p.379)

Será relevante, porque permitirá emplear estrategias, políticas necesarias por parte de la municipalidad para contar con personal administrativo más comprometidos, y brindar una atención que considere no solo los aspectos cognoscitivos, sino también, los psicológicos y sociales de esa manera se promueva los valores como el respeto, el tiempo, la tolerancia e igualdad.

- **Justificación cultural**

Chiavenato (2011), señala que “la cultura de una sociedad penetra en las organizaciones por intermedio de las expectativas de todas las personas”. (p.380)

El presente trabajo de investigación pretende que el personal administrativo de la municipalidad adquiera una cultura de compromiso e identificación a partir de la motivación laboral y por ende la municipalidad tendrá una buena imagen con la sociedad.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Identificar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo de la Municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.

1.5.2. Objetivos específicos

- a. Determinar la relación entre los factores higiénicos y el vigor en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.
- b. Determinar la relación entre los factores higiénicos y la dedicación en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.
- c. Determinar la relación entre los factores higiénicos y la absorción en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.
- d. Determinar la relación entre los factores motivacionales y el vigor en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.
- e. Determinar la relación entre los factores motivacionales y la dedicación en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.

- f. Determinar la relación entre los factores motivacionales y la absorción en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes a nivel internacional

a. Laura (2015), en su trabajo de investigación titulado: *Motivación laboral y engagement en el sector público nacional*, (para obtener el título profesional de grado), en la Universidad de FASTA, Facultad de Ciencias Económicas, Argentina, de la ciudad de Mar de Plata. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- Los resultados afirman la relación que existe entre motivación laboral y engagement y si es una relación directa ya que para valores medios y altos de motivación se obtuvieron valores medios y altos de engagement, y al aumentar los niveles de motivación también aumentaron los de engagement.
- Afirma que cuanto más motivado para el trabajo está un empleado (trabajador), se registran niveles más altos de engagement. Esto permite reflexionar acerca de la importancia de la motivación en el ambiente laboral, porque aquellos trabajadores que están motivados demostraron estar implicados en su trabajo y comprometidos con la organización.
- Un trabajador engaged es una persona que está implicada en su trabajo y entusiasmada con él, están satisfechos, se sienten comprometidos y leales a la organización en la que trabajan y tienen menos intenciones de dejarla por otra organización, estos sentimientos se observaron en los trabajadores encuestados.
- En el grupo analizado un alto porcentaje de empleados registró niveles altos de motivación (84.88%) y su análisis junto con las variables del engagement.
- Concluye que los empleados analizados se sienten con altos niveles de energía mientras trabajan, tienen deseo de esforzarse en el trabajo

que realizan incluso ante dificultades. Ellos se implican en el trabajo, tienen entusiasmo, orgullo y el reto por la organización donde trabajan.

b. Acosta & Gonzales (2017), en su trabajo de investigación titulado: *Engagement laboral de los administrativos en la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio*, (para obtener el grado de título profesional), de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio, Facultad de Psicología, Colombia. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- Con base en este estudio y teniendo en cuenta la teoría, el engagement laboral y sus características (vigor, absorción y dedicación) si están presentes en la mayoría de los administrativos en la Universidad Cooperativo de Colombia sede Villavicencio, pero existen diversas causas que influyen en el desarrollo de sus labores.
- En la categoría emergente de ambiente se evidencia que el engagement de los administrativos, está siendo influenciado negativamente por el comportamiento y actitudes que tienen sus líderes y la falta de reconocimiento por el desarrollo de sus labores, siendo esta la falencia más relevante. Por otra parte, es importante resaltar que los trabajadores están satisfechos con la compensación (sueldos, beneficios, oportunidades) que les brinda la Universidad como organización.
- Referente a la categoría emergente de oportunidades se encontró que algunos administrativos en la Universidad Cooperativo de Colombia sede Villavicencio, se encuentran desempeñando cargos laborales para los cuales no se han preparado profesionalmente, y por ende están a la espera de nuevas ofertas laborales que les permita poder ejercer su profesión y mencionan que la organización no les brinda la oportunidad de poder ascender de cargo dentro de ella.
- Los administrativos en la Universidad Cooperativo de Colombia sede Villavicencio, dedican tiempo y esfuerzo evidenciado en la capacidad de agilidad de producir estrategias que les permita dar cumplimiento a su plan de trabajo.

- En la característica de dedicación se deduce que algunos administrativos en la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio, no consideran su trabajo como una experiencia significativa y valiosa ya que manifiestan que su cargo puede ser desempeñado por cualquiera y no genera gran impacto para la organización.
- Para la característica de absorción se evidencia que algunos de los administrativos en la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio, si se sienten apasionados e interesados por el cargo que desempeñan cumpliendo con sus metas propuestas diarias con el fin de lograr una satisfacción laboral personal y con sus superiores.

2.1.2. Antecedentes a nivel nacional

- a. Mendoza R. & Gutiérrez F. (2017), en su trabajo de investigación titulado: *Relación del engagement en el desempeño laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado*, (para obtener el grado de título profesional), de la Universidad Nacional de Amazonia de Madre de Dios, Facultad de Ecoturismo, Puerto Maldonado. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:
 - Se logró verificar que, la dimensión “vigor” del engagement tiene una relación positiva en el desempeño laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado que representa el 91.3%. Se “caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando, incluso cuando aparecen dificultades en el camino”. Por otro lado, el grado de relación del engagement en el desempeño laboral, entendemos que la existencia de altos niveles de energía, resiliencia y voluntad para dedicar esfuerzos para realizar las tareas encomendadas por la organización; podrían obedecer también a factores personales y los recursos organizacionales que estarían influenciando en la realización de sus tareas.
 - Asimismo, la dimensión “dedicación” del engagement se relaciona con el desempeño laboral en un 90%. El personal del “Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado” se identifica e implica con su trabajo y la

organización, y participa en las decisiones de la institución. Estas acciones están llegando a intervenir de manera significativa en el desempeño del personal del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado.

- Finalmente se concluye que, existe una relación positiva entre la variable absorción y desempeño laboral que nos lleva a entender que el desempeño laboral solo depende del 88.5% del engagement, lo que debería entenderse que el personal está parcialmente concentrado en el trabajo, ello, probablemente puede darse debido a la no recuperación total después de su 103 jornada laboral, tal vez provocado por horarios de trabajo rotativos (diurnos y/o nocturnos) o por otros factores tales como: el estrés provocado por la atención a individuos enfermos que en ocasiones enfrentan crisis, por la creciente demanda de las personas que no quedan satisfechas con los servicios recibidos, ambientes y equipos de salud precarios entre otros; que puede afectar en la concentración de su trabajo.

- b.** Messarina (2019), en su trabajo de investigación titulado: *Engagement y satisfacción laboral en operarios de una empresa privada de Lima*, (para obtener el grado de título profesional), de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Facultad de Psicología, Perú. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

Los empleados engaged y satisfechos gustan de su trabajo, se sienten identificados en este, desarrollan mayor motivación, proactividad, responsabilidad e involucramiento con la organización, ya que cuentan con la capacidad de responder eficazmente ante las necesidades del puesto a través del desarrollo de ideas creativas en sus labores. Esto resulta en un incremento de productividad y por ende en mayor rentabilidad para la compañía. Además, el alcance de este beneficio no solo queda entre el colaborador y la empresa, sino que se extiende a sus clientes, ya que un empleado cómodo en su trabajo tiende a tratar de manera especial y brindar una buena atención al cliente (Schaufeli & Bakker, 2003; Di Nardo, 2005; Zurita, 2010; Bravo, 2013; Salcedo, 2013; Aguilar, et al.)

Entonces, gracias al desarrollo de programas en base a las variables de engagement y satisfacción laboral, se lograría contar con colaboradores

comprometidos con ellos mismos y la empresa, generando mayor productividad y sentido de pertenencia.

c. Ramirez & Mio.R.M. (2017), en su trabajo de investigación titulado: *Cultura organizacional y engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de Lambayeque*, (para obtener el grado de título profesional), de la Universidad Señor de Sipán - Lambayeque de la Facultad de Humanidades, Lambayeque. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- El factor valor y la dimensión vigor presentan relación significativa, con dimensión dedicación no muestran relación significativa y con la dimensión absorción evidencian relación significativa motivo que los ideales que comparten repercuten en su comportamiento, influyen en el nivel de concentración, tiempo invertido en el trabajo, haciendo que el colaborador disfrute de su permanencia en su trabajo.
- El factor creencias y la dimensión vigor presentan relación significativa, con dimensión dedicación muestran relación significativa y con dimensión absorción guardan relación significativa, lo que significa la inmersión del colaborador dentro de su jornada laboral, siéndole difícil incluso abandonarlo.
- El factor clima y la dimensión vigor presentan relación significativa, con dimensión dedicación dando a conocer que las condiciones en las que labora y las relaciones interpersonales que mantengan intervienen en la implicación en el trabajo, identificación y el nivel emocional que presenta cada colaborador y con dimensión absorción presentan relación significativa, lo que significa que, por concentración y productividad, siempre que se le presenten condiciones laborales que se ajusten a sus perspectivas e ideales con los que llega a la empresa.
- El factor normas y la dimensión vigor no muestran relación significativa, con la dimensión la dedición no presenta relación significativa y con la dimensión absorción no muestran relación significativa, no tiene una influencia en el nivel de concentración del colaborador.
- El factor símbolos y la dimensión vigor presentan relación significativa, con la dimensión dedicación no presentan relación significativa y con la dimensión absorción muestran relación significativa, donde los recursos

materiales de los que dispone la organización, intervienen en el nivel de concentración del trabajador hacia sus actividades.

- El factor filosofía y la dimensión vigor presentan relación significativa, dando a conocer que las políticas establecidas e ideologías que guían las acciones organizacionales influyen en los altos niveles de energía y resistencia mental que desarrolle el cliente interno y el factor filosofía y la dimensión dedicación no evidencian relación significativa, por lo que los niveles de energía y demandas físico – mentales, no influyen sobre la implicación en el trabajo, esfuerzo y sentido de identificación del colaborador hacia su empresa, el factor filosofía y la dimensión absorción muestran relación significativa, lo cual significa que las políticas establecidas, reglamentos internos y todo aquello que la empresa imponga, influye sobre la focalización, sensación de que el tiempo pase volando del colaborador en su trabajo

2.1.3. Antecedentes a nivel local

a. Román (2017), en su trabajo de investigación titulado: *Relación de la motivación bifactorial con el compromiso organizacional del personal administrativo de la dirección de salud Apurímac II, Andahuaylas, región de Apurímac – 2017*, (para obtener el grado de título profesional), de la universidad Nacional José María Arguedas - escuela Profesional de Administración de empresas, Andahuaylas. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- Sobre la manera en que se relacionan la motivación bifactorial con el compromiso organizacional, se demuestra que existe una relación positiva baja en los trabajadores de la Dirección de Salud Apurímac II, puesto que el valor obtenido en el coeficiente rho de Spearman es ($r = ,302^{**}$, $p = ,000 < ,05$).
- Sobre la manera en que se relacionan el factor motivacional con el compromiso afectivo, existe una relación positiva baja, es decir que a medida que se incrementa la primera dimensión de la primera variable también se incrementa la primera dimensión de la segunda variable.
- Sobre la manera en que se relacionan el factor motivacional con el compromiso normativo, existe una relación positiva moderada, puesto

que el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,469^{**}$, $p = ,000 < ,05$).

- Sobre la manera en que relacionan el factor motivacional con el compromiso de continuidad, existe una relación positiva muy baja, Puesto que el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman es ($r = ,134^*$, $p = ,000 < ,05$).
- Sobre la manera en que relacionan el factor de higiene con el compromiso afectivo, existe una relación positiva baja, puesto que el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,333^{**}$, $p = ,000 < ,05$) 148
- Sobre la manera en que relacionan el factor de higiene con el compromiso normativo, existe una relación positiva baja, puesto que el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman es ($r = ,333^{**}$, $p = ,000 < ,05$).
- Sobre la manera en que se relacionan el factor de higiene con el compromiso de continuidad, existe una relación positiva muy baja es decir que a medida que se incrementa la segunda dimensión de la primera variable también se incrementa la segunda dimensión de la segunda variable.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Administración

Según Chiavenato (2004), la administración es "el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales" (p.10)

Así mismo Michael, Black, & Porter (2006), definen la administración como "el proceso de estructurar y utilizar conjuntos de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo las tareas en un entorno organizacional" (p.8)

Desde estas concepciones definidas según autores antes mencionados, se entiende la administración como el proceso que lleva a cabo para lograr eficazmente los objetivos de la organización.

- **Administración de recursos humano**

Dessler (2001), Define a la administración de recursos humanos como las políticas y las practicas que se requieren para llevar a cabo los aspectos relativos a las personas o al personal del puesto administrativo que se ocupa (p.2)

Alles (2006), señala que la administración de recursos humanos se basa en diferentes funciones desde el inicio hasta el fin de la relación laboral: reclutar y seleccionar personal, mantener la relación laboral/ contractual dentro de las normas vigentes del país, formar al personal, desarrollar sus carreras y evaluar su desempeño, vigilar la correcta paga, higiene y seguridad del empleado y cuando es necesario, despedir a los empleados.

- **Importancia de los recursos humanos**

Chiavenato (2009), señala que desde hace poco tiempo que la cultura organizacional imperante en las empresas dejó de privilegiar las tradiciones antiguas y pasados y se concentró en el presente, con ello; provocó que el conservadurismo y la preservación de status quo dieran paso a la innovación y al cambio de hábitos en la manera de pensar y actuar. La vieja concepción de las relaciones industriales se sustituyó por una nueva manera de administrar al personal, la cual recibió el nombre de administración de recursos humanos.

- **Gestión administrativa**

Ansola (2002), menciona que “gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control”. (p.70)

Según Silva (2002), señala que la gestión administrativa “es un conjunto de actividades dirigido a utilizar los recursos de manera eficiente y eficaz con el propósito de alcanzar uno o varios objetivos o metas de la organización”. (p.6)

Partiendo de las definiciones antes señaladas, la gestión administrativa en el proceso de diseñar en el trabajo un grupo, donde las

personas cumplen eficientemente metas y objetivos, a partir del desarrollo de planeación, organización, dirección y control.

- **Gestión pública**

Según ley N°2778 ley general del sistema nacional de control, define la gestión pública, “como el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales, establecidas por el Poder Ejecutivo”. Así mismo La gestión pública es aquella que se ocupa del uso de los medios adecuados para alcanzar un fin colectivo. Encargado de tomar decisión para la asignación y distribución de los recursos públicos, y de la coordinación y estímulo de los agentes públicos para lograr objetivos colectivos a fin de satisfacer las necesidades de la ciudadanía e impulsar el desarrollo del país.

- **Gestión municipal**

Asencio (2014), define como “las acciones, actividades o procedimientos que realizan las entidades u organismos municipales encaminados al logro de objetivos y cumplimiento de metas”. (p. 5). Desde este ámbito la gestión municipal es un conjunto de estrategias de orden administrativo, político, de gobierno y prestación de servicios por parte de la autoridad municipal para promover el desarrollo local, así como sus atribuciones que la ley orgánica les atribuye.

- **Gestión de talento humano**

Según Chiavenato (2009), define la gestión del talento humano “como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”. (p.9)

Vásquez & Lara (2009), afirman que es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos. Manifiesta la importancia de una participación de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores de la empresa, con los objetivos empresariales, el

pago de salarios. En función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a éstos y una formación profesional. (p.11)

Es justo decir que, la gestión de talento humano es indispensable para una organización, ya que se tiene que tomar una serie de decisiones acerca de la relación de los trabajadores que son clave para la eficacia. Las organizaciones dependen de las personas quienes se encargan de diseñar, producir un bien o servicio en las organizaciones es por ello que la administración del talento humano debe perseguir la optimización de habilidades de las personas, participación, creatividad y mejoramiento continuo. Las personas deben ser como el activo más importante en las organizaciones.

- **Personal administrativo**

“Quedan comprendidos dentro del concepto de personal administrativo aquellos cuyas labores se relacionan con tareas propias de oficina tales como, redacción y/o confección de cartas comerciales y otros documentos, recepción y clasificación de correspondencia, archivo de documentación, mantención de registros de personal y otras que revistan tal carácter, conforme se señalan en el clasificador internacional uniforme de ocupaciones de la OIT para los empleados de servicios administrativos y los de oficinas”. Dirección del trabajo (2018)

García (2013), afirma: Los colaboradores administrativos son aquellas personas que realizan sus funciones en oficinas, escuelas o tiendas. Algunos ejemplos a mencionar de colaboradores administrativos son: médicos, abogados, contadores, maestros y banqueros (p.18). Un puesto administrativo, requiere una buena preparación empresarial debido a las responsabilidades a asumir dentro de la organización. Asimismo, en muchos casos se pide un cierto conocimiento en el manejo de estadísticas y otros análisis: se pretende que quien ocupe el puesto sea capaz de reunir los resultados de una determinada encuesta o investigación y realizar un plan de procedimiento para mejorar la calidad de trabajo en la empresa o la producción (dependiendo del tipo de organización del que estemos hablando, una vez finalizado el análisis, deberá tener la habilidad para desarrollar un documento que permita dejar constancia de los estudios

realizados y cuáles son los pasos recomendables a seguir para mejorar la eficiencia de la organización.

La función administrativa hace referencia a la realización de actividades o deberes, netamente en oficina que está compuesto por gerentes, sub gerentes y asistentes administrativos.

2.2.2. Reseña histórica del origen de las municipalidades

La municipalidad tuvo origen en Europa a partir del siglo XII con la finalidad de atender los asuntos de la comunidad como los casos familiares. Las municipalidades son más antiguas que el estado, debido a que surgió del proceso de unificación de las monarquías europeas en el renacimiento en el Imperio Romano, como las más espontáneas, humanas y amables de las sociedades, con la finalidad de atender los problemas diarios de los vecinos es por ello que las municipalidades fueron realidades importantes en el mundo.

La municipalidad en el Perú tuvo un origen desde la época incaica en las comunidades agrarias ayllus, como en sus organizaciones que se basaban en agrupaciones de familias las cuales podían ser de 500 y hasta 1000 familias, quienes eran representados de los jefes de familias. Aquellas agrupaciones estaban conformadas por grupos de labranza, pastoreo, artesanías, entre otras actividades que se desarrollaban para satisfacer sus necesidades.

Posteriormente durante la colonia, el municipio establece y desarrolla teniendo como base el modelo español. A las autoridades le designaban el virrey y en algunos casos el propio rey de España. El Perú conquistado por Francisco Pizarro, de conformidad con las prerrogativas que le fueron concebidas por la Real Cédula suscrita en Toledo el 4 de mayo de 1534, al fundar la ciudad de Lima designó su primer cabildo el 22 de enero de 1535, quine nombrando alcaldes y regidores, instalado el primer cabildo de Lima dio comienzo, caracterizada por ser democrática y provista de poder suficiente para que dentro de su jurisdicción ejerciese autoridad. A inicios de su origen, los cargos concejales fueron gratuitos, obligatorios y electivos siendo organismos representantes de cada ciudad.

Así mismo durante el periodo republicano, el estatuto provisional republicano de 1821, por el General San Martín, la sección sexta contiene los artículos a las municipalidades donde señala: las municipalidades subsistirán de la misma forma que hasta aquí y serán presididas por el presidente del departamento. Además, se establecía que la elección de sus miembros se haría por sufragio popular es así que nacen más estatutos como el de 1823 donde establecía en su artículo 138° que en todas las poblaciones sea cual fuere su censo, habrá municipalidades, y por último se crea la Constitución de 1993 que aborda brevemente el tema municipal, introduciendo la autonomía política a las ya existentes administrativas y económicas. Entre otros aspectos, instituye un periodo de cuatro años para el cargo de alcaldes y regidores. Es así que a la actualidad existe la Ley Orgánica de Municipalidades N°27972, que consta de XIII título y 166 artículos. (Salas, 2003)

2.2.3. Motivación

Etimología: según Trechera (2004), explica que etimológicamente el término motivación procede del latín motus, que se relaciona con aquello que moviliza a la persona para actuar frente a una actividad.

Definición: Santrock (2002), refiere como “el conjunto de razones que explica, por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen el mismo modo que el comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (p.432)

Así mismo, Muchinsky (2000), señala que la motivación desde la parte laboral es un conjunto de fuerzas energéticas que se producen dentro de más allá del individuo, para originar la conducta concerniente con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y duración.

De la misma manera Gonzales (2008), define a la motivación como una integración de procesos psíquicos que efectúa la orientación del comportamiento del ser humano y establece la orientación (hacia el objeto – meta buscado o el objeto evitado), la intensidad y el sentido (de aproximación o evitación) del comportamiento.

Desde las concepciones antes mencionadas por diferentes autores, la motivación es el impulso intrínseco que posee cada individuo, que a partir de ello se orienta a la ejecución o acción de cada actividad determinada para su cumplimiento.

Desarrollo histórico de la motivación:

De acuerdo con las definiciones por Herrera, Ramírez, Roa, & Herrera (2004), la evolución histórica de la interpretación sobre la motivación podríamos resumirla de la siguiente manera:

- Entre el periodo de 1920 hasta los mediados del periodo 1960, el tema de la motivación fue asociado con la investigación experimental, sobre las características como la conducta motora, el instinto y el impulso. En esa época, se buscaba conocer qué es lo que conduce a un organismo a restaurar su estado de equilibrio u homeostasis, en base a factores externos determinantes de la motivación, como los refuerzos.
- A partir del periodo de 1960, nacen las teorías cognitivas de la motivación, centradas en la experiencia consciente, siendo así surge, el interés por la motivación de rendimiento y su importancia, destacando los logros en la vida personal. Así la teoría de Atkinson aporta que la motivación de rendimiento está determinada por el valor concedido a la meta y las expectativas por obtenerla, teniendo en cuenta las particularidades de las personas con mayor o menor necesidad de rendimiento, ansiedad y control interno.
- En el periodo de 1970 hasta la hoy en día, las teorías cognitivas están marcadas, en las que se destaca la importancia y relevancia de algunos de sus elementos constitutivos; entre ellos, el autoconcepto, como elemento central de las teorías motivacionales. Diferentes estudios señalan a aspectos tales como el papel de la atribución causal, la percepción de competencia, la percepción de control, las creencias sobre capacidad y autoeficacia.

2.2.4. Motivación laboral

Definición: “Comprende tanto los procesos individuales que llevan a un trabajador a actuar y que se relacionan con su desempeño y satisfacción en la empresa, así también son los procesos organizacionales que influyen para

que tanto los motivos del trabajador como los de la empresa vayan en la misma dirección” (Fernández, 1999, p. 35)

Según Robbins & Judge (2009), Se define Motivación como: “Los procesos que inciden, en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para lograr un objetivo” (p.202)

De la misma manera Martínez (2018), señala que la motivación es un proceso que da lugar a una o varias conductas en el individuo con la finalidad de conseguir los objetivos o metas propuestas (p,97)

Asimismo, según Robbins (2004), es la “voluntad de practicar mayores niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la capacidad que tiene ese esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual” (p.168) Según este autor, la definición no termina en sí misma, sino que toma en cuenta los siguientes elementos claves: el esfuerzo, las metas organizacionales y las necesidades.

2.2.5. Teoría bifactorial de Herzberg

La teoría de Bifactorial o teoría de motivación e higiene, fue desarrollada por el psicólogo Frederik Herzberg con la premisa de que la relación de los individuos con su trabajo es importante y que la actitud de una persona hacia otro puede influir al éxito o al fracaso, Herzberg investigó y analizó la interrogante siguiente: ¿Qué es lo que espera la gente de su trabajo? donde los reunió a las personas y los pidió que describieran en detalle situaciones en las que se sintieran constantemente bien o mal con respecto a sus trabajos.

Posteriormente obtenido las respuestas Herzberg tabulo y clasificó las respuestas, llegando a concluir que los comportamientos de los individuos variaban de manera significativa de aquellos que no se sentían bien con los que señalaron que se sentían muy bien, se concluyó que “los factores motivacionales o intrínsecos estaban estrechamente relacionados con la satisfacción laboral y los factores higiénicos o extrínsecos estaban relacionados con la insatisfacción”. (p. 179). Así mismo Herzberg afirma, que lo contrario a la satisfacción no es la insatisfacción, como se pensaba. Concluyendo que, al eliminar las características insatisfactorias de un trabajo,

éste no se vuelve necesariamente satisfactorio. Como se aprecia en la figura 1.

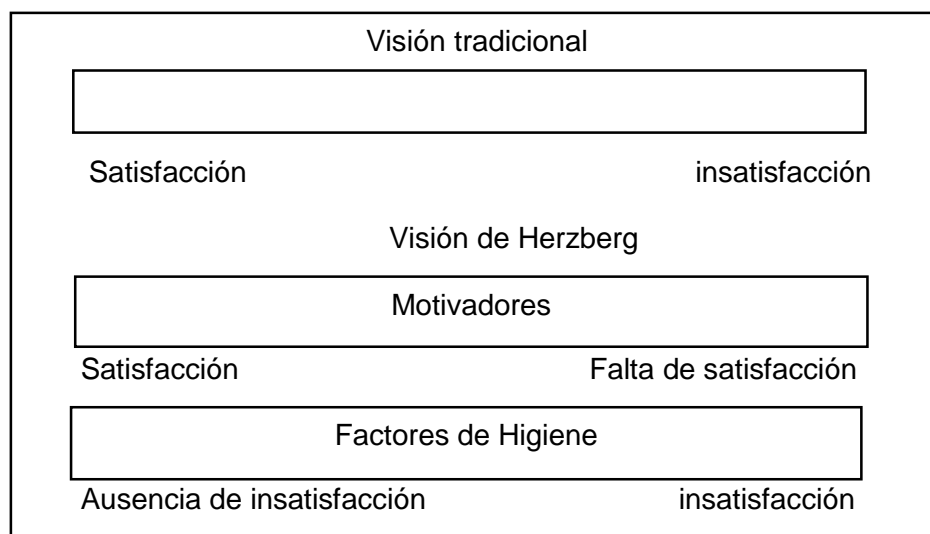


Figura 1. Visiones contrastantes de la satisfacción y la insatisfacción
Fuente: Robbins & Timothy (2009)

Herzberg plantea que los hallazgos indicaban un continuo dual: lo opuesto de satisfacción es falta de satisfacción y lo contrario de insatisfacción es ausencia de insatisfacción. Herzberg afirma que, los factores que llevan a la satisfacción en el trabajo son diferentes de los que generan la insatisfacción en éste. (Robbins & Timothy, 2009, p.178-179)

Por tanto, los gerentes o jefes de las organizaciones que buscan excluir los factores que originan la insatisfacción en el trabajo podrán traer más tranquilidad, pero no necesariamente la motivación. Estarán apaciguando a su fuerza de trabajo, pero no motivándola. Como resultado, tales características, como los factores de higiene, beneficios y servicios sociales, supervisión, las condiciones físicas y ambientales en el trabajo, salario, etc., cuando los factores de higiene son adecuados, la gente no estará insatisfecha, tampoco estará satisfecha. Herzberg señala que, si se quiere motivar a las personas en su trabajo, se debe enfatizar en los factores motivacionales tales como la realización, el reconocimiento, el progreso profesional y la responsabilidad. Estas son los aspectos fundamentales que se deben considerar es donde las personas encuentran intrínsecamente recompensantes e imprescindibles para su comportamiento en las organizaciones. (Ramírez, 2019).

a) Factores higiénicos:

Se refieren a aquellos aspectos externos que inducen la conducta del ser humano ya sea de forma positiva o negativa. Su relación directa es con la insatisfacción que estimula ciertas características que surgen del ambiente exterior que involucran a las personas en un entorno laboral por el cual carece de un control sobre ellas al ser estas variables externas administradas por la organización, quedando sometido a decisiones que se encuentran fuera de su alcance de las personas. Es así que encontramos beneficios y servicios, supervisión, las condiciones físicas y ambientales de trabajo y salario, que se identificaron por Herzberg como “factores de higiene”.

b) Factores motivacionales:

A estos factores, Herzberg los relaciona con la generación de satisfacción que surgen del interior de un individuo como variables internas y que el hombre posee bajo su control. Su relación se encuentra vinculada con realización, reconocimiento, progreso profesional, responsabilidad, entre otros. Dentro de sus investigaciones descubre hallazgos como concluyendo que la mayoría de los cargos empresariales han sido diseñados para la generación de eficiencia, dejando a un lado la formación de retos individuales que promuevan al desarrollo de factores que tiendan a la motivación individual, ocasionando como consecuencia: la desmotivación y la apatía por parte de los trabajadores. Herzberg afirma que, los factores de motivación son más estable, ya que forjan motivación no como forma preventiva sino como un generador de comportamiento, a partir de ello Herzberg, señala que muchos de los administradores que ponen mayor importancia a los factores de higiene tan sólo mejoran la parte del ambiente laboral, más no generan la esperada motivación. Dentro de estos dos factores analizados se debe tener en cuenta mayormente el reconocimiento. Por otro lado, el mismo autor toma como importante el enriquecimiento del trabajo, el cual debe poder generar los suficientes motivadores al trabajo. “No se puede motivar a nadie para hacer un buen trabajo si no tiene un buen trabajo que hacer” Manso, J. (2002)

Así mismo Sergueyevna & Mosher (2013), trata de explicar el comportamiento humano en dos grupos principales, en este caso se sub

dividen en dos grupos: los higiénicos y motivadores a partir de ello se muestra el resumen de acuerdo a tabla 1.

Tabla 1

Factores higiénicos y motivacionales según la teoría de Herzberg

Factores higiénicos	Factores motivadores
<ul style="list-style-type: none"> • Factores económicos: Sueldos, salarios y prestaciones. • Condiciones físicas del trabajo: Relacionado al ambiente externo que los rodea como la iluminación y temperatura adecuadas, entorno físico seguro. • Seguridad: Privilegios de antigüedad, procedimientos sobre quejas, reglas de trabajo justas, políticas y procedimientos de la organización. • Factores Sociales: Son las oportunidades que se presentan para relacionarse con los compañeros. • Status: nivel y puestos que se ocupan y privilegios. • Control técnico: Monitoreo constante de las actividades que se desarrollan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas estimulantes: Posibilidad de mostrar la propia personalidad y de desarrollarse completamente. • Sentimiento de autorrealización: Certeza de contribuir en la realización de algo de valor. • Reconocimiento: La acción de reconocer de que se ha realizado un trabajo importante y bien hecha. • Logro o cumplimiento: Hechos de haber realizado cosas irrelevantes. • Mayor responsabilidad: El logro de nuevas tareas y labores que amplíen el puesto.

Fuente: Sergueyevna & Mosher (2013).

Comparando esta teoría con la teoría de Maslow, se puede observar que los factores higiénicos concuerdan con los tres niveles más bajos de la clasificación jerárquica de las necesidades de Maslow (fisiológicos, de seguridad y sociales). Los factores motivadores coinciden con los dos niveles más altos (consideración y autorrealización).

Factores de la Teoría bifactorial de Herzberg

Los factores propuestos por Herzberg (1959), en su importante aporte se presentan a continuación de los factores motivacionales o intrínsecos y los factores higiénicos o extrínsecos.

a. Factores motivacionales o intrínsecos

- **Realización:** Consiste en terminar el trabajo con éxito, solucionar problemas complejos y obtener los resultados del propio trabajo.
- **Reconocimiento:** Son actos procedentes de otras personas (superiores, compañeros, clientes, colegas, público en general, entre otros). Elogios (reconocimiento positivo) y críticas (reconocimiento negativo). Se diferencian dos subfactores: las condiciones en las que los actos de reconocimiento se acompañan con premios y las condiciones en las que no hay recompensas concretas. Hay situaciones cuando el evento central es una promoción o incremento del salario, y no hay reconocimiento verbal; sin embargo, el trabajador percibe el evento como acto de reconocimiento.
- **Progreso profesional:** Es la formación que proporciona la empresa y posibilidad de desarrollarse personal y/o profesionalmente. Posibilidad de cambio. Existen circunstancias en las que el individuo siente que la ausencia de una mejor educación hace imposible que avance dentro de la compañía. Esto sería codificado como “posibilidad de crecimiento negativo”. En esta categoría, se incluyen también situaciones en las cuales el individuo tiene probabilidades de mejorar sus habilidades.
- **Responsabilidad:** Según Trujillo (2015), es un valor o cualidad que dignifica a una persona u organización. Así mismo existen varios tipos de responsabilidad, sin embargo, se da mayor énfasis a la responsabilidad moral la cual pone en relieve un remoto problema ético y establece las condiciones de las personas que deben de reconocer sus acciones desde el punto de vista moral.

b. Factores higiénicos o extrínsecos

- **Beneficios y servicios:** Son todo aquello que se da o recibe que aporta o suma de esta manera para satisfacer alguna necesidad,

Según Lamb, Hair, & McDaniel, (2002), es "un servicio es el resultado de la aplicación de esfuerzos humanos o mecánicos a personas u objetos. Los servicios se refieren a una acción, un desempeño o un esfuerzo que no es posible poseer físicamente" (p.344) así mismo en cuanto al servicio según Sandhusen (2002), define los servicios como acciones, beneficios o satisfacciones que se brindan en renta o a la venta, y que son básicamente intangibles y nos dan como resultado la propiedad de algo.

- **Supervisión:** Es la capacidad para contestar preguntas técnicas o ayudar en el trabajo, las historias que hablan sobre la voluntad o renuencia del supervisor para delegar responsabilidad o enseñar encajan en esta categoría.
- **Las condiciones físicas y ambientales de trabajo:** Ambiente físico (iluminación, ruido, ventilación, espacio, entre otros), ambientales de trabajo, medios/materiales disponibles, condiciones de seguridad.
- **Salario:** Simboliza la principal manera de compensación organizacional, es una contraprestación por el trabajo que brinda un individuo en la organización (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006). Así mismo Chiavenato, I. (2002), señala que el salario para las personas es un medio de alcanzar un objetivo por intermedio del trabajo.

2.2.6. Engagement

Definición: Zhang & Bartol, (2010), consideran "el engagement como un proceso de compromiso creativo, en donde se ve la participación de los empleados en los métodos y procesos relevantes para identificar los problemas, búsqueda de información, codificación y generación de nuevas alternativas. Estas características son supuestas como parte de una buena vinculación, lo cual contribuye a que los empleados alcancen un buen rendimiento laboral y al mismo tiempo una buena experiencia organizacional" (p.95)

De la misma manera el engagement (compromiso organizacional), es una situación donde el estado mental positivo de realización está implicado con el trabajo y que se caracteriza por presentar altos niveles de energía y resistencia mental en su entorno laboral. Las razones para fomentar la

presencia de trabajadores engaged o comprometidos son de peso: este tipo de empleados tienen un fuerte sentimiento de involucrarse con la organización, rinden más allá de lo que normalmente se les exigen y buscan y aceptan responsabilidades. (Lorente & Vera, 2010).

Es así que según (Albrecht, 2010; Rich et al., 2010) citado en (Vila, Álvarez, & Castro, 2015), el engagement (compromiso organizacional), es un estado psicológico positivo concerniente con el trabajo, que se identifica por el esfuerzo, el entusiasmo, la energía y la pasión mostrada por los empleados en el desempeño de su puesto. (p.11)

Según Álvarez, Castro, & Vila (2014) señala que el engagement es una característica del trabajador que permite explicar el comportamiento y desempeño que se tiene en el progreso de sus labores, es por ello que los trabajadores engaged o comprometidos invierten energía personal e imponen una conexión emocional con su puesto de trabajo donde labran y las tareas que desarrolla en el generando satisfacción laboral y el alto nivel de sentido de pertenencia por la organización.

Es un lenguaje más coloquial, el engagement en el grado en que una organización logra capturar “las manos, la cabeza y el corazón” de sus empleados. Así mismo cabe mencionar que en engagement es un estado psicológico positivo con el trabajo que está caracterizado por el esfuerzo, el entusiasmo, la energía y la pasión mostrado por los empleados en el desempeño de su puesto de trabajo. (Vila, et. al, 2015)

Dimensiones del compromiso organizacional (engagement)

Así mismo según Salanova & Schaufelli (2009), “el engagement incluye componentes tales como: (vigor) conductual-energético, (dedicación) componente emocional y (absorción) componente cognitivo” (p.126)

Se señala que el engagement es un término utilizado en el campo de las relaciones humanas y la cultura organizacional que se identifica con el esfuerzo voluntario por parte de los trabajadores de una empresa o miembros de una organización. Un trabajador engaged (comprometido) se logra cuando un trabajador está totalmente involucrado y entusiasmado con lo que desempeña en su labor.

Según el autor, describen el engagement, “relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción”. (Schaufeli, Salanova, Gonzales, & Bakker, 2002, p. 74)

- **El vigor:** Se caracteriza por presentar altos niveles de energía y resistencia mental mientras trabaja y el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando incluso cuando existen dificultades.
- **La dedicación:** Hace referencia un nivel más alto involucramiento laboral y se manifiesta con entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo de significación.
- **La absorción:** Se produce cuando la persona que labora en cualquier institución u organización está totalmente concentrada en su trabajo, cuando siente que el tiempo pasa rápido y presenta dificultades a la hora de dejar de lo que se está haciendo, debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas.

En cuanto a lo referido de los párrafos anteriores mencionados respecto a las dimensiones, desde distintos marcos teóricos y científicos se ha concordado en que el compromiso organizacional (engagement), incluye componentes como: (vigor) que está relacionado con lo conductual-energético, (dedicación) que se relaciona con el componente emocional y (absorción) se relaciona con el componente cognitivo, los autores coinciden en señalar las dimensiones.

¿Por qué son importantes los trabajadores engaged o comprometidos?

Según Lorente et al. (2010), Los trabajadores engaged o comprometidos tienen un fuerte sentimiento de pertenencia a la organización, son fieles a la misma, se desempeñan más allá de lo que normalmente se les exige, tienen un sentimiento de vínculo energética y efectiva con su trabajo, son proactivos, buscan y aceptan responsabilidades, plantean alternativas de mejora, tienen valores que concuerdan con los de la organización y, además, buscan y reciben retroalimentación positiva.

Cabe mencionar que el engagement es además colectivo y social y se encuentra muy ligado al desarrollo organizacional, en interacción constante en el tiempo mediante relaciones recíprocas y generación de espirales de ganancias tanto para el empleado (que se siente más motivado, engaged y

feliz), como para la organización (que se siente más productiva y eficaz en sus relaciones internas y externas con su ambiente). (p.18)

¿Cómo se mide el engagement?

En base a esta definición del engagement, se construyó un cuestionario para medirlo llamado UWES (utrecht work engagement survey) y que incluye las tres dimensiones del constructo: vigor, dedicación y absorción (Schaufely et al.2002). El cuestionario consta de 17 ítems que incluimos en el anexo.

- **Vigor:** Se evalúa con 6 ítem que hacen referencia a niveles de energía en el trabajo, niveles de persistencia en el trabajo y el nivel de deseo de invertir más esfuerzo en el trabajo, aunque surjan problemas y obstáculos. Aquellos empleados que puntúan alto vigor, son empleados que invierten mayor energía en su trabajo, mientras que aquellos que puntúan bajo en esta dimensión invierten poca energía en el trabajo y sus tareas.
- **Dedicación:** Se evalúa con 5 ítem que se refieren al nivel de significado, entusiasmo, inspiración y orgullo que tiene el trabajo para la persona. Los trabajadores que señalan alto en la dedicación se identifican fuertemente con su trabajo ya que este se experimenta como significativo, inspirador y retador.
Además, se sienten normalmente orgullosos y entusiasmados del trabajo que hacen. Aquellos empleados que puntúan bajo en esta dimensión no se identifican con el trabajo que hacen ya que experimentan el trabajo como falta de sentido y significado. Poco inspirador y retador; además de sentirse poco entusiasmados y orgullosos del trabajo que hacen.
- **Absorción:** Se mide con 6 ítem que se refieren a niveles de concentración y felicidad y niveles de sensación que el tiempo pasa rápido, cuando el trabajador está concentrado y tiene dificultades de dejar el trabajo estando en una situación placentera y así el tiempo parece que pasa rápido consecuentemente el colaborador se “deja llevar” por el trabajo y de dejarse llevar por la situación ya que es intrínsecamente motivadora y se está totalmente concentrado e inmerso en lo que está haciendo. Por el contrario que los empleados puntúan bajo en esta dimensión no se sienten inmersos en el trabajo y no tienen dificultad en dejar de trabajar en cualquier momento, estando más pendiente de lo que ocurre alrededor que del propio. (Salanova & Schaufeli, 2004).

2.2.7. Compromiso organizacional

Según Davis & Newstrom (2000), define como el nivel en el que un colaborador se identifica con la organización y anhela seguir participando activamente en ella. Sostienen que el compromiso es más fuerte en aquellos trabajadores que prestaron su servicio más años es decir que son más antiguos y que han experimentado el éxito personal en la empresa u organización y que se influyen si trabajan en un grupo de colaboradores comprometidos.

De acuerdo con Arciniega (2002), “es un conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a una organización en particular”.

En referencia al párrafo anterior el compromiso organizacional, es un conjunto de características y aspectos que logra generar en el trabajador un sentimiento y una conexión hacia una organización.

2.2.8. Ley N°27972 - Ley Orgánica de Municipalidades

La presente ley orgánica establece títulos y artículos sobre la creación, origen, naturaleza, autonomía, organización, finalidad, tipos, competencias, clasificación y régimen económico de las municipalidades; y sobre la relación entre las municipalidades y con otras organizaciones del estado y las privadas, así mismo en el artículo II de la presente ley, señala que Los gobiernos locales son entidades que gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia a fin de satisfacer las necesidades del colectivo al que representan.

2.2.9. Régimen laboral para los servidores públicos

Los regímenes laborales por las cuales se encuentran el personal de la Municipalidad distrital de San Jerónimo, son bajo el Decreto Legislativo N°276 que comprenden todos los nombrados y personal de confianza, Decreto legislativo N°1057 y comprenden el personal CAS y locación de servicio.

a. Régimen laboral público del Decreto Legislativo N°276

Fue promulgada el 6 de marzo de 1984, Los servidores públicos pueden ser de carrera o contratados. Solo los primeros están comprendidos en la carrera administrativa (artículo 2º del Decreto Legislativo 276), así

mismo según Vázquez, Rodríguez, Riker, & Valencia (2016), Definen a la Carrera Administrativa como “el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que competen a los servidores públicos que con carácter estable prestan servicios de forma permanente en la administración pública”. Los trabajadores contratados pueden realizar labores de naturaleza temporal y/o accidental o de naturaleza permanente.

- **Los servidores públicos de carrera:** comprenden los servidores públicos que gozan de una contratación a plazo indeterminado o indefinido producto de la aprobación exitosa del concurso de mérito respectivo y el cumplimiento de los obligaciones y requisitos legales.
- **Los servidores contratados para labores administrativas:** Son contratados para labores de naturaleza excepcional, gozan de una contratación a plazo fijo o determinado, el mismo que no puede renovarse es decir no pueden volver a contratarse por más de tres (03) años consecutivos.
- **Funcionarios confianza o personal de confianza:** aquellos que desempeñan cargos políticos o de confianza y no están comprendidos en la carrera administrativa pero sí en las disposiciones del Decreto Legislativo N°276.

Tampoco están comprendidos en la carrera administrativa los miembros de las fuerzas armadas, fuerzas policiales, trabajadores de las empresas del estado y las sociedades de economía mixta. No obstante, de acuerdo a lo establecido en la primera disposición complementaria, transitoria y final del Decreto Legislativo N°276, dicho cuerpo normativo es de supletoria aplicación a las carreras especiales en lo que no se oponga a sus normas.

b. Régimen laboral público del Decreto Legislativo N°1057.

Promulgada el 27 de junio de 2008, el decreto legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), que fue reglamentada por el Decreto Supremo N°075-2008-PCM, con el único fin de sustituir los contratos denominados Servicios No Personales (SNP), con el objetivo principal de brindar la misma oportunidad a todos los profesionales

de la administración pública, manteniendo los principios de mérito para todos a través del concurso público.

El CAS es una modalidad especial de contrata solo para los servidores del estado o público. No está sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales.

El CAS es un contrato que tiene una duración definida y renovable, los contratos no pueden exceder su duración que corresponde al año fiscal, establece un tiempo máximo de prestación de servicios de 48 horas semanales y de descanso de 24 horas continuas por semana, así como también tiene un descanso vacacional de 15 días calendario continuos por un año cumplido. Todas aquellas personas que están contratados bajo esta modalidad están afiliación a Es Salud, y a un régimen de pensiones.

c. Locación de servicios

Según el código civil peruano del Decreto Legislativo N°295, del capítulo segundo Artículo 1764^o, define la locación de servicios, que el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestar sus servicios a materia del contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales por un determinado tiempo a cambio de una retribución

En el Artículo 1769^o.- El locador puede poner fin a la prestación de servicios por algún justo motivo, antes del vencimiento del plazo estipulado, siempre que no cause perjuicio al comitente. Tiene derecho al reembolso de los gastos efectuados y a la retribución de los servicios prestados. Normas aplicables cuando el locador proporciona materiales

Así mismo, que el contrato de locación de servicios se encuentra claramente definido en nuestro código civil y no está considerado en los regímenes laborales sin embargo se hacen el contrato en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo bajo esta modalidad.

Tabla 2

Cuadro comparativo de los regímenes laborales N°276 y N°1057

Decreto Legislativo N.º 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público	Decreto Legislativo N.º 1057 Contratación de Administración de Servicios																																																								
<p>- Promulgada el 6 de marzo de 1984.</p> <p>- Ámbito de aplicación es el sector público.</p> <p>- Señala a los trabajadores que pertenecen a la carrera administrativa. Se encamina a adoptar un Sistema Único de Remuneraciones para la administración pública.</p> <p>- Estructura de la carrera administrativa por grupos ocupacionales (profesionales, técnicos y auxiliares) y por niveles (14).</p> <div data-bbox="475 958 927 1093" style="text-align: center;"> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td colspan="7"></td> <td colspan="7" style="text-align: center;">Profesional</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">3</td><td style="text-align: center;">4</td><td style="text-align: center;">5</td><td style="text-align: center;">6</td><td style="text-align: center;">7</td><td style="text-align: center;">8</td><td style="text-align: center;">9</td><td style="text-align: center;">10</td><td style="text-align: center;">11</td><td style="text-align: center;">12</td><td style="text-align: center;">13</td><td style="text-align: center;">14</td> </tr> <tr> <td colspan="3"></td> <td colspan="3" style="text-align: center;">Técnico</td> <td colspan="8"></td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">Auxiliar</td> <td colspan="12"></td> </tr> </table> </div> <p>- El máximo nivel lo comprende el presidente de la República.</p>								Profesional							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14				Técnico											Auxiliar														<p>- Promulgada el 27 de junio de 2008.</p> <p>- Ámbito de aplicación es solo en el sector público.</p> <p>- Reemplaza la modalidad de SNP.</p> <p>- Señala exclusivamente las características de esta modalidad de contratación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Duración. • Período de descanso. • Afiliación a EsSalud y a régimen de pensiones. • Se señala al órgano encargado de estos contratos.
							Profesional																																																		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14																																												
			Técnico																																																						
Auxiliar																																																									

Fuente: Adaptado de Decretos Legislativos Núm. 276 y 1057

2.3. Marco conceptual

Absorción

Se refiere cuando el colaborador está totalmente inmerso en su trabajo debido a la fuerte concentración en su trabajo.

Beneficios

Se refiere al bien que es dado o recibido por una persona para actuar frente a ello y obtiene un resultado positivo.

Condiciones físicas y ambientales

Son elementos básicos que tienen las organizaciones, así mismo son necesidades importantes que deben de tener en cuenta las organizaciones para incentivar y condicionar creatividad en el trabajador.

Compromiso organizacional

Es el grado de pertenencia que presenta el trabajador con la organización.

Dedicación

Es involucrarse, entusiasmarse, estar orgulloso de pertenecer a la organización.

Engagement

Es un estado mental positivo más persistente en el tiempo, como el proceso de compromiso, identificación y pertenencia con la organización y que se encuentran satisfechos en su trabajo.

Factores higiénicos

Son también los factores externos que hace que actúe los trabajadores de acuerdo a estos estímulos, lo que a uno le motiva no es hacer la actividad, sino el reconocimiento al final de ella por un trabajo bien realizado.

Factores motivacionales

Son aquellos que se relacionan en la actuación de la actividad en sí misma que parte del interior del individuo.

Motivación laboral

Es la capacidad de una organización para lograr el éxito, así mismo lograr que sus colaboradores se sientan motivados y logren satisfacer sus necesidades y llenar sus expectativas tanto de la organización y del trabajador.

Progreso profesional

Hace referencia al crecimiento personal o auto superación, a partir del desarrollo o desenvolvimiento en una organización así mismo es el crecimiento profesionalmente que ayuda a lograr los objetivos de su organización.

Realización

Es la acción que a partir de la realización logra materializar o concretar todos los deseos que están en la persona.

Reconocimiento

Está referido a una acción moral, logrando una autoestima, auto respeto y autoconfianza elevada en los trabajadores.

Responsabilidad

Es uno de los valores que posee una persona a partir de tomar conciencia para decidir entre diferentes opciones y actuar.

Servicios

Es la acción de servir a partir de allí se logra satisfacer las necesidades de las personas y es un conjunto de actividades que busca satisfacer las necesidades.

Supervisión

Conjunto de acciones que ejecuta una persona como inspección de un trabajo y tiene la capacidad de tomar decisiones frente a ello.

Vigor

Es la voluntad de ofrecer el esfuerzo al trabajo a pesar que se presentan dificultades en la organización.

2.4. Marco Institucional

2.4.1. Reseña histórica de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo

El distrito de San Jerónimo está ubicado en la región de Apurímac, con una extensión territorial de 237.42 Km² aprox. Así mismo señala que su actividad económica principal es la agricultura y la ganadería, principalmente destaca en la producción de la papa, sirve para el sostenimiento de las familias del distrito. En el año 2009, se esclareció la fecha real de su fundación mediante un análisis que se encargó una comisión investigadora.

Según la investigación realizada, en los archivos del Congreso de la República y otros centros culturales e históricos al alcance, no hallaron ningún documento que señale que San Jerónimo fue oficialmente creado en la época Republicana (21 de Junio de 1825); según los indicios señalan que la fundación fue con Francisco Pizarro y en presencia del jefe chanka Huasco entre los años 1533 y

1539 después que se haya fundado Talavera de la Reyna y Andahuaylas, este hecho se sostiene en la cronología de la presencia española en nuestra tierra (libro de actas del secretario de Pizarro, Pedro Sancho de la Hoz), es así que se manifiesta que San Jerónimo, probablemente fue fundada con la categoría de parroquia y que en la época de la República pasaron a ser distritos.

Después de realizarse la investigación revelan que el nombre de este distrito llamado San Jerónimo provienen de: San Jerónimo quien fue el mayor doctor de la iglesia, quien es a la vez el patrono de este distrito, las celebraciones religiosas del patrono San Jerónimo se realiza cada 30 de setiembre siendo la fecha más apropiada por cuestiones históricos, culturales y religiosos para las celebraciones del distrito.

A partir del año 2009 se oficializó como día central del distrito de San Jerónimo celebrándose cada 30 de setiembre, la fundación española de 476 aniversarios, en el presente año 2019 se celebra los 486 años de fundación española.

- **Misión**

Liderar el proceso de desarrollo sostenible, planificado y armónico de su jurisdicción, con participación plena de la población; con predisposición política para mejorar los espacios de concertación (organizaciones de base, instituciones públicas y privadas), promoviendo el desarrollo rural sostenible, priorizando la actividad agropecuaria y los servicios básicos, para satisfacer las necesidades de las comunidades, viabilizando a los sectores públicos y privados en el cumplimiento de sus responsabilidades con calidad. Las organizaciones de base, fortalecidas participan activamente en los espacios de concertación, aportando propuestas innovadoras, participando en la implementación productiva y comparten responsabilidades en el uso y manejo adecuado de los recursos naturales y la de la producción agropecuaria, respetando la equidad de género.

- **Visión**

San Jerónimo al 2021, es un distrito modelo de la Macro Región Sur que promueve una gestión pública democrática, participativa y transparente, que aprovecha responsablemente sus recursos naturales, preservando el medio ambiente, con una economía competitiva y sostenible, articulado al mercado nacional e internacional, con ciudadanos ejerciendo pleno usos de sus derechos humanos, construyendo una comunidad saludable con identidad cultural que permita, superar la pobreza.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.

3.1.2. Hipótesis específicas

- a. Existe una relación significativa entre los factores higiénicos y el vigor en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.
- b. Existe una relación significativa entre los factores higiénicos y la dedicación en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.
- c. Existe una relación significativa entre los factores higiénicos y la absorción en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.
- d. Existe una relación significativa entre los factores motivacionales y el vigor en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.
- e. Existe una relación significativa entre los factores motivacionales y la dedicación en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.
- f. Existe una relación significativa entre los factores motivacionales y la absorción en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.

3.2. Variables

Arias (2012), afirma que la variable “es una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación”. (p. 57)

- a. **Variable independiente:** viene representada por una “X”. Es la variable que el investigador mide, manipula o selecciona para determinar su relación con el fenómeno o fenómenos observados. [...] Es una variable que puede tener su origen en el sujeto o en el entorno del sujeto. Es la variable que el investigador manipula para ver los efectos que produce en otra variable. (Colás, Buendía, & Hernández, 1998, pág. 68)

- b. **Variable dependiente:** esta variable es representada por una “Y”. “Es el factor que el investigador observa o mide para determinar el efecto de la variable independiente o variable causa [...] La variable dependiente es la variable respuesta o variable salida u output; representa la consecuencia de los cambios en el sujeto bajo estudio o en la situación que se está estudiando” (Colás et al. 1998)

A continuación, se presenta las variables de esta investigación

Variable independiente (x): Motivación laboral

- Factores higiénicos.
- Factores motivacionales.

Variable dependiente (y): Compromiso organizacional (engagement)

- Vigor.
- Dedicación.
- Absorción.

3.3. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1: Motivación laboral	Martínez (2018), señala que la motivación es un proceso que da lugar a una o varias conductas en el individuo con la finalidad de conseguir los objetivos o metas propuestas. (p.97) Ramírez (2018), manifiesta respecto a la teoría de Herzberg, las personas están influenciadas por dos tipos de necesidades y que requieren de diferentes incentivos tales como: factores higiénicos y motivacionales. (p.29)	Proceso de voluntad de un individuo y la disposición para que desempeñe en una organización y así lograr los objetivos y podemos identificar la teoría de Herzberg que señala los factores higiénicos y motivacionales.	Factores higiénicos	<ul style="list-style-type: none"> - Beneficios y servicios sociales. - Supervisión - Las condiciones físicas y ambientales de trabajo. - Salario
			Factores motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Realización - Reconocimiento - Progreso profesional - Responsabilidad
Variable 2: Compromiso organizacional(e ngagement)	Es una característica del trabajador que permite explicar el comportamiento y desempeño que se tiene la ejecución de sus labores, por eso los trabajadores engaged o comprometidos invierten energía personal e imponen una conexión emocional con su puesto de trabajo y las tareas que desarrolla en el generando satisfacción laboral y sentido de pertenencia por la organización. (Álvarez, Castro, & Vila, 2014)	Proceso de identificación, vinculación y pertenencia con la organización así rendir de la mejor manera para obtener los resultados esperados por la organización con el apoyo de los colaboradores y se caracteriza por brindar vigor, dedicación y absorción	Vigor	<ul style="list-style-type: none"> - Niveles de energía en el trabajo. - Niveles de persistencia en el trabajo. - Nivel de deseo de esforzarse en el trabajo
			Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de significado del trabajo. - Nivel de entusiasmo en el trabajo. - Nivel de inspiración en el trabajo. - Nivel de orgullo.

	Celaya, J. (2016), el engagement incluye componentes: psicológico (vigor), emocional (dedicación) y cognitivo (absorción). (p.111)		Absorción	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de concentración y felicidad en el trabajo. - Nivel de sensación de que el tiempo pasa rápido.
--	--	--	-----------	---

Fuente: autoría propia

3.4. Metodología

3.4.1. Enfoque

Cuantitativo

Según Hernández et al. (2014), Corresponde al enfoque cuantitativo, porque se usa la recolección de datos para probar la hipótesis, con base a la medición numérica y el análisis estadístico a fin de contrastar teorías. (p.4)

3.4.2. Tipo de estudio

Investigación básica

El presente trabajo corresponde al tipo de investigación básica debido a que, “No tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad” (Carrasco, 2005, p.43)

Descriptivo-correlacional

Según Hernández et al. (2014), mencionan que los estudios descriptivos buscan explicar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente intenta o pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objeto no es indicar cómo se relacionan éstas. (p.92)

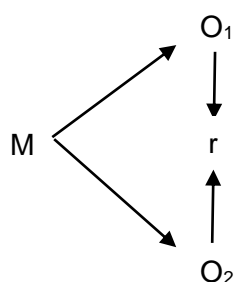
Asimismo, Hernández et al. (2014), afirman que los estudios correlacionales, tiene como finalidad identificar o conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables. Para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales antes se mide independientemente a cada una de éstas para después cuantificar, analizar y establecer las vinculaciones. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. (p.93)

3.4.3. Diseño de investigación

La investigación es de tipo no experimental - transeccional

Según Palella & Martins (2012), sostienen que “el diseño no experimental, es el que se realiza sin manipular en forma deliberada de ninguna variable, el investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos. Por lo tanto, en este diseño no se construye una situación específica si no que se observa las que existen”. (p. 87)

Así mismo, la investigación es Transeccional o transversal, donde se “recolectan los datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández, Zapata, & Mendoza, 2013, pág. 111) El esquema del diseño de investigación por ser correlacional es la siguiente: Entre las variables de Motivación laboral y el compromiso organizacional (engagement), obedece al siguiente esquema de diseño de investigación:



Dónde:

M = Muestra

O₁ = Variable 1, Motivación laboral

O₂ = Variable 2, Compromiso organizacional (engagement)

r = Correlación entre variable 1 y variable 2

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Se entiende por población el "conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Siendo limitada por el problema y por los objetivos del estudio". (Arias, 2012, p. 81).

En la presente investigación, la población está conformada por un total de 138 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

Tabla 3

Población de estudio

Nombrados (Decreto legislativo Nº276)	Personal de confianza (Decreto legislativo Nº276)	Contratados CAS (Decreto legislativo Nº1057)	Locación de servicio	
			Personal de limpieza	Trabajadores administrativos
22	11	10	47	48
Total				138

Fuente: Municipalidad Distrital de San Jerónimo - Recursos Humanos (2019)

3.5.2. Muestra

Según Carrasco (2005), define que “es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra pueden generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población”. (p.237) es así que “a partir de la población cuantificada para una investigación, se determina la muestra, cuando no es posible medir cada una de las entidades de población; esta muestra, se considera y es representativa de la población” (Tamayo, 2003, p.176)

Muestra no probabilística intencionada u opinático: para el presente trabajo de investigación se utilizó una muestra no probabilístico intencionada, Porque la población investigada es solo la parte administrativa al respecto se define como, “Subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación” (Hernández, et al., 2014, p. 176).

Teniendo en cuenta que para el trabajo de investigación se realizó con el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, que son un total de 88 trabajadores administrativos, la cual se detalla en la siguiente tabla 4.

Tabla 4

Muestra de estudio del personal administrativo

Nombrados (Decreto legislativo Nº276)	Personal de confianza (Decreto legislativo Nº276)	Contratados CAS (Decreto legislativo Nº1057)	Locación de servicio - trabajadores administrativos
19	11	10	48
Total			88

Fuente: Municipalidad Distrital de San Jerónimo - Recursos Humanos (2019)

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Carrasco (2005), afirma que una técnica para la investigación social es de calidad, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene, así mismo la encuesta puede definirse como una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo.

El cuestionario es “el instrumento de investigación social más usada cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas” (Carrasco, 2005, p. 318)

Para la investigación se usó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario ya que nos permite obtener una respuesta directa de la muestra de estudio.

- **Motivación laboral:** Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario, en función a evaluar la variable motivación laboral con el cuestionario de la escala ML-ORG que fue desarrollado por Katia Lorena Bazán Velásquez, en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca-Perú, con su trabajo titulado: *Motivación laboral y engagement en el personal administrativo de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C. 2017*, la cual fue validada por dos especialistas. La escala ML-ORG, es un instrumento usado para explorar el nivel de motivación bajo el cual laboran los colaboradores de distintas empresas e instituciones, está libre de jerarquías; es decir se le puede aplicar tanto a un ejecutivo como al personal de mantenimiento, este instrumento se diseñó con el propósito de indagar el nivel de motivación

donde se desempeñan los colaboradores de distintas organizaciones. Su versión consta de un total de 41 ítems, de las siguientes dimensiones:

- a. Factores higiénicos.
- b. Factores motivacionales.

La escala de Likert es el método usado para esta variable y se basa en un conjunto de ítems donde se selecciona uno de las cinco categorías de las escalas. (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) No sabe/No responde, (4) Casi Siempre, (5) Siempre, los valores de la variable motivación laboral tienen como mínimo "1" y como valor máximo "5", haciendo un total de 41 preguntas.

Compromiso organizacional (engagement): Se aplicó la escala de compromiso organizacional (Utrecht work engagement scale – UWES-17) que fue desarrollado por Schaufeli y Bakker (2004), en su artículo titulado: *El engagement de los empleados: un reto emergente para la Dirección de los Recursos Humanos*. Su versión consta de un total de 17 ítems, de las siguientes dimensiones:

- a. Vigor.
- b. Dedicación.
- c. Absorción.

La escala de Likert es el método usado para esta variable y se basa en un conjunto de ítems donde se selecciona una de las siete categorías de las escalas. (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Regularmente, (5) Bastantes veces, (6) Casi siempre, (7) Siempre, el valor de la variable compromiso organizacional (engagement) tiene como mínimo "1" y como valor máximo "7", haciendo un total de 17 preguntas.

3.7. Métodos de análisis de datos

Los métodos de análisis de datos utilizados fueron los siguientes:

- a. **SPSS V22 (statistical package for the social sciences) (paquete estadístico para las ciencias sociales)**

Este paquete, facilita crear un archivo de datos en una forma estructurada y también permite organizar una base de datos que puede ser analizada con diversas técnicas estadísticas. Por otro lado, también es posible transformar un banco de datos creados en Microsoft Excel en una base de datos SPSS. (Castañeda, Cabrera, Navarro, & Vries, 2010, p.15)

b. Alfa de Cronbach

Para el presente trabajo de investigación se utilizó el alfa de Cronbach que permite medir la fiabilidad y la consistencia del instrumento, basado en el promedio de las correlaciones de los ítems, determinada en el rango de cero a uno, donde cero significa nula fiabilidad de los resultados y uno significa fiabilidad perfecta de los resultados (según tabla de Kuder Richardson).

c. Distribución de frecuencias

Se utilizó la distribución de frecuencias con respecto a las variables, que se presentan en un conjunto de puntuaciones de forma ordenada y que generalmente se presenta como una tabla. (O'Leary, 2014 & Nicol, 2006, citado en Hernández, et al., 2014, p.282).

d. Coeficiente de correlación rho de Spearman

Son medidas de correlación para variables en un nivel de medición ordinal de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por jerarquías. Son coeficientes utilizados para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert por aquellos investigadores que las consideran ordinales. (Hernández, et al., 2014, p.322) Este método permite evaluar la relación entre la motivación laboral y compromiso organizacional (engagement), así mismo sus dimensiones en estudio y nos permite la comparación de las hipótesis planteadas para dar credibilidad en la aceptación de la hipótesis nula o alterna si la relación es significativa o no de acuerdo con los márgenes de error que arroje el programa estadístico SPSS V22.

Tabla 5

Coefficiente de correlación de rho de Spearman

Valor	Significado
-1.00	Correlación negativa grande y perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.70 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.10 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0.00	Correlación nula
0.10 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1.00	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández et al., 2014 (p. 207)

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados de la investigación

En este capítulo se presentan los resultados que se lograron obtener de la investigación, luego de aplicar los instrumentos anteriormente validados por los jueces expertos, se presentan en tablas y gráficos.

4.1.1. Datos generales

a. Género

Tabla 6

Frecuencia de género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Femenino	38	43,2	43,2	43,2
Válido Masculino	50	56,8	56,8	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia en base a la información obtenida de la inserción de datos en el programa SPSS22

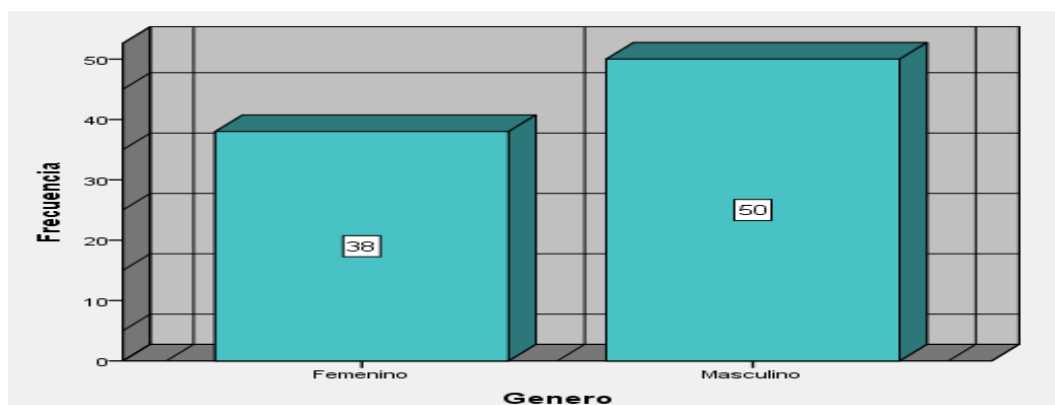


Figura 2. Género de los trabajadores administrativos

Fuente: Autoría propia en base a los datos de la encuesta procesados en el programa SPSS22

De acuerdo a la tabla 6 y figura 2 de los 88 trabajadores administrativos encuestados, 50 son varones que representa un total de 56,8% y 38 son mujeres que representa un total de 43,2%; donde podemos observar en referencia a la encuesta realizada en mayor cantidad son trabajadores (varones) en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

b. Edad

Tabla 7

Frecuencia de edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	menos de 25 años	18	20,5	20,5
	26 a 35 años	40	45,5	65,9
	36 a 45 años	14	15,9	81,8
	46 a más años	16	18,2	100,0
	Total	88	100,0	100,0

Fuente: Autoría propia en base a la información obtenida de la inserción de datos en el programa SPSS22

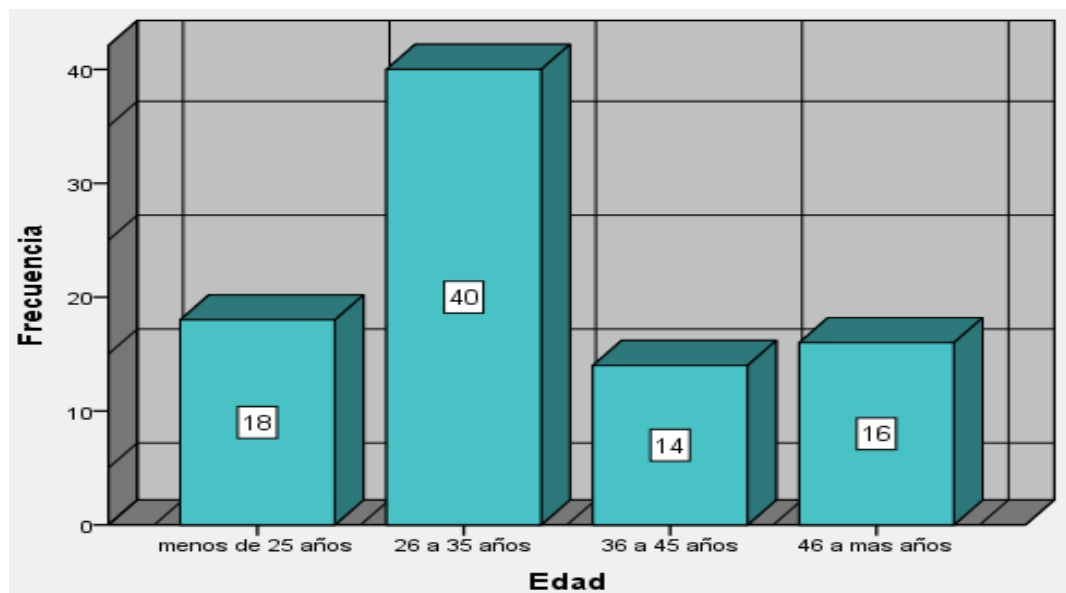


Figura 3. Edad de los trabajadores administrativos

Fuente: Autoría propia en base a los datos de la encuesta procesados en el programa SPSS22

De acuerdo a la tabla 7 y figura 3 de los 88 trabajadores administrativos encuestados, 40 trabajadores tienen la edad entre 26 a 35 años que representan el 45,5%; seguidamente de 18 trabajadores que tienen la edad menos de 25 años y representan el 20,5%; así mismo 16 trabajadores tienen la edad de 46 a más años que representan el 18,2% y por último 14 trabajadores tienen entre la edad de 36 a 45 años que representa el 15,9%. Es decir que la gran parte de los trabajadores entre la edad de 26 a 35 años son los que laboran en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo se representan de forma descendente de mayor a menor porcentaje.

c. Tiempo de servicio

Tabla 8

Frecuencia del tiempo de servicio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	menos de 2 años	53	60,2	60,2
	2 a 4 años	6	6,8	67,0
	5 a 7 años	5	5,7	72,7
	más de 8 años	24	27,3	100,0
	Total	88	100,0	100,0

Fuente: Autoría propia en base a la información obtenida de la inserción de datos en el programa SPSS22

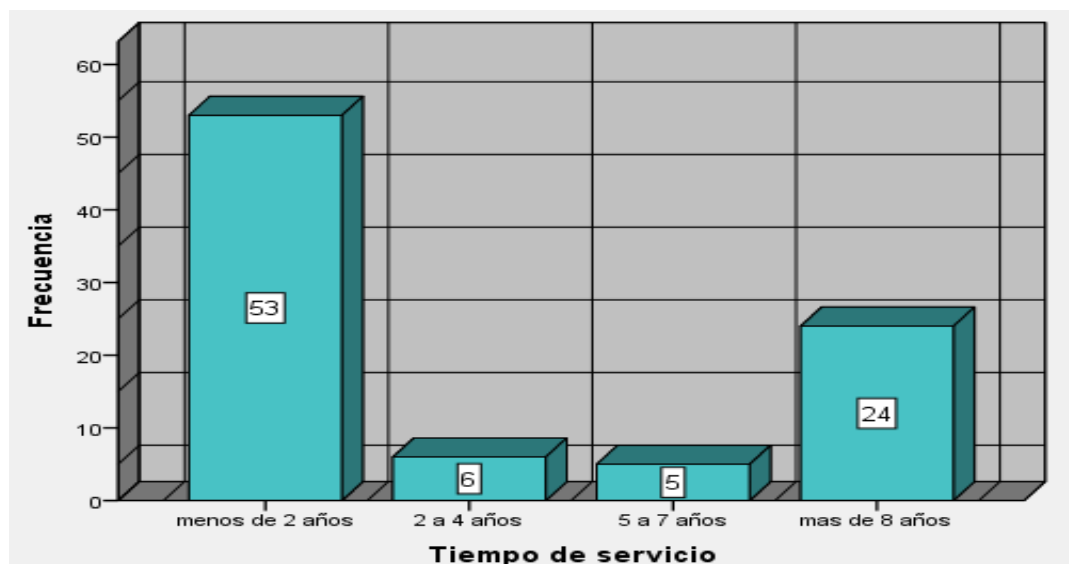


Figura 4. Tiempo de antigüedad de servicio de los trabajadores administrativos

Fuente: Autoría propia en base a los datos de la encuesta procesados en el programa SPSS22

De acuerdo a la tabla 8 y figura 4, de los 88 trabajadores administrativos encuestados, 53 trabajadores tienen menos de 2 años de tiempo de servicio que representa el 60,2%; seguidamente de 24 trabajadores que tienen más de 8 años de tiempo de servicio que representan 27,3%; así mismo 6 trabajadores tienen de 2 a 4 años de tiempo de servicio que representa 6,8% y por último 5 trabajadores tienen de 5 a 7 años de tiempo de servicio que representa el 5,7%; se representan de forma descendente de mayor a menor porcentaje.

d. Condición laboral

Tabla 9

Frecuencia de condición laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nombrado (D.L.276)	19	21,6	21,6	21,6
personal de confianza (D.L.276)	11	12,5	12,5	34,1
Válido contratado CAS (D.L.1057)	10	11,4	11,4	45,5
locación de servicio	48	54,5	54,5	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia en base a la información obtenida de la inserción de datos en el programa SPSS22

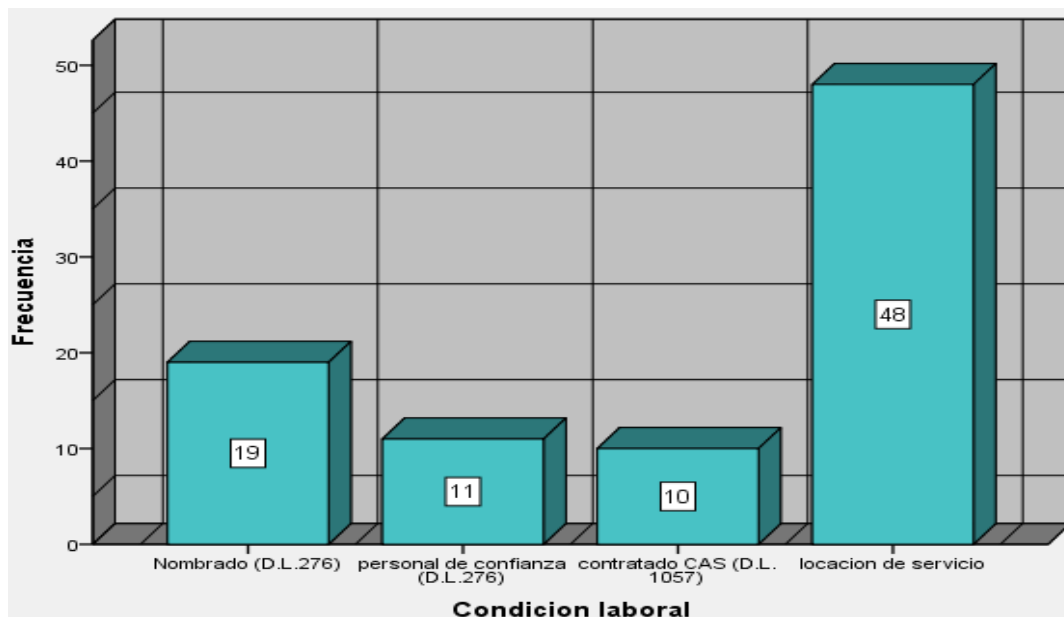


Figura 5. Condición laboral de los trabajadores administrativos

Fuente: Autoría propia en base a los datos de la encuesta procesados en el programa SPSS22

De acuerdo a la tabla 9 y figura 5, de los 88 trabajadores administrativos encuestados, 48 trabajadores laboran como locación de servicio que representan el 54,5%; seguidamente 19 trabajadores son nombrados (D.L.276) que laboran y representan el 21,6%; de la misma forma 11 son trabajadores de confianza (D.L.276) que representan el 12,5% y por último 10 trabajadores son contratados CAS (D.L.1057) que representan el 11,4%; se detalla de forma descendente de mayor a menor porcentaje.

e. Usted qué nivel de estudio ha alcanzado

Tabla 10

Frecuencia del nivel de estudio alcanzado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Secundaria	7	8,0	8,0	8,0
	técnico superior	19	21,6	21,6	29,5
	Bachiller	26	29,5	29,5	59,1
	superior o licenciatura	31	35,2	35,2	94,3
	postgrado o maestría	5	5,7	5,7	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia en base a la información obtenida de la inserción de datos en el programa SPSS22

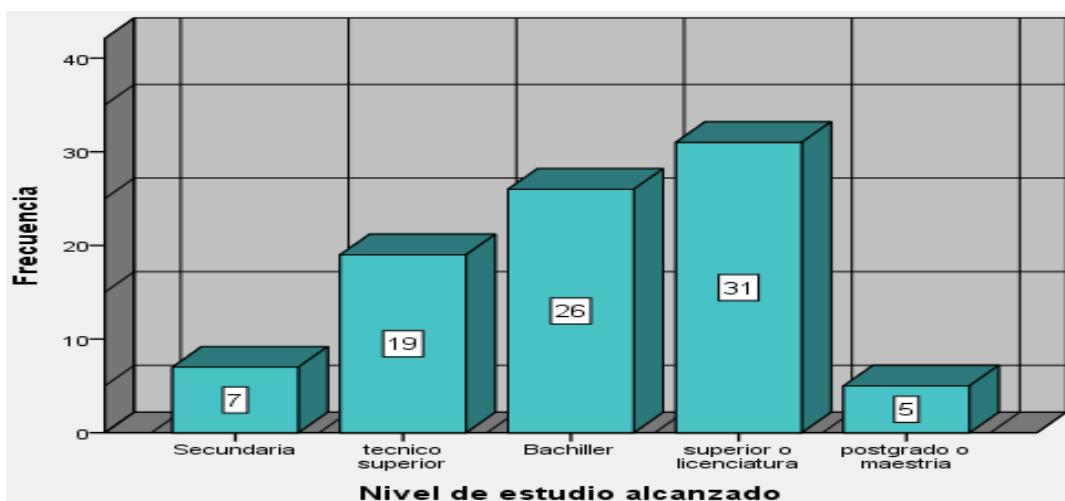


Figura 6. Nivel de estudio alcanzado de los trabajadores administrativos

Fuente: Autoría propia en base a los datos de la encuesta procesados en el programa SPSS22

De acuerdo a la tabla 10 y figura 6, de los 88 trabajadores administrativos encuestados, 31 trabajadores tienen el nivel de estudio superior o licenciatura que representa el 35,2%; seguidamente 26 trabajadores tienen el nivel de estudio de bachiller que representa el 29,5%; así mismo 19 son trabajadores técnicos superiores que representan el 21,6%; 7 trabajadores tienen el nivel de estudio secundaria que representa el 8% y 5 trabajadores tienen el nivel de estudio postgrado o maestría que representa el 5,7%. Se representan de forma descendente de mayor a menor porcentaje.

4.1.2. Análisis de la fiabilidad

Alfa de Cronbach: se efectuó a través del software SPSS22, donde el alfa de Cronbach nos permitió medir la fiabilidad y la consistencia de los instrumentos que se utilizaron en la presente investigación.

Tabla 11

Fiabilidad según Kuder Richardson

Cantidad	Descripción
0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Perfecta confiabilidad

Fuente: Solís, G. (2016). *El liderazgo y su Relación con el Empowerment de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas - 2016*. Universidad Nacional José María Arguedas.

Por consiguiente, presentamos los siguientes resultados

Tabla 12

Estadística de fiabilidad de las variables: Motivación laboral y compromiso organizacional (engagement)

alfa de Cronbach	N de elementos
0,863	58

Fuente: Autoría propia en base al SPSS22

En referencia a la tabla 12, podemos observar que se obtuvo el resultado de 0,863 por tanto conforme a la tabla 11, se encuentra en el rango 0,72 a 0,99 con una excelente confiabilidad lo que significa en cuanto a la aplicación del instrumento de la presente investigación tiene una excelente confiabilidad.

Tabla 13

Estadística de fiabilidad de la variable: Motivación laboral

alfa de Cronbach	N de elementos
0,778	41

Fuente: Autoría propia en base al SPSS22

En referencia a la tabla 13 señalamos como se muestra a la tabla de fiabilidad de Kuder Richardson, el instrumento de motivación laboral es una excelente confiabilidad porque se ubica en el rango de 0,72 a 0,99 por obtener un resultado de 0,778.

Tabla 14

Estadística de fiabilidad de la variable: Compromiso organizacional (engagement)

alfa de Cronbach	N de elementos
0,864	17

Fuente: Autoría propia en base al SPSS22

En referencia a la tabla 14, señalamos como se observa a la tabla de fiabilidad de Kuder Richardson, el instrumento de compromiso organizacional (engagement) es una excelente confiabilidad porque se ubica en el rango de 0,72 a 0,99 por obtener un resultado de 0,864.

Frecuencias agrupadas de las variables motivación laboral y compromiso organizacional (engagement)

En lo referido a las agrupaciones de las variables para la presente investigación se utilizó el baremo, la cual sirve para la mejor interpretación y entendimiento de los resultados agrupando por variables y dimensiones.

Baremación: Daza (2014), Baremar es una escala de puntuaciones obtenidas a partir de un instrumento de medida que permite su interpretación, mediante la asignación a cada una de ellas de un determinado valor.

Valero (2013), “la baremación también conocida, como escalamiento de una medida, es un elemento de gran relevancia en el desarrolló de elaboración y uso de un instrumento de medida”. (p.22)

Para la presente investigación de las variables y dimensiones agrupadas, se presentan en cortes de cinco niveles; con valoraciones de 1 a 5, donde el 1 representa muy malo, 2 representa malo, 3 representa regularmente, 4 representa bueno y 5 muy bueno.

4.1.3. Frecuencias de la motivación laboral y compromiso organizacional (engagement) (agrupadas)

Tabla 15

Frecuencia de la variable: Motivación laboral (agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Malo	2	2,3	2,3	2,3
	Malo	14	15,9	15,9	18,2
	Regular	38	43,2	43,2	61,4
	Bueno	26	29,5	29,5	90,9
	Muy Bueno	8	9,1	9,1	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia en base a los datos de la encuesta procesados en el programa SPSS22

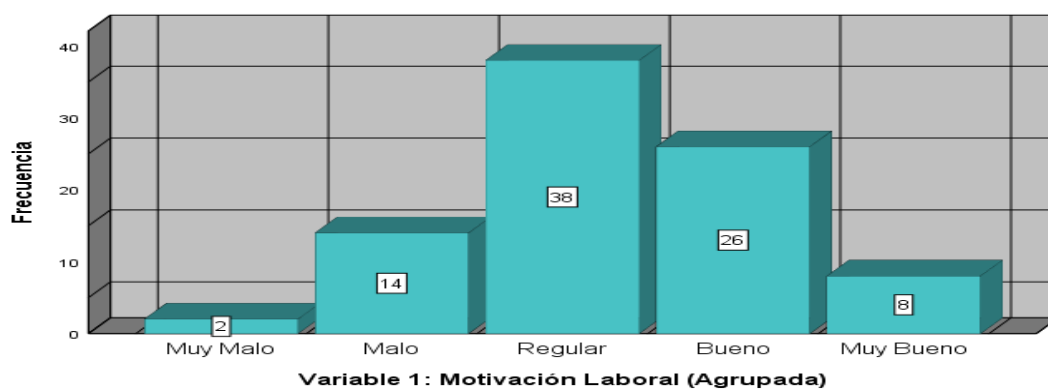


Figura 7. Motivación laboral (agrupada)

Fuente: Autoría propia en base a los datos de la encuesta procesados en el programa SPSS22

De acuerdo a la tabla 15 y figura 7, de los 88 trabajadores administrativos encuestados responden a las preguntas de motivación laboral (agrupado) lo siguiente: 38 trabajadores administrativos responden a la alternativa regular que representa el 43,2%; seguidamente 26 trabajadores administrativos responden a la alternativa bueno que representa el 29,5% y 14 trabajadores administrativos responden a la alternativa malo que representa el 15,9%. Es decir que los trabajadores administrativos en referencia a la motivación laboral consideran a un 72,7% entre las alternativas de regular y bueno por parte de la municipalidad. Se presentan los tres resultados más relevantes de forma descendente de mayor a menor puntuación.

Tabla 16

Frecuencia de la dimensión: Factores higiénicos (agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Malo	3	3,4	3,4	3,4
	Malo	17	19,3	19,3	22,7
	Regular	36	40,9	40,9	63,6
	Bueno	23	26,1	26,1	89,8
	Muy Bueno	9	10,2	10,2	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia en base a los datos de la encuesta procesados en el programa SPSS22

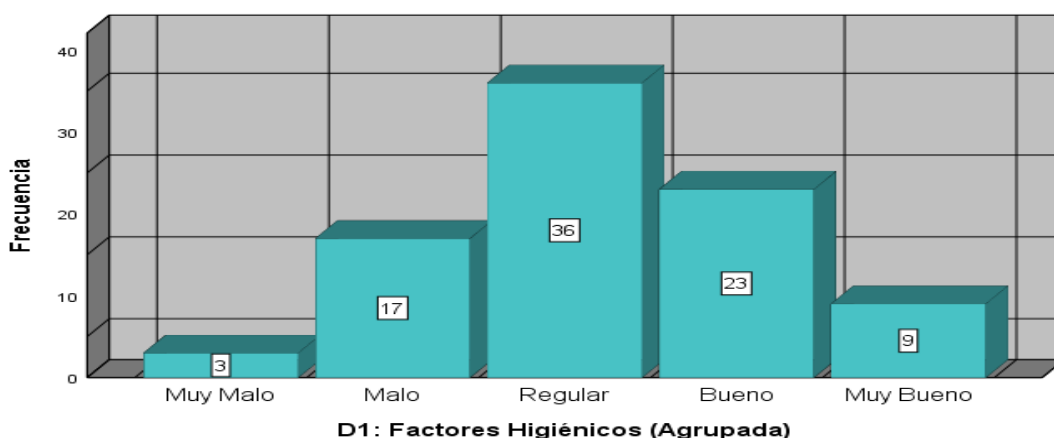


Figura 8. Factores higiénicos (agrupado)

Fuente: Autoría propia en base a los datos de la encuesta procesados en el programa SPSS22

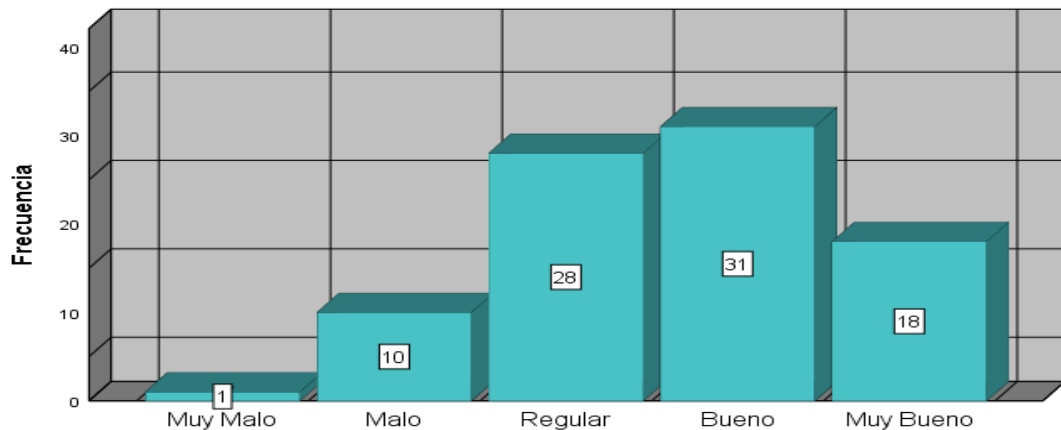
De acuerdo a la tabla 16 y figura 8, se aprecia los resultados en referencia a las preguntas realizadas, de los 88 trabajadores administrativos encuestados, responden a las preguntas de la dimensión de factores higiénicos (agrupado) lo siguiente: 36 trabajadores administrativos responden a la alternativa regular que representa el 40,9%; seguidamente 23 trabajadores administrativos responden a la alternativa bueno que representa el 26,1% y 17 trabajadores administrativos responden a la alternativa malo que representa el 19,3%. Es decir que los trabajadores administrativos en referencia a la dimensión de factores higiénicos tales como (beneficios y servicios sociales, supervisión, las condiciones físicas y ambientales de trabajo y salario), consideran las alternativas entre regular y bueno. Se presentan los tres resultados más relevantes de forma descendente de mayor a menor puntuación.

Tabla 17

Frecuencia de la dimensión: Factores motivacionales (agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Malo	1	1,1	1,1	1,1
	Malo	10	11,4	11,4	12,5
	Regular	28	31,8	31,8	44,3
	Bueno	31	35,2	35,2	79,5
	Muy Bueno	18	20,5	20,5	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia en base a los datos de la encuesta procesados en el programa SPSS22



D2: Factores Motivacionales (Agrupada)

Figura 9. Factores motivacionales (agrupada)

Fuente: Autoría propia en base a los datos de la encuesta procesados en el programa SPSS22

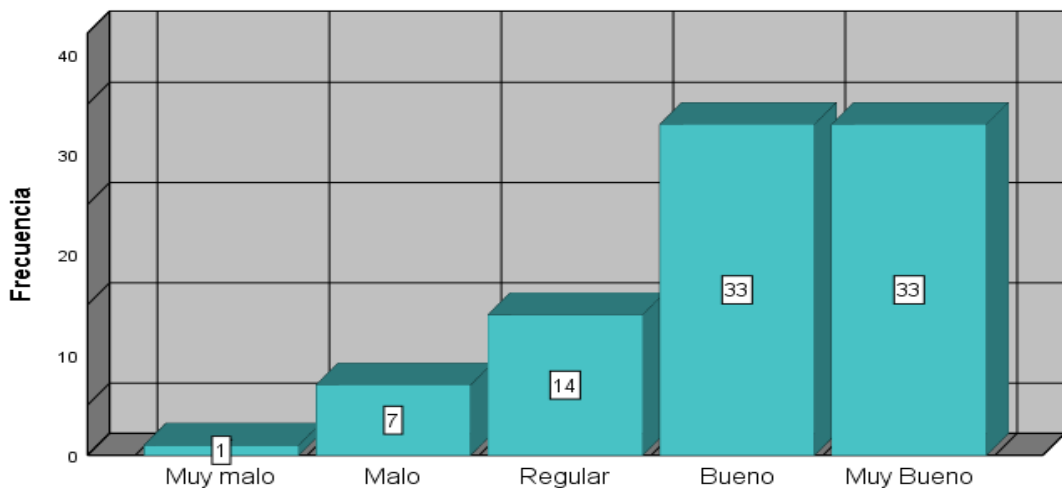
De acuerdo a la tabla 17 y figura 9, los resultados obtenidos en referencia a las preguntas realizadas, de los 88 trabajadores administrativos encuestados, responden a las preguntas de la dimensión de factores motivacionales (agrupado) lo siguiente: 31 trabajadores administrativos responden a la alternativa bueno que representa el 35,2%; seguidamente 28 trabajadores administrativos responden a la alternativa regular que representa el 31,8% y 18 trabajadores administrativos responden a la alternativa muy bueno que representa el 20,5%. Es decir que los trabajadores administrativos en referencia a la dimensión de factores motivacionales tales como (realización, reconocimiento, progreso profesional y responsabilidad), consideran la gran mayoría entre bueno, regular y muy bueno. Se presentan los tres resultados más relevantes de forma descendente de mayor a menor puntuación.

Tabla 18

Frecuencia de la variable: Compromiso organizacional (engagement) (agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	1	1,1	1,1	1,1
	Malo	7	8,0	8,0	9,1
	Regular	14	15,9	15,9	25,0
	Bueno	33	37,5	37,5	62,5
	Muy Bueno	33	37,5	37,5	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia en base a los datos de la encuesta procesados en el programa SPSS22



Variable 2: Compromiso Organizacional (Engagement) (Agrupada)

Figura 10. Compromiso organizacional (engagement)(agrupada)

Fuente: Autoría propia en base a los datos de la encuesta procesados en el programa SPSS22

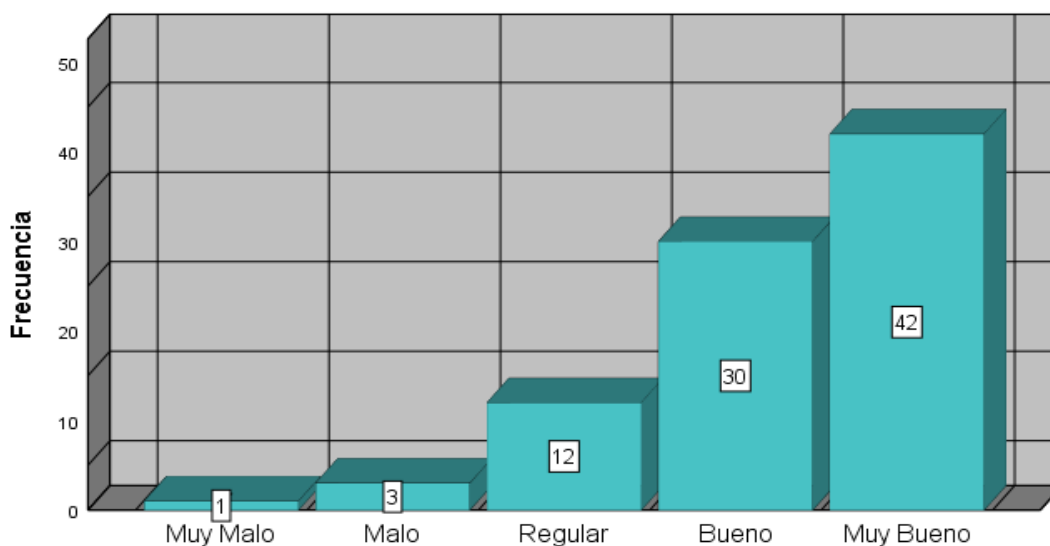
De acuerdo a la tabla 18 y figura 10, los resultados obtenidos en referencia a las preguntas realizadas, de los 88 trabajadores administrativos encuestados, responden a las preguntas de la variable compromiso organizacional - engagement (agrupado) lo siguiente: 33 trabajadores administrativos responden a la alternativa entre muy bueno y bueno que representan el 37,5% respectivamente y 14 trabajadores administrativos responden a la alternativa regular que representa el 15,9%. Es decir que los trabajadores administrativos en referencia a la variable compromiso organizacional-engagement (agrupado), consideran la gran mayoría entre bueno y muy bueno. Se presentan los tres resultados más relevantes de forma descendente de mayor a menor puntuación.

Tabla 19

Frecuencia de la dimensión: Vigor (agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Malo	1	1,1	1,1	1,1
	Malo	3	3,4	3,4	4,5
	Regular	12	13,6	13,6	18,2
	Bueno	30	34,1	34,1	52,3
	Muy Bueno	42	47,7	47,7	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia en base a los datos de la encuesta procesados en el programa SPSS22



D1: Vigor (Agrupada)

Figura 11. Vigor de los trabajadores administrativos (agrupado)

Fuente: Autoría propia en base a los datos de la encuesta procesados en el programa SPSS22

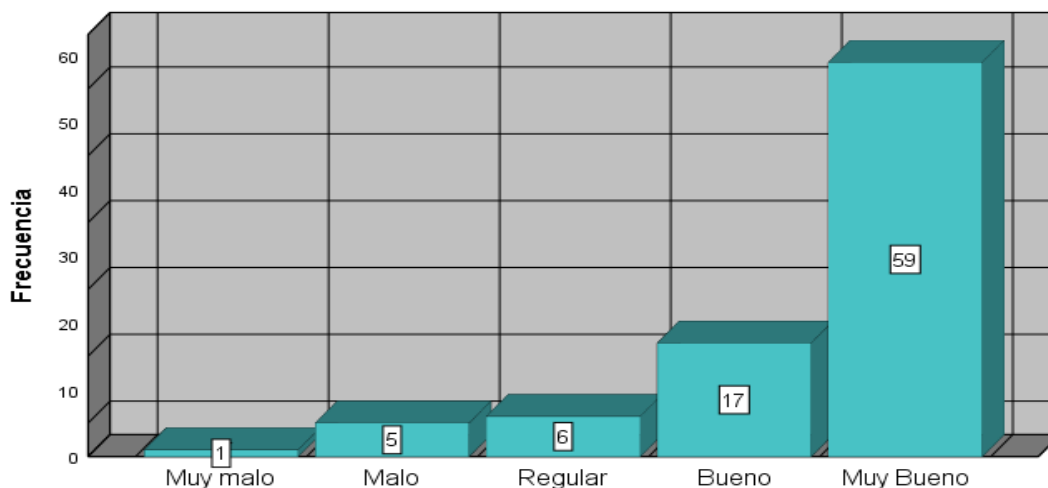
De acuerdo a la tabla 19 y figura 11, de los 88 trabajadores administrativos encuestados responden a las preguntas de la dimensión vigor (agrupado) lo siguiente: 42 trabajadores administrativos responden a la alternativa muy bueno que representan el 47,7%; así mismo 30 trabajadores administrativos responden a la alternativa bueno 34,1% y 12 trabajadores administrativos responden a la alternativa regular que representa el 13,6%. Es decir que los trabajadores administrativos en su gran mayoría se sienten con altos niveles de energía y persistencia. Se presentan los tres resultados más relevantes de forma descendente de mayor a menor puntuación.

Tabla 20

Frecuencia de la dimensión: Dedicación (agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	1	1,1	1,1	1,1
	Malo	5	5,7	5,7	6,8
	Regular	6	6,8	6,8	13,6
	Bueno	17	19,3	19,3	33,0
	Muy Bueno	59	67,0	67,0	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia en base a los datos de la encuesta procesados en el programa SPSS22



D2: Dedicación (Agrupada)

Figura 12. Dedicación de los trabajadores administrativos (agrupado)

Fuente: Autoría propia en base a los datos de la encuesta procesados en el programa SPSS22

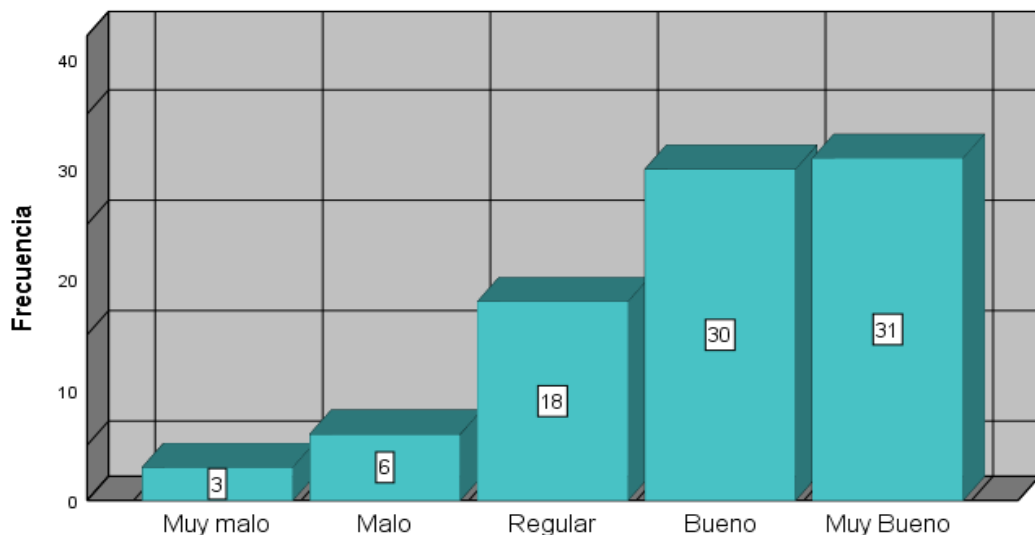
De acuerdo a la tabla 20 y figura 12, de los 88 trabajadores administrativos encuestados responden a las preguntas de la dimensión dedicación (agrupado) lo siguiente: 59 trabajadores administrativos responden a la alternativa muy bueno que representan el 67%; así mismo 17 trabajadores administrativos responden a la alternativa bueno que representa el 19,3%. Es decir que los trabajadores administrativos en su gran mayoría se sienten con altos niveles de significado, entusiasmo e inspiración en el trabajo. Se presentan los dos resultados más relevantes de forma ascendente de mayor a menor puntuación. Es decir, muy bueno y bueno es la dedicación por parte de los trabajadores, se representan las dos alternativas de respuestas más altas de forma descendente de mayor a menor puntuación.

Tabla 21

Frecuencia de la dimensión: Absorción (agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	3	3,4	3,4	3,4
	Malo	6	6,8	6,8	10,2
	Regular	18	20,5	20,5	30,7
	Bueno	30	34,1	34,1	64,8
	Muy Bueno	31	35,2	35,2	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia en base a los datos de la encuesta procesados en el programa SPSS22



D3: Absorción (Agrupada)

Figura 13. Absorción de los trabajadores administrativos (agrupado)

Fuente: Autoría propia en base a los datos de la encuesta procesados en el programa SPSS22

De acuerdo a la tabla 21 y figura 13, de los 88 trabajadores administrativos encuestados responden a las preguntas de la dimensión absorción (agrupado) lo siguiente: 31 trabajadores administrativos responden a la alternativa muy bueno que representan el 35,2%; así mismo 30 trabajadores administrativos responden a la alternativa bueno que representa el 34,1% y 18 trabajadores administrativos responden a la alternativa regular que representa el 20,5%. Es decir que los trabajadores administrativos en su gran mayoría se sienten con altos niveles de concentración y felicidad en el trabajo. Se presentan los tres resultados más relevantes de forma descendente de mayor a menor puntuación.

4.2. Contrastación estadística de hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

H_a: Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.

H₀: No existe una relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.

Tabla 22

Correlación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional (engagement)

			Variable 1: Motivación Laboral (Agrupada)	Variable 2: Compromiso Organizacional (Engagement) (Agrupada)
Rho de Spearman	Variable 1: Motivación Laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,447**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	88	88
	Variable 2: Compromiso Organizacional (Engagement) (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,447**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	88	88

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

Fuente: Autoría propia en base a la información obtenida de la inserción de datos en el programa SPSS22

De acuerdo a la tabla 22, la correlación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional (engagement) es de rho de Spearman $r = 0,447^{**}$ con un nivel de significancia de 0,00 y la cual es menor que el nivel esperado ($p < 0,05$); lo que significa que existe una correlación positiva moderada por tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), es decir que existe una relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.

4.2.2. Hipótesis específicas

a. Primera hipótesis específica

H_a: Existe una relación significativa entre los factores higiénicos y el vigor en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.

H₀: No existe una relación significativa entre los factores higiénicos y el vigor en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.

Tabla 23

Correlación entre los factores higiénicos y el vigor

		D1: Factores Higiénicos (Agrupada)		
		D1: Vigor (Agrupada)		
Rho de Spearman	D1: Factores Higiénicos (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,425**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	88	88
	D1: Vigor (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,425**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	88	88

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

Fuente: Autoría propia en base a la información obtenida de la inserción de datos en el programa SPSS22

De acuerdo a la tabla 23, la correlación entre los factores higiénicos y el vigor es de rho de Spearman $r = 0,425^{**}$ con un nivel de significancia de 0,001 y la cual es menor que el nivel esperado ($p < 0,05$); lo que significa que existe una correlación, de modo que es una correlación positiva moderada, por tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), es decir que existe una relación significativa entre los factores higiénicos y el vigor en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.

b. Segunda hipótesis específica

H_a: Existe una relación significativa entre los factores higiénicos y la dedicación en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.

H₀: No existe una relación significativa entre los factores higiénicos y la dedicación en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.

Tabla 24

Correlación entre los factores higiénicos y la dedicación

			D1: Factores Higiénicos (Agrupada)	D2: Dedicación (Agrupada)
Rho de Spearman	D1: Factores Higiénicos (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,293**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	88	88
	D2: Dedicación (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,293**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	88	88

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

Fuente: Autoría propia en base a la información obtenida de la inserción de datos en el programa SPSS22

De acuerdo a la tabla 24, la correlación entre los factores higiénicos y la dedicación es de rho de Spearman $r = 0,293^{**}$ con un nivel de significancia de 0,001 y la cual es menor que el nivel esperado ($p < 0,05$); lo que significa que existe una correlación positiva baja, por tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), es decir que existe una relación significativa entre los factores higiénicos y la dedicación en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.

c. Tercera hipótesis específica

H_a: Existe una relación significativa entre los factores higiénicos y la absorción en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.

H₀: No existe una relación significativa entre los factores higiénicos y la absorción en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.

Tabla 25

Correlación entre los factores higiénicos y la absorción

			D1: Factores Higiénicos (Agrupada)	D3: Absorción (Agrupada)
Rho de Spearman	D1: Factores Higiénicos (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,235*
		Sig. (bilateral)	.	,027
		N	88	88
	D3: Absorción (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,235*	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	88	88

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Autoría propia en base a la información obtenida de la inserción de datos en el programa SPSS22

De acuerdo a la tabla 25, la correlación entre los factores higiénicos y la absorción es de rho de Spearman $r = 0,235^*$ con un nivel de significancia de 0,027 y la cual es menor que el nivel esperado ($p < 0,05$); lo que significa que existe una correlación, de modo que es una correlación positiva baja, por tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a); es decir que si existe una relación significativa entre los factores higiénicos y la absorción en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.

d. Cuarta hipótesis específica

H_a: Existe una relación significativa entre los factores motivacionales y el vigor en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.

H₀: No existe una relación significativa entre los factores motivacionales y el vigor en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.

Tabla 26

Correlación entre los factores motivacionales y el vigor

			D2: Factores Motivacionales (Agrupada)	D1: Vigor (Agrupada)
Rho de Spearman	D2: Factores Motivacionales (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,418**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	88	88
	D1: Vigor (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,418**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	88	88

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

Fuente: Autoría propia en base a la información obtenida de la inserción de datos en el programa SPSS22

De acuerdo a la tabla 26, la correlación entre los factores motivacionales y el vigor es de rho de Spearman $r = 0,418^*$ con un nivel de significancia de 0,000 y la cual es menor que el nivel esperado ($p < 0,05$); lo que significa que existe una correlación positiva moderada, por tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a); es decir que si existe una relación significativa entre los factores higiénicos y el vigor en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.

e. Quinta hipótesis específica

H_a: Existe una relación significativa entre los factores motivacionales y la dedicación en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.

H₀: No existe una relación significativa entre los factores motivacionales y la dedicación en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.

Tabla 27

Correlación entre los factores motivacionales y la dedicación

			D2: Factores Motivacionales (Agrupada)	D2: Dedicación (Agrupada)
Rho de Spearman	D2: Factores Motivacionales (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,395**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	88	88
	D2: Dedicación (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,395**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	88	88

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

Fuente: Autoría propia en base a la información obtenida de la inserción de datos en el programa SPSS22

De acuerdo a la tabla 27, la correlación entre los factores motivacionales y la dedicación es de rho de Spearman $r = 0,395^{**}$ con un nivel de significancia de 0,000 y la cual es menor que el nivel esperado ($p < 0,05$); lo que significa que existe una correlación positiva baja, por tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a); es decir que si existe una relación significativa entre los factores higiénicos y el vigor en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.

f. Sexta Hipótesis específica

H_a: Existe una relación significativa entre los factores motivacionales y la absorción en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.

H₀: No existe una relación significativa entre los factores motivacionales y la absorción en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.

Tabla 28

Correlación entre factores motivacionales y la absorción

			D2: Factores Motivacionales (Agrupada)	D3: Absorción (Agrupada)
Rho de Spearman	D2: Factores Motivacionales (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,192
		Sig. (bilateral)	.	,033
		N	88	88
	D3: Absorción (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,192	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	.
		N	88	88

Fuente: Autoría propia en base a la información obtenida de la inserción de datos en el programa SPSS22

De acuerdo a la tabla 28, la correlación entre los factores motivacionales y la absorción es de rho de Spearman $r = 0,192$ con un nivel de significancia de 0,033 y la cual es menor que el nivel esperado ($p > 0,05$); lo que significa que existe una correlación, de modo que es una correlación positiva muy baja, por tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), es decir que existe una relación significativa entre los factores motivacionales y la absorción en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

En la presente investigación se realizó el análisis estadístico de carácter descriptivo correlacional; después de haber procesado los datos, obtenidos a través del software SPSS V22 de la investigación titulado: Motivación laboral y compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019, a continuación se desarrolla la discusión, en base al marco teórico y la comparación con los antecedentes utilizados, de acuerdo con el problema, objetivos e hipótesis planteados:

Primero. Con referencia al objetivo general planteado: Identificar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019. El resultado muestra un coeficiente de correlación de rho de Spearman de $r = 0,447^{**}$; lo que significa que existe una correlación positiva moderada del mismo modo que las dos variables sufren los mismo cambios, es decir si aumenta o disminuye una de la variables como la motivación laboral también ocasionara el mismo cambio en la variable de compromiso organizacional (engagement) ya sea positivo o negativamente, de la misma manera los dos asteriscos que se observa demuestra que existe una alta correlación a un nivel de confianza del 99%, lo que indica que el resultado es bastante confiable. Lo cual coincide con la investigación realizada por, Laura (2015), titulado: Motivación laboral y engagement en el sector público nacional, quien concluyo que existen una relación directa entre la motivación laboral y el engagement, es decir que al aumentar los niveles de motivación también aumentan los de engagement, de la misma forma Messarina (2019), Titulado: Engagement y satisfacción laboral de operarios de una empresa privada de Lima, Perú, quien concluyo los empleados engagend (comprometidos) y satisfechos se sienten identificados, desarrollan mayor motivación, proactividad, responsabilidad e involucramiento con la organización. Al respecto, Zhang & Bartol (2010), consideran el compromiso organizacional (engagement), como un proceso de compromiso creativo, en donde se ve la participación de los trabajadores que a su vez son una buena vinculación, lo cual contribuye a que los trabajadores logren un buen rendimiento laboral a partir de la motivación laboral como define Robbins (2004), es la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales. Por lo tanto, en cuanto a los resultados obtenidos se puede afirmar que las dos variables, en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo guardan una constante relación.

Segundo. En referencia al primer objetivo específico planteado: Determinar la relación entre los factores higiénicos y el vigor en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019. Obteniendo el resultado de coeficiente de correlación de rho de Spearman $r = 0,425^{**}$ lo que significa que existe una correlación positiva moderada, es decir que las dos dimensiones sufren los mismos cambios si la dimensión factor higiénico (motivación externa) aumenta o disminuye también la dimensión vigor aumentara o disminuirá, lo cual coincide con la investigación realizado por Mendoza & Gutiérrez (2017), titulado: Relación del engagement en el desempeño laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado que llegó a la siguiente conclusión: la dimensión “vigor” del engagement tiene una relación positiva en el desempeño laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado se determina por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando, incluso cuando surgen problemas en el camino y podrían obedecer también a factores personales y los recursos organizacionales que estarían influenciando en la realización de sus tareas.

De la misma forma, Manso (2002), define los factores higiénicos a aquellos aspectos externos que inducen el comportamiento de las personas ya sea de forma positiva o negativa. Por tal motivo la correlación existente de ambas dimensiones como el factor higiénico (externo) y la dimensión vigor que incluye un componente conductual-energético en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo guardan una relación directa positiva muy alta.

Tercero. En cuanto al segundo objetivo específica planteado: Determinar la relación entre los factores higiénicos y la dedicación en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019. El resultado muestra un coeficiente de correlación de rho de Spearman $r = 0,293^{**}$ lo que significa que existe correlación positiva baja, lo que indica que las dos dimensiones sufren los mismos cambios ya sea de forma positiva o negativamente dependiendo cuanto de atención se brinde a cada una de las dimensiones para su éxito o fracaso de una organización, lo cual coincide con la investigación de Acosta & Gonzales(2017), lleva por título : Engagement laboral de los administrativos en la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio, concluyo que: en la característica de dedicación se deduce que algunos Administrativos en la universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio, no consideran su trabajo como una experiencia significativa y valiosa ya

que manifiestan que su cargo puede ser desempeñado por cualquiera y no genera gran impacto para la organización. Es decir, dependerá mucho de los factores higiénicos (motivación externa), que les demuestre los jefes para su significación en el trabajo, para ello según, Schaufeli, Salanova, Gonzales, & Bakker (2002), la dedicación está relacionada a una alta implicación laboral y se manifiesta con entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo de significación de igual manera es un componente emocional (dedicación). Según los resultados obtenidos la Municipalidad Distrital de San Jerónimo no está invirtiendo eficientemente en su totalidad la dimensión de los factores higiénicos como los beneficios y servicios, supervisión, las condiciones físicas y ambientales de trabajo y salario, que se determinaron por Herzberg como “factores de higiene”.

Cuarto. En relación al tercer objetivo específica planteado: Determinar la relación entre los factores higiénicos y la absorción en personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019. El resultado muestra un coeficiente de correlación de rho de Spearman $r = 0,235^*$ lo que significa que existe una correlación positiva baja entre las dimensiones, es decir si la dimensión factor higiene aumenta o disminuye la dimensión absorción también aumentara o bien disminuirá, ira en la misma dirección con otra dimensión, lo cual coincide con la investigación de Acosta & Gonzales(2017), lleva por título: Engagement laboral de los administrativos en la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio, concluyo que: algunos de los administrativos se sienten apasionados e interesados por el cargo que desempeñan cumpliendo con sus metas propuestas diarias con el objetivo de lograr una satisfacción laboral personal y con sus superiores, así mismo al respecto Schaufeli W, et al. (2002), en su teoría manifiesta, se origina cuando la persona está completamente concentrada en su trabajo y cuando siente que el tiempo pasa rápido y presenta dificultades a la hora de dejar de lo que se está haciendo, debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas y está relacionado directamente con el componente cognitivo (absorción).

Al respecto la municipalidad no invierte en su totalidad en el factor higiénico (motivación externa) en el personal administrativo para contar con personal eficiente ya que con ello se podría lograr al personal concentrada en su trabajo, que el tiempo pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectar de lo que se está haciendo, debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración.

Quinto. Con respecto al cuarto objetivo específica planteado: Determinar la relación entre los factores motivacionales y el vigor en el personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019. El resultado obtenido muestra un coeficiente de correlación de rho de Spearman $r = 0,418^{**}$ lo que significa que existe una correlación positiva moderada, es decir a un nivel de confianza del 99%, al mismo tiempo por los dos asteriscos obtenidos se indica que existe una correlación altamente significativa, así mismo el grado que se tenga en una de las dimensiones como es el factor motivacional afectara sobre la dimensión vigor sufrirán los mismo cambios, para ello según Herzberg, los relaciona con la generación de satisfacción afirmando que surgen del interior de un individuo como variables internas y que el hombre posee bajo su control, Su relación se encuentra vinculada con realización, reconocimiento, progreso profesional, responsabilidad, entre otros, es decir que el factor motivacional lo podría manejar el trabajador sin embargo este dependerá del reconocimiento por parte de una organización, así mismo Asencio (2014), define que la gestión pública encamina al logro de objetivos y cumplimiento de metas desde este punto una organización debe contar con un conjunto de estrategias de orden administrativo, político, de gobierno y de prestación de servicio por parte de la autoridad hacia los trabajadores y la población en general.

Sexto. En referencia al quinto objetivo específica planteado: Determinar la relación entre los factores motivacionales y la dedicación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019. El resultado obtenido según el coeficiente de correlación es $0,395^{**}$ lo que significa que existe una correlación positiva baja, por ello indica que a medida que la dimensión factor motivacional aumenta o disminuye la dimensión dedicación también tendrá la misma reacción, la cual coincide con la investigación de Ramírez & Mio (2017) titulado: Cultura organizacional y engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de Lambayeque, concluye que factor clima y la dimensión dedicación muestran relación significativa, dando a conocer que las condiciones en las que labora y las relaciones interpersonales que mantengan intervienen en la implicación en el trabajo, identificación y el nivel emocional que presenta cada colaborador, así mismo Herzberg afirma que, los factores de motivación son más estable, ya que forjan motivación no como forma preventiva sino como un generador de comportamiento a partir de ello Herzberg, propone que muchos de los administradores en la actualidad deben considerar los factores motivacionales ya que el factor higiene tan sólo mejora la parte del ambiente laboral, pero no generan la esperada motivación. Dentro de estos factores se debe tener

en cuenta mayormente el reconocimiento. Por otro lado, el mismo autor toma como importante el enriquecimiento del trabajo, el cual debe poder generar los suficientes motivadores al trabajo. Al respecto, Manso (2002), señala que “No se puede motivar a nadie para hacer un buen trabajo si no tiene un buen trabajo que hacer”, en consecuencia, la Municipalidad Distrital de San Jerónimo debe invertir en el factor Motivacional (motivación interna) en sus trabajadores.

Séptimo. Finalmente, en referencia al sexto objetivo específica planteado: Determinar la relación significativa entre los factores motivacionales y la absorción en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019. El coeficiente de correlación de rho de Spearman $r = 0,192$ lo que significa que existe una correlación positiva muy baja, es decir que la dimensión factor motivacional influye directamente en la dimensión absorción o viceversa, ósea si aumenta o disminuye una en la misma dirección la otra dimensión.

Al respecto Vásquez & Lara (2009), manifiesta la importancia de la colaboración de las personas donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores, un trato justo, es decir que, el talento humano es indispensable para una organización, ya que se tiene que tomar una serie de decisiones acerca de la relación de los trabajadores que son clave para la eficacia, al mismo que señala que las organizaciones dependen de las personas quienes se encargan de diseñar, producir un bien o servicio en las organizaciones es por ello que los trabajadores deben ser considerados como el activo más importante en las organizaciones.

CONCLUSIONES

Con la presente investigación que lleva por título: Motivación laboral y compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019, se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Respecto al objetivo general que se ha planteado: Identificar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional (engagement), según los resultados obtenidos existe una correlación positiva moderada por consiguiente se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), es decir si aumenta o disminuye una de las variables como la motivación laboral también ocasionará el mismo cambio en la variable de compromiso organizacional (engagement), por el resultado obtenido según el coeficiente de correlación de rho de Spearman de ($r = 0,447^{**}$; $p = 0,00 < 0,05$) con un nivel de confianza al 99%.
2. En relación al primer objetivo específico que se ha planteado: Determinar la relación entre los factores higiénicos y el vigor, se obtuvo el resultado de rho de Spearman de ($r = 0,425^{**}$; $p = 0,001 < 0,05$) lo que significa que existe una correlación positiva moderada en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo y por consiguiente se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0) es decir que las dos dimensiones sufren los mismos cambios si la dimensión factor higiénico (motivación externa) aumenta o disminuye también la dimensión vigor aumentará o disminuirá.
3. En cuanto al segundo objetivo específico que se ha planteado: Determinar la relación entre los factores higiénicos y la dedicación, el resultado obtenido de correlación de rho de Spearman de ($r = 0,293^{**}$; $p = 0,001 < 0,05$) lo que significa que existe una correlación positiva baja, por tal motivo se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), lo que indica que las dos dimensiones sufren los mismos cambios ya sea de forma positiva o negativamente.
4. En referencia al tercer objetivo específico que se ha planteado: Determinar la relación entre los factores higiénicos y la absorción, según el coeficiente de correlación de rho de Spearman muestra ($r = 0,235^*$; $p = 0,027 < 0,05$) lo que significa que existe una correlación positiva baja, por lo que se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), es decir si la dimensión factor higiene aumenta o disminuye la dimensión absorción también aumentará o bien disminuirá.

5. Respecto al cuarto objetivo específico que se ha planteado: Determinar la relación entre los factores motivacionales y el vigor, se obtuvo el resultado a través del coeficiente de correlación de rho de Spearman ($r = 0,418^{**}$; $p = 0,00 < 0,05$) por lo que se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), lo que significa que existe una correlación positiva moderada, es decir a un nivel de confianza del 99%, así mismo el grado que se tenga en una de las dimensiones como es el factor motivacional afectará sobre la dimensión vigor, en referencia sufrirán los mismos cambios.

6. En relación al quinto objetivo específico que se ha planteado: Determinar la relación entre los factores motivacionales y la dedicación, según el resultado obtenido del coeficiente de correlación de rho de Spearman es de ($r = 0,395^*$; $p = 0,000 < 0,05$) por lo que se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), lo que significa que existe una correlación positiva baja, por ello indica que a medida que la dimensión factor motivacional aumenta o disminuye la dimensión dedicación también tendrá la misma reacción.

7. Finalmente al sexto objetivo específico que se ha planteado: Determinar la relación entre los factores motivacionales y la absorción, se obtuvo el resultado de rho de Spearman de ($r = 0,192$; $p = 0,033 < 0,05$) por lo que se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), lo que significa que existe una correlación positiva muy baja, es decir que la dimensión factor motivacional influye directamente en la dimensión absorción o viceversa, ósea si aumenta o disminuye irá en la misma dirección la otra dimensión.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos con la presente investigación se llega a recomendar lo siguiente:

- a. En relación a la conclusión general de la presente investigación de la motivación laboral y el compromiso organizacional (engagement), se debe mantener e incrementar la motivación laboral tanto (los factores higiénicos y los factores motivacionales), es decir como las condiciones físicas y ambientales del trabajo, realizar capacitaciones y asesorías en el rubro de su trabajo, con reconocimientos por parte del alcalde y los funcionarios para lograr el compromiso organizacional (engagement) en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
- b. Con respecto al primer resultado específico de la presente investigación de los factores higiénicos y el vigor, se debe incrementar los factores higiénicos tales como (beneficios y servicios sociales, supervisión, las condiciones físicas y ambientales del trabajo y salario), como las capacitaciones en temas de liderazgo y motivación, es decir se debe brindar todos estos aspectos a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo para lograr trabajadores vigorosos, con altos niveles de energía, resistencia mental y el deseo de esforzarse en su trabajo, por parte del alcalde y los funcionarios.
- c. En relación al segundo resultado específico de la presente investigación de los factores higiénicos y la dedicación, se debe incrementar los beneficios de los factores higiénicos (motivación externa) con una adecuada ambientación de sus oficinas y manteniendo una buena relación entre compañeros mediante actividades de socialización en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, para lograr trabajadores con alta implicación laboral es decir trabajadores orgullosos, entusiastas y que tenga retos por el trabajo, trabajadores que se identifiquen con la municipalidad.
- d. En cuanto al tercer resultado específico de la presente investigación de los factores higiénicos y la absorción, se debe incrementar los factores higiénicos (motivación externa), por parte del alcalde y los funcionarios, como los aspectos de beneficios y servicios, las condiciones físicas y ambientales para lograr

trabajadores administrativos con altos niveles de concentración, felicidad y una fuerte conexión con su trabajo que se encuentra satisfecho con su trabajo.

- e. En referencia al cuarto resultado específico de la presente investigación de los factores motivacionales y el vigor, se debe incrementar los factores motivacionales tales como el reconocimiento, hacia los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo por parte del alcalde y los funcionarios para lograr trabajadores con el deseo de esforzarse por el trabajo que está realizando incluso cuando se presenten dificultades, es muy necesario el reconocimiento para obtener los resultados esperados.
- f. En cuanto al quinto resultado específico de la presente investigación de los factores motivacionales y la dedicación, se debe incrementar la motivación intrínseca como capacitaciones, dando a conocer el rendimientos de los resultados obtenidos en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo para que puedan estar enterados de los objetivos alcanzados y así comprometerse con la municipalidad por parte de los trabajadores del mismo modo se sientan orgullosos del trabajo que realizan, dándolos a conocer que ellos son importantes e imprescindibles para el logro de los objetivos trazados por la municipalidad.
- g. Finalmente, al sexto resultado específico de la presente investigación de los factores motivacionales y la absorción, la Municipalidad Distrital de San Jerónimo y toda institución debe reconocer los resultados que se obtienen a través de los trabajadores y ellos son los autores de los logros de cada meta trazada por toda institución, se debe tomar mayor énfasis en los trabajadores, conocer cómo se sienten, de esto dependerá su desempeño laboral y posteriormente su compromiso con la organización (engagement).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, L., & Gonzales, L. (2017). *Engagement laboral de los administrativos en la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio. (para obtener el grado de título profesional)*. Facultad de Psicología, Universidad Cooperativa de Colombia Sede Villavicencio, Colombia. Recuperado de repository.ucc.edu.co/bitstream/ucc/4456/2/2017_engagement_laboral_administrativos.pdf
- Acosta, V. J. (2011). *Dirigir: Motivar, Comunicar, Delegar, Dirigir reuniones* (4ta ed.). Madrid: ESIC.
- Alles, M. (2006). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Argentina: Granica.
- Álvarez, P., Castro, C., & Vila, V. (2014). *Actitudes y engagement en el trabajo como antecedentes del comportamiento altruista*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 19(65), 23-42. Recuperado el 31 de mayo de 2019, de <http://www.redalyc.org/pdf/290/29030101003.pdf>
- Ansola, S. (2002). *Administración de Pequeñas Empresas* (2 ed.). México: McGraw-Hill.
- Arciniega, L. (2002). *Compromiso Organizacional en México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* México: Limusa.
- Arias. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. *Contaduría y Administración*. Recuperado el 10 de mayo de 2019, de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de la investigación* (6 ed.). Caracas: Episteme C.A.
- Asencio, R. (2014). *El libro de la gestión municipal*. España: Diaz de santo.
- Ávila, A. (2001). *Metodología de la investigación, como elaborar la tesis y/o investigación*. Lima: R.A.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2008). *The job Demands-Resources model*. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bazán Velásquez, K. L. (2017). *Motivación laboral y engagement en el personal administrativo de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C. 2017. (Para obtener el grado de Magister en Administración Estratégica de Negocios con mención Gestión Empresarial)*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca - Perú. Recuperado de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/398/18.%20TESIS%20MBA%20%20LORENA%20BAZAN%20VELASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Castañeda, Cabrera, Navarro, & Vries. (2010). *Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizado SPSS*. Brasil: EDIPUCRS.
- Celaya, J. (2016). *Books*. Recuperado de Books: <https://books.google.com.pe/books?id=cUHeDAAAQBAJ&pg=PA92&dq=TELOS+>

104:+El+futuro+del+libro+en+la+era+digital&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi1wJzQdjkAhUlqIkKHcUADjsQ6AEIKDAA#v=onepage&q=TELOS%20104%3A%20El%20futuro%20del%20libro%20en%20la%20era%20digital&f=false

- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (3 ed.). Colombia: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7 ed.). Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de talento humano*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la administración* (8va ed.). México: McGraw-Hill.
- Colás, P., Buendía, L., & Hernández, F. (1998). *Métodos de investigación en psicopedagogía*. (Aravaca) Madrid: McGRAW-HILL.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2000). *Comportamiento humano en el trabajo* (8 ed.). México: McGraw Hill.
- Daza, Á. M. (febrero de 2014). *Grado en educación social*. Recuperado de Grado en educación social: [http://www.cartagena99.com/recursos/alumnos/apuntes/Estadistica%20Educacion%20Social_T10_pp%20\(1\).pdf](http://www.cartagena99.com/recursos/alumnos/apuntes/Estadistica%20Educacion%20Social_T10_pp%20(1).pdf)
- Dessler, G. (2001). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación.
- Dirección del trabajo. (2018). *Dirección del trabajo*. Obtenido de Dirección del trabajo: <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60102.html>
- García, M. (2013). *Técnico en gestión*. España: Melibea.
- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. Habana: Ciencias básicas.
- González, M., Hernández, J., Soberanes, L., & Sánchez, G. (2002). "Construyendo inéditos viables". Recuperado el 04 de junio de 2019, de "Construyendo inéditos viables": https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/productos/4849/estudio_del_burnout_y_en_gagement.pdf
- González, M., Hernández, T., & Soberanes, L. (2015). "Construyendo inéditos viables". Recuperado el 30 de mayo de 2019, de "Construyendo inéditos viables": https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/productos/4849/estudio_del_burnout_y_en_gagement.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México: McGRAW-HILL.
- Hernández, R., Zapata, E., & Mendoza, P. (2013). *Metodología de la investigación* (6 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Herrera, F., Ramírez, M., Roa, J., & Herrera, I. (2004). *Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales*. *Revista Iberoamericana de Educación*, 37. Recuperado el 3 de junio de 2019, de file:///C:/Users/SYSTEMAS/Downloads/625Herrera.PDF

- INEI. (2017). *www.inei.gob.pe*. Recuperado el 31 de mayo de 2019, de *www.inei.gob.pe*: <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-n073-2017-inei.pdf>
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional* (7 ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Kotler, P. (2010). *marketing*. Madrid: Pearson educación.
- Lamb, C., Hair, J., & McDaniel, C. (2002). *Marketing* (7 ed.). México: Cengage Learning.
- Laura, A. (2015). *Motivación laboral y engagement en el sector público nacional. (Proyecto de tesis para obtener el título profesional de grado)*. Universiada de FASTA, Facultad de Ciencias Económicas., Argentina, Mar de plata. Recuperado de http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1
- Laura, A. (2015). *Motivación laboral y engagement en el sector público nacional. (Proyecto de tesis para obtener el título profesional de grado)*. Universiada de FASTA, Facultad de Ciencias Económicas., Argentina, Mar de plata. Obtenido de http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1
- Lorente, L., & Vera, M. (2010). *Las organizaciones saludables: "el engagement en el trabajo"*. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 73, 16. Recuperado el 05 de mayo de 2019, de <http://pdfs.wke.es/1/5/4/2/pd0000051542.pdf>
- Manso, J. (2002). El Legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT* (128), 80-86. Recuperado el 15 de MAYO de 2019, de <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/849/757>
- Manso, J. (2019). *Redalyc*. Recuperado de Redalyc: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=21512808>
- Martínez, G. M. (2018). *El módulo de las relaciones en el entorno del trabajo, en el curso 2018-19*. España: PUNTO ROJO LIBROS, S.L.
- Mendoza R., B. L., & Gutiérrez F., M. J. (2017). *Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. "para optar el título profesional de licenciado en Administración y Negocios Internacionales"*. Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado. Recuperado de <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/317/004-3-10-004.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Messarina, A. (2019). *Engagement y Satisfacción Laboral en operarios de una empresa privada de Lima. (para optar el título de licenciatura en Psicología)*. Facultad de Psicología, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima. Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625100/MessarinaR_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Michael, H., Black, S., & Porter, R. (2006). *Administración*. México: Pearson educación.
- Muchinsky, P. (2000). *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid: Thomas Learning.

- Parella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de La Investigación Cuantitativa* (3 ed.). Venezuela: Pedagógica de Venezuela.
- Ramírez, A. B. (2018). *Organización de eventos empresariales*. España: Paraninfo S.A.
- Ramírez, L., & Mio, R.M. (2017). *Cultura organizacional y Engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de Lambayeque. (para obtener título profesional de licenciadas en Psicología)*. Universidad Señor de Sipán, Lambayeque. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4108/Luna%20Victoria%20Ram%C3%ADrez%20-%20Mio%20Cajo%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, R. J. (2019). *www.daena.journal.org*. Recuperado de www.daena.journal.org: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/45281056/31_143-185_1.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1558373004&Signature=OCP67RLG3OPiFUQN01nwrpX53Yc%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DLa_motivacion_laboral_factor_fund
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (7 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Robbins, S. P., & Timothy, J. (2009). *Comportamiento organizacional* (13 ed.). México: Pearson educación.
- Román, H. L. (2017). *Relación de la motivación bifactorial con el compromiso organizacional del personal administrativo de la dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, Región Apurímac-2017. (para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración)*. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas. Recuperado de http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/297/Lisbet_Tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). *Estudios Financieros*. Recuperado el 30 de mayo de 2019, de Estudios Financieros: http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid-España: Alianza.
- Salas, S. A. (2003). *El municipio en el Perú. Ulima*, 178-186. Recuperado de [file:///C:/Users/SYSTEMAS/Downloads/1162-3970-1-PB%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/SYSTEMAS/Downloads/1162-3970-1-PB%20(4).pdf)
- Sandhusen, R. L. (2002). *Mercadotecnia*. México: Cecsca (Compañía Editorial Continente).
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación: una herramienta para la enseñanza efectiva*. México: McGraw-Hill.
- Schaufeli, M. S. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. España: Alianza Editorial.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzales, V., & Bakker, A. (2002). *publications*. Recuperado el 31 de mayo de 2019, de [publications: http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf](http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf)
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). *The measurement of burnout and engagement: a conrmatory factor analytic approach*. México: Journal of Happiness Studies.

- Sergueyevna, N., & Mosher, E. (2013). *Teorías motivacionales desde la perspectiva de comportamiento*. *Negotium*, 9(26), 5-18. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78228464001>
- Silva, R. (2002). *Teorías de la administración*. México: International Thompson.
- Solis, G. (2016). *El liderazgo y su relación con el empowerment de los trabajadores administrativos de la universidad Nacional José María Arguedas-2016. (para obtener el grado de licenciado en Administración)*. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la Investigación Científica* (4 ed.). México: Limusa S.A.
- Trechera, J. (2004). *Como gota de agua*. Argentina: Desclee de Brouwer.
- Trout, A. (2008). *la guerra de la mercadotecnia*. Madrid. Recuperado el 18 de junio de 2019. de: https://www.academia.edu/35725248/La_Guerra_del_Marketing_Al_Ries_y_Jack_Trout
- Trujillo, À. (2015). *uaemex*. Recuperado de uaemex: <http://uaemex.mx/identidad/docs/RESPONSABILIDAD.pdf>
- Valero, S. (2013). *UOC*. Recuperado de UOC: http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/69325/1/Psicometr%C3%ADa_M%C3%B3dulo%204_Transformaci%C3%B3n%20e%20interpretaci%C3%B3n%20de%20las%20puntuaciones.pdf
- Vásquez, A., & Lara, J. (2009). *Gestión de Talento Humano*. *overblog*, 11. Recuperado de <http://google.over-blog.es/article-28524229.html>
- Vázquez, Rodríguez, Riker, & Valencia. (2016). *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público* (1 ed.). Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Vera, L. L. (2010). *Las organizaciones saludables: "El engagement en el trabajo"*. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 16-20.
- Vila, V. G., Álvarez, z. P., & Castro, C. (2015). *El análisis del engagement en el trabajo: determinantes y consecuencias en las empresas españolas asociadas a RedEmprendia*. España: RedEmprendia.
- Zhang, X., & Bartol, K. (2010). *The influence of creative process engagement on employee creative performance and overall job performance: A curvilinear assessment*. *Psicología aplicada.*, 95, 862-873.

WEBGRAFÍA

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO:
<http://www.munisanjeronimocusco.gob.pe/>

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUÉDAS (Escuela Profesional de Administración de Empresas): <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/297>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia de la investigación

MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL (ENGAGEMENT) EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO, ANDAHUAYLAS, APURÍMAC 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>a. ¿Cuál es la relación entre los factores higiénicos y el vigor en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019?</p> <p>b. ¿Cuál es la relación entre los factores higiénicos y la dedicación en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019?</p> <p>c. ¿Cuál es la relación entre los factores higiénicos y la absorción en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Identificar la relación que existe entre la motivación laboral y compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a. Determinar la relación entre los factores higiénicos y el vigor en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.</p> <p>b. Determinar la relación entre los factores higiénicos y la dedicación en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019</p> <p>c. Determinar la relación entre los factores higiénicos y la absorción en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>a. Existe una relación significativa entre los factores higiénicos y el vigor en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019</p> <p>b. Existe una relación significativa entre los factores higiénicos y la dedicación en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.</p> <p>c. Existe una relación significativa entre los factores higiénicos y la absorción en el personal administrativo de la Municipalidad</p>	<p>V.I. Motivación laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Factores higiénicos - Factores motivacionales <p>V.D. Compromiso organizacional (engagement)</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vigor - Dedicación - Absorción

<p>d. ¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales y el vigor en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019?</p> <p>e. ¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales y la dedicación en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019?</p> <p>f. ¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales y la absorción en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019?</p>	<p>de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019</p> <p>d. Determinar la relación entre los factores Motivacionales y el vigor en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019</p> <p>e. Determinar la relación entre los factores Motivacionales y la dedicación en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019</p> <p>f. Determinar la relación entre los factores Motivacionales y la absorción en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019</p>	<p>Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.</p> <p>d. Existe una relación significativa entre los factores motivacionales y el vigor en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019</p> <p>e. Existe una relación significativa entre los factores motivacionales y la dedicación en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019.</p> <p>f. Existe una relación significativa entre los factores motivacionales y la absorción en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019</p>		
MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p>METODO Deductivo</p> <p>DISEÑO No experimental- Transeccional</p> <p>NIVEL Descriptivo – Correlacional</p> <p>Esquema del diseño de investigación</p> <p>M= O₁ → r ← O₂</p>	<p>POBLACIÓN 138 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo 2019.</p> <p>MUESTRA 88 trabajadores administrativos de la Municipalidad de Distrital de San Jerónimo 2019.</p>	<p>TÉCNICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta. <p>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO: Programa SPSS, Excel.</p>	<p>INSTRUMENTOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario. 	

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL (ENGAGEMENT) EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO, ANDAHUAYLAS, APURÍMAC 2019

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE Motivación laboral	Martínez (2018), señala que la motivación es un proceso que da lugar a una o varias conductas en el individuo con la finalidad de conseguir los objetivos o metas propuestas. (p.97) Ramírez (2018), manifiesta respecto a la teoría de Herzberg, las personas están influenciadas por dos tipos de necesidades y que requieren de diferentes incentivos tales como: factores higiénicos y motivacionales. (p.29)	Proceso de voluntad de un individuo y la disposición para que desempeñe en una organización y así lograr los objetivos y podemos identificar la teoría de Herzberg que señala los factores higiénicos y motivacionales.	Factores higiénicos	<ul style="list-style-type: none"> - Beneficios y servicios sociales. - Supervisión - Las condiciones físicas y ambientales de trabajo. - Salario
			Factores motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Realización - Reconocimiento - Progreso profesional - Responsabilidad
VARIABLE DEPENDIENTE Compromiso organizacional (engagement)	Es una característica del trabajador que permite explicar el comportamiento y desempeño que se tiene la ejecución de sus labores, es por esto que los trabajadores engaged o comprometidos invierten energía personal e imponen una conexión emocional con su puesto de trabajo y las tareas que desarrolla en el generando satisfacción laboral y sentido de pertenencia por la organización. (Álvarez, Castro, & Vila, 2014) Celaya, J. (2016), el engagement incluye componentes: psicológico (vigor), emocional (dedicación) y cognitivo (absorción). (p.111)	Proceso de identificación, vinculación y pertenencia con la organización así rendir de la mejor manera para obtener los resultados esperados por la organización con el apoyo de los colaboradores y se caracteriza por brindar vigor, dedicación y absorción.	Vigor	<ul style="list-style-type: none"> - Niveles de energía en el trabajo. - Niveles de persistencia en el trabajo. - Nivel de deseo de esforzarse en el trabajo
			Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de significado del trabajo. - Nivel de entusiasmo en el trabajo. - Nivel de inspiración en el trabajo. - Nivel de orgullo
			Absorción	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de concentración y felicidad en el trabajo. - Nivel de sensación de que el tiempo pasa rápido.

Anexo 3. Matriz de instrumento de recojo de datos

MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL (ENGAGEMENT) EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO, ANDAHUAYLAS, APURÍMAC 2019

Variables	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Ítems o Preguntas	Escalas de Variables	
Motivación laboral	DIMENSIÓN 1: Factores higiénicos	1.1. Beneficios y servicios sociales.	5	1. Tiene usted beneficio a través de CAFAE de la Municipalidad.	Nunca (1) Casi Nunca (2) No sabe/ No responde (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
				2. Cuenta con beneficios sociales de acuerdo a Ley.		
				3. La Municipalidad respeta su hora de descanso.		
				4. Tiene una buena relación con sus compañeros.		
				5. Recibe aguinaldo por fiestas patrias.		
		1.2. Supervisión	3	6. Toma de forma positiva nuevas formas de trabajo brindado por su jefe.		
				• Piensa que su trabajo sería mejor si lo realiza solo.		
				8. Recibe asesoría por parte de su superior.		
		1.3. Las condiciones físicas y ambientales de trabajo.	3	9. Cree que su lugar de trabajo está afectando su salud.		
				10. Su lugar de trabajo cuenta con una adecuada ambientación.		
				11. Se siente seguro en su trabajo.		
		1.4. Salario	1	12. Considera que su salario es “justo” con la labor que realiza.		
						13. Se siente satisfecho con sus labores porque le ayuda a ser mejor.
						14. Establece relaciones de compañerismo con los trabajadores de la Municipalidad.
						15. Se siente bien con su desempeño laboral.
						16. Colabora intensamente en el logro de los objetivos de la Municipalidad.

	DIMENSIÓN 2: Factores motivacionales	2.1. Realización	9	17. Le cuesta formar parte de un grupo en el trabajo.	
				18. Averigua sobre temas que son parte de sus labores.	
				19. Aspira a cargos superiores.	
				20. Sus superiores suelen asignarle responsabilidades.	
				21. En situaciones de dificultad, cree que puede contar con sus compañeros.	
		2.2. Reconocimiento	5	22. Siente que toman en cuenta sus opiniones.	
				23. Considera que reconocen su trabajo.	
				24. Considera que reconocen sus horas extras.	
				25. Le dan a conocer que mejora día a día.	
				26. Le informan cuando se toman decisiones en el área de trabajo.	
		2.3. Progreso profesional	10	27. Tiene habilidades para participar activamente en el logro de una meta en común en la Municipalidad.	
				28. Realiza trabajos adicionales que ayudan al crecimiento de la Municipalidad.	
				29. Esta dispuesto a colaborar más allá de sus responsabilidades cuando es necesario.	
				30. Si le asignan una tarea que no es de su competencia hace lo posible por realizarla.	
				31. Cree que el área que desempeña ayuda al crecimiento de la Municipalidad.	
32. Se siente seguro de poder ofrecer mejoras a la Municipalidad.					
33. Está enterado del rendimiento actual de la Municipalidad.					
34. Se interesa por como sus compañeros realizan su labor.					
35. Mantiene una comunicación abierta con su supervisor.					

				36. Se preocupan por implementar sus conocimientos.	
		2.4. Responsabilidad	5	37. Siente y puede delegar sus responsabilidades.	
				38. La Municipalidad reconoce su puntualidad.	
				39. Le agrada llegar temprano al trabajo porque se siente satisfecho.	
				40. La Municipalidad reconoce cuando entrega un buen trabajo y a tiempo.	
				41. Le importa terminar su trabajo a tiempo.	
Compromiso organizacional (engagement)	DIMENSIÓN 1: Vigor	- Niveles de energía en el trabajo. -Niveles de persistencia en el trabajo. - Nivel de deseo de esforzarse en el trabajo	6	42. En su trabajo se siente lleno de energía.	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas veces (3) Regularmente (4) Bastantes veces (5) Casi siempre (6) Siempre (7)
				43. Cree que es fuerte y vigoroso en su trabajo.	
				44. Cuando se levanta por las mañanas tiene ganas de ir a trabajar.	
				45. Puede seguir trabajando durante largos periodos de tiempo.	
				46. Es muy persistente en su trabajo.	
	DIMENSIÓN 2: Dedicación	- Nivel de significado del trabajo. - Nivel de entusiasmo en el trabajo. - Nivel de inspiración en el trabajo. - Nivel de orgullo	5	47. Incluso cuando las cosas no van bien, Ud. continúa trabajando.	
				48. Su trabajo está lleno de significado y propósito.	
				49. Está entusiasmado con su trabajo.	
				50. Su trabajo le inspira.	
				51. Está orgulloso del trabajo que hace.	
			6	52. Su trabajo es retador.	
		-Nivel de concentración y felicidad en el trabajo.	6	53.El tiempo pasa rápido cuando está trabajando	

	DIMENSIÓN 3: Absorción	- Nivel de sensación de que el tiempo pasa rápido.		54. Cuando está trabajando olvida todo lo que pasa a su alrededor	
			55. Se siente feliz y absorto en su trabajo.		
			56. Está inmerso en su trabajo.		
			57. Se "deja llevar" por su trabajo		
			58. Le es difícil "desconectarse" de su trabajo.		

Anexo 4. Ficha de validación por criterio de jueces o experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Oscar Apaza Apaza

Grado Académico: Magister en Gestión Pública

Fecha: 24/07/19

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Procede

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Procede, registrar las dimensiones

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento Procede No Procede para su aplicación.



Mg. Oscar Apaza Apaza
DOCENTE

Seillo y Firma del Evaluador

DNI: 31152540

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Título: Motivación Laboral y Compromiso organizacional

(engagement) en el personal administrativo de la Munic. Dist. San Jerónimo Andahuaylas, Apurímac 2019.

Nombres y Apellidos: Simón José Cama Flores

Grado Académico: Magister en Administración

Fecha: 25/07/19

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Revisar la gramática

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Mejorar las Dimensiones 1

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

X

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.



JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

Simón José Cama Flores

Sello y Firma del Evaluador

DNI: 24461156

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Título: *Motivación Laboral y Compromiso Organizacional (engagement) en el Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo Andahuaylas, Apurímac, 2019.*

Nombres y Apellidos: *Juan Cielo Ramírez Cajamarca*

Grado Académico: *Maestro en Administración*

Fecha: *31/07/19*

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

.....
.....
.....

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

.....
Mejorar Indicadores a Fin de coadyubar en la investigación
.....

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

.....
Corregir reactivos
.....

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.

.....
.....


JCR
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Mg. Lic. Juan Cielo Ramírez Cajamarca

Sello y Firma del Evaluador

DNI: *09598927*

Anexo 5. Evidencias fotográficas de la investigación



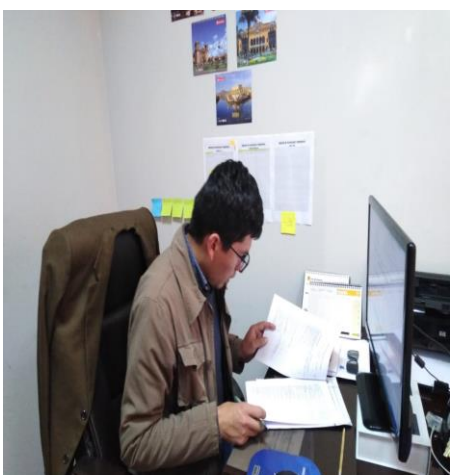
Gerente general



Administrador



Secretario General



Responsable de la oficina
planificación y presupuesto



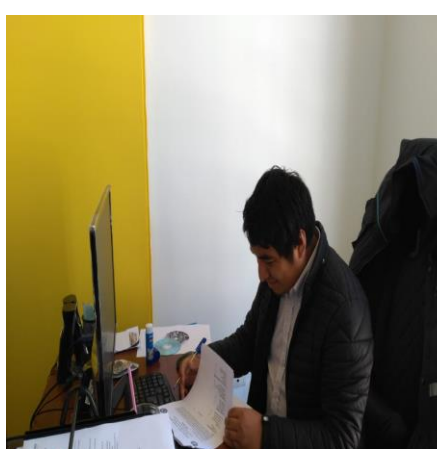
Responsable de la oficina de
tesorería



Responsable de la oficina
de control patrimonial



Asistente de la oficina de
rentas



Responsable de la oficina de
informática



Secretaria de alcaldía

Anexo 6. Encuesta de la investigación



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional Administración de Empresas



CUESTIONARIO

Estimado (a) colaborador (a):

Le agradezco anticipadamente por su colaboración y dar su opinión en relación al trabajo de investigación titulado: **“Motivación laboral y compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019”**, por favor responda con toda sinceridad, No escriba su nombre, es anónimo y confidencial. Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que aduce a su criterio.

I. DATOS GENERALES:

1.1. Genero:

- a) Femenino () b) Masculino ()

1.2. Edad:

- a) Menos de 25 años ()
b) De 26 a 35 años ()
c) De 36 a 45 años ()
d) De 46 a más años ()

1.3. Tiempo de servicio

- a) Menos de 2 años ()
b) De 2 a 4 años ()
c) De 5 a 7 años ()
d) Más de 8 años ()

1.4. Condición laboral

- a) Nombrado (D.L. 276) ()
b) Personal de confianza (D.L. 276) ()
c) Contratado CAS (D.L.1057) ()
d) Locación de servicio ()

1.5. Usted qué nivel de estudio ha alcanzado

- a) Secundaria ()
b) Técnico Superior ()
c) Bachiller ()
d) Superior o Licenciatura ()
e) Postgrado o Maestría ()

Cuestionario de ML-ORG (Motivación Laboral)

Nunca	Casi nunca	No sabe / No responde	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

1. FACTORES HIGIÉNICOS	ESCALA DE VALORACIÓN				
1.1 Beneficios y servicios sociales	Nunca	Casi nunca	No sabe/No responde	Casi siempre	Siempre
1. Tiene usted beneficio a través de CAFAE de la municipalidad.	1	2	3	4	5
2. Cuenta con beneficios sociales de acuerdo a Ley.	1	2	3	4	5
3. La municipalidad respeta su hora de descanso.	1	2	3	4	5
4. Tiene una buena relación con sus compañeros.	1	2	3	4	5
5. Recibe aguinaldo por fiestas patrias.	1	2	3	4	5
1.2 Supervisión					
6. Toma de forma positiva nuevas formas de trabajo brindado por su jefe.	1	2	3	4	5
7. Piensa que su trabajo sería mejor si lo realiza solo.	1	2	3	4	5
8. Recibe asesoría por parte de su superior.	1	2	3	4	5
1.3 Las condiciones físicas y ambientales de trabajo					
9. Cree que su lugar de trabajo está afectando su salud.	1	2	3	4	5
10. Su lugar de trabajo cuenta con una adecuada ambientación.	1	2	3	4	5
11. Se siente seguro en su trabajo.	1	2	3	4	5
1.4 Salario					
12. Considera que su salario es "justo" con la labor que realiza.	1	2	3	4	5
2. FACTORES MOTIVACIONALES	ESCALA DE VALORACIÓN				
2.1 Realización	Nunca	Casi nunca	No sabe/No responde	Casi siempre	Siempre
13. Se siente satisfecho con sus labores porque le ayuda a ser mejor.	1	2	3	4	5
14. Establece relaciones de compañerismo con los trabajadores de la municipalidad.	1	2	3	4	5
15. Se siente bien con su desempeño laboral.	1	2	3	4	5

16. Colabora intensamente en el logro de los objetivos de la municipalidad.	1	2	3	4	5
17. Le cuesta formar parte de un grupo en el trabajo.	1	2	3	4	5
18. Averigua sobre temas que son parte de sus labores.	1	2	3	4	5
19. Aspira a cargos superiores.	1	2	3	4	5
20. Sus superiores suelen asignarle responsabilidades.	1	2	3	4	5
21. En situaciones de dificultad, cree que puede contar con sus compañeros.	1	2	3	4	5
2.2 Reconocimiento					
22. Siente que toman en cuenta sus opiniones.	1	2	3	4	5
23. Considera que reconocen su trabajo.	1	2	3	4	5
24. Considera que reconocen sus horas extras.	1	2	3	4	5
25. Le dan a conocer que mejora día a día.	1	2	3	4	5
26. Le informan cuando se toman decisiones en el área de trabajo.	1	2	3	4	5
2.3 Progreso Profesional					
27. Tiene habilidades para participar activamente en el logro de una meta en común en la municipalidad.	1	2	3	4	5
28. Realiza trabajos adicionales que ayudan al crecimiento de la municipalidad.	1	2	3	4	5
29. Esta dispuesto a colaborar más allá de sus responsabilidades cuando es necesario.	1	2	3	4	5
30. Si le asignan una tarea que no es de su competencia hace lo posible por realizarla.	1	2	3	4	5
31. Cree que el área que desempeña ayuda al crecimiento de la municipalidad.	1	2	3	4	5
32. Se siente seguro de poder ofrecer mejoras a la Municipalidad.	1	2	3	4	5
33. Está enterado del rendimiento actual de la municipalidad.	1	2	3	4	5
34. Se interesa por como sus compañeros realizan su labor.	1	2	3	4	5
35. Mantiene una comunicación abierta con su supervisor.	1	2	3	4	5
36. Se preocupan por implementar sus conocimientos.	1	2	3	4	5

2.4 Responsabilidad					
37. Siente y puede delegar sus responsabilidades.	1	2	3	4	5
38. La municipalidad reconoce su puntualidad.	1	2	3	4	5
39. Le agrada llegar temprano al trabajo porque se siente satisfecho.	1	2	3	4	5
40. La municipalidad reconoce cuando entrega un buen trabajo y a tiempo.	1	2	3	4	5
41. Le importa terminar su trabajo a tiempo.	1	2	3	4	5

Autor: Cuestionario ML-ORG (citado en: Bazán V. k., 2017)

Cuestionario de Compromiso Organizacional (Engagement) UWES - Utrecht Work Engagement Survey-17.

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


FACTORES		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN I: Vigor								
42	En su trabajo se siente lleno de energía.	1	2	3	4	5	6	7
43	Cree que es fuerte y vigoroso en su trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
44	Cuando se levanta por las mañanas tiene ganas de ir a trabajar.	1	2	3	4	5	6	7
45	Puede seguir trabajando durante largos periodos de tiempo.	1	2	3	4	5	6	7
46	Es muy persistente en su trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
47	Incluso cuando las cosas no van bien, Ud. continúa trabajando.	1	2	3	4	5	6	7
DIMENSIÓN II: Dedicación		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre

48	Su trabajo está lleno de significado y propósito.	1	2	3	4	5	6	7
49	Está entusiasmado con su trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
50	Su trabajo le inspira.	1	2	3	4	5	6	7
51	Está orgulloso del trabajo que hace.	1	2	3	4	5	6	7
52	Su trabajo es retador.	1	2	3	4	5	6	7
DMENSIÓN III: Absorción		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regular mente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
53	El tiempo pasa rápido cuando está trabajando	1	2	3	4	5	6	7
54	Cuando está trabajando olvida todo lo que pasa a su alrededor	1	2	3	4	5	6	7
55	Se siente feliz y absorto en su trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
56	Está inmerso en su trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
57	Se "deja llevar" por su trabajo	1	2	3	4	5	6	7
58	Le es difícil "desconectarse" de su trabajo.	1	2	3	4	5	6	7


Autor: Escala de Compromiso organizacional de Utrecht- Utrecht Work Engagement Scale - UWES (citado en: Schaufeli y Bakker, 2004)

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 7. Número total de trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO
ANDAHUAYLAS - APURÍMAC
"San Jerónimo creciendo contigo"



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

San Jerónimo, 10 de julio de 2019

CARTA N°0017-2019-URRHH-MDSJ

SRTA: Marcelina Leguía Maucaylle

PRESENTE:

De mi mayor consideración:


Es grato de dirigirme a usted a fin de saludarlo cordialmente al mismo tiempo brindarle la información requerida sobre la cantidad de trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Provincia de Andahuaylas Región de Apurímac del 2019, que se detalla a continuación:

- Personal Nombrado un total de 22 Trabajadores.
- Personal de Confianza un total de 11 Trabajadores.
- Personal CAS un total de 10 Trabajadores.
- Personal de Locación de Servicio un total de 95 Trabajadores:
 - 47 (Limpieza, Serenos, Guardianía)
 - 48 (Trabajadores Administrativos)

Total de 138 Trabajadores.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente:



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
SAN JERÓNIMO
Ing. Francisco Carrion Escalante
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
Jr. San Martín 204, Plaza de Armas
Teléfono. 083 205022

Municipalidad Distrital San Jerónimo
www.munisanjeronimo.gob.pe

Anexo 8. Constancia de autorización para realizar la investigación y aplicar la encuesta



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO

ANDAHUAYLAS - APURÍMAC

"San Jerónimo creciendo contigo"



"Año de la Lucha contra la Corrupción e Impunidad"

CONSTANCIA DE AUTORIZACION

Se otorga la presente constancia a la Srta. **MARCELINA LEGUÍA MAUCAYLLE**, con código de estudiante N° 1101920112, de la carrera de Administración de Empresas, de la Universidad Nacional José María Arguedas, para que pueda realizar el trabajo de investigación titulado **"MOTIVACION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL (ENGAGEMENT) EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO, ANDAHUAYLAS, APURÍMAC 2019"**.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para que pueda aplicar dicho cuestionario en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

San Jerónimo, 25 de julio del 2019.

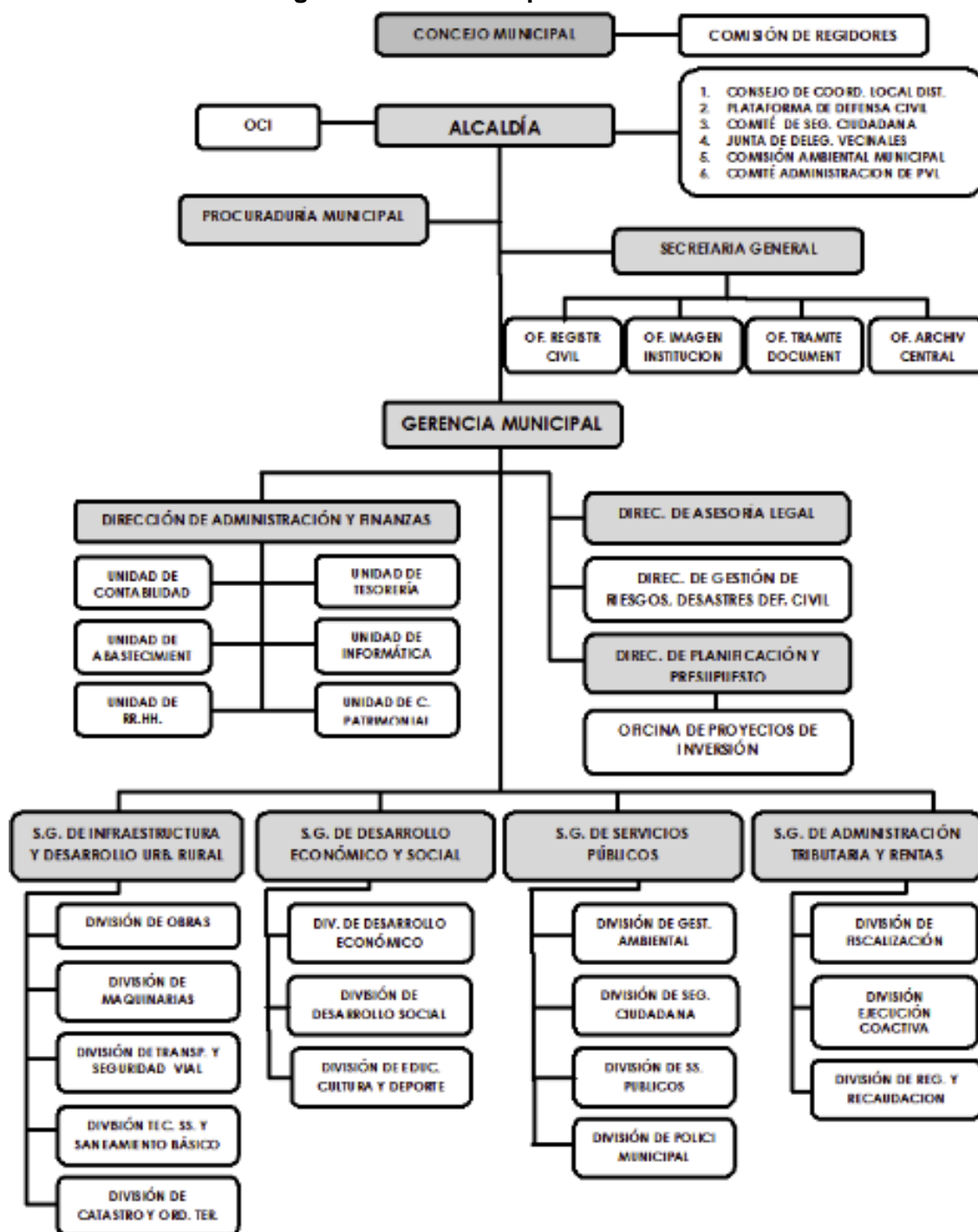


MUNICIPALIDAD DISTRITAL
SAN JERÓNIMO

Ing. Lázaro Cárdenas Muñoz
GERENTE MUNICIPAL

C. c.
Arch.

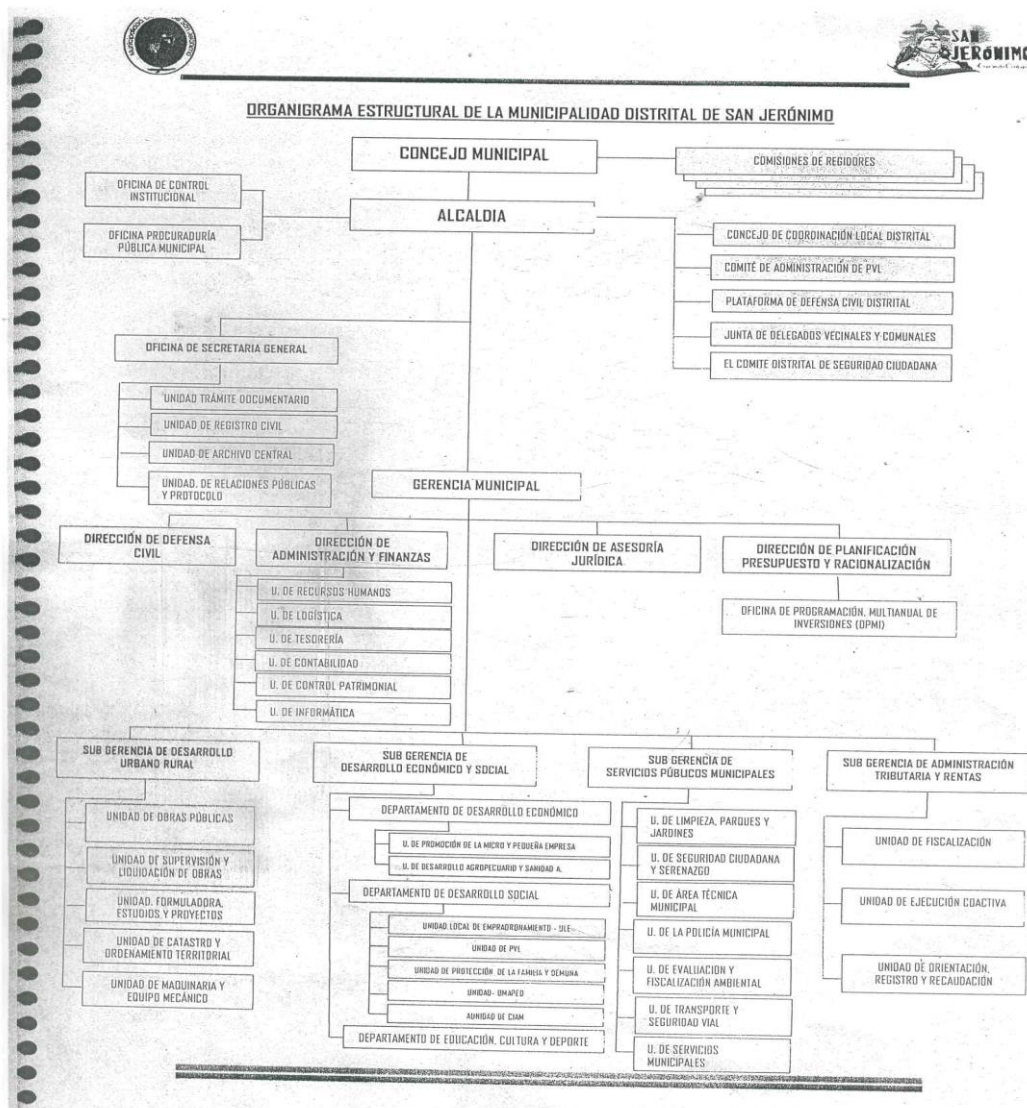
Anexo 9: Estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo



Fuente: Reglamento de Organización y Funciones, aprobado en diciembre del 2016, por Ordenanza Municipal N°021-2016-CM-San Jerónimo - Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

En referencia al organigrama de la municipalidad es la vigente con cual vienen laborando, sin embargo, a la fecha se han implementado nuevas áreas y fusionados algunas, adjunto el siguiente organigrama que está en proceso de evaluación, anexo 10.

Anexo 10: Implementación futura de la nueva estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo



Fuente: Municipalidad Distrital de San Jerónimo – Dirección de Planificación y Presupuesto (2019).

Mediante el decreto supremo N^o, 054-2018-PCM, se aprueba “los lineamientos de organización del estado”, a los diecisiete días del mes de mayo del año dos mil dieciocho por el presidente de la República Martín Alberto Vizcarra Cornejo, los que constan de cuatro (4) títulos, cincuenta y cinco (55) artículos, con la única finalidad de que las entidades del estado, conforme a su tipo, competencias y funciones, se organicen adecuen mejoren de la mejor forma con la única finalidad de responder y atender a las necesidades públicas, en beneficio de la ciudadanía, es partir de ello que la Municipalidad Distrital de San Jerónimo a la fecha viene modificando y adecuando de acuerdo a las necesidades que presentan la población en general y sus anexos para su mejor atención a los usuarios.

Anexo 11: Autorización para el uso de cuestionario Cuestionario de Compromiso Organizacional (Engagement) UWES-17

Solicito autorizacion para el uso del instrumento de UWES-17 DE Schaufeli y bakker (2004)

marce leguia maucaylle <marceleguia12@gmail.com> para w.schaufeli, Arnold

14:52 (hace 0 minutos)

Buenas tardes, le escribe MARCELINA LEGUÍA MAUCAYLLE, egresada de la UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE MARIA ARGUEDAS, DE ANDAHUAYLAS, DEPARTAMENTO DE APURIMAC-PERÚ, para solicitarle que por favor me podría autorizar el uso de su cuestionario de UWES-17, que fue desarrollado por Schaufeli y bakker (2004), por favor sera muy útil para el desarrollo de mi trabajo de investigación titulado "MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL (ENGAGEMENT) EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO, ANDAHUAYLAS, APURIMAC 2019". de antemano agradezco una respuesta a mi petición. ADJUNTO referencia de su cuestionario, QUE SE ENCUENTRA EN LA ULTIMA PAGINA. MUCHAS GRACIAS.

Atentamente:
MARCELINA LEGUIA MAUCAYLLE
cel: 925777170
CORREO: marceleguia12@gmail.com

Arnold Bakker <bakker@eshb.eur.nl> para mi

09:10 (hace 17 minutos)

You have my permission to use the UWES

Kind regards, Wende/like groet,

Arnold

Latest paper on self-determination and flow at work:
https://www.researchgate.net/publication/319657196_Flow_at_Work_a_Self-Determination_Perspective

Prof. dr. Arnold B. Bakker
Center of Excellence for Positive Organizational Psychology
Erasmus University Rotterdam
Past President EAMOP
www.arnoldbakker.com

Solicito autorizacion para el uso del instrumento de UWES-17 DE Schaufeli y bakker (2003)

marce leguia maucaylle

27 ago. 2019 09:21 (hace 6 días)

Buenos días, le escribe MARCELINA LEGUÍA MAUCAYLLE, egresada de la UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE MARIA ARGUEDAS, DE ANDAHUAYLAS, D...

Schaufeli, W.B. (Wilmar) para mi, W.B.

30 ago. 2019 15:53 (hace 3 días)

Dear Marce

Thank you very much for your interest in my work.

You may use the UWES free of charge, but only for non-commercial, academic research. In case of commercial use we should draft a contract.

Please visit my website (address below) from which the UWES can be downloaded, as well as all my publications on the subject.

Good luck with your research.

With kind regards,

Wilmar Schaufeli
Wilmar B. Schaufeli, PhD | Full Professor of Work and Organizational Psychology | Social, Health & Organizational Psychology | Utrecht University | P.O. Box 80.140, 3508 TC Utrecht, The Netherlands | Phone: (31) 6324 75784 | Site: www.wilmar-schaufeli.nl/citations

Cuestionario de ML-ORG Motivación Laboral

SOLICITO AUTORIZACION DEL USO DE SU CUESTIONARIO DE MOTIVACION LABORAL ESCALA ML-ORG Recibidos x

marce leguia maucaylle <marceleguia12@gmail.com> para bvllore 12:41 (hace 3 horas) ☆ ↶ ⋮

Buenos días, le escribe MARCELINA LEGUÍA MAUCAYLLE, egresada de la UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE MARIA ARGUEDAS, DE ANDAHUAYLAS, DEPARTAMENTO DE APURIMAC-PERÚ, para solicitarle que por favor me podría autorizar el uso de su cuestionario de ML-ORG Motivación laboral, que fue desarrollado por usted KATIA LORENA BAZAN VELAZQUEZ, por favor sera muy útil para el desarrollo de mi trabajo de investigación para optar el grado de licenciado en Administración, titulado "MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL (ENGAGEMENT) EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO ANDAHUAYLAS, APURIMAC 2019" de antemano agradezco una respuesta a mi petición. ADJUNTO referencia de su investigación, QUE SE ENCUENTRA EN su investigación, MUCHAS GRACIAS.

Motivación laboral y engagement en el personal administrativo de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C. 2017- <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/398>

Atentamente:
MARCELINA LEGUIA MAUCAYLLE
cel: 925777170
CORREO: marceleguia12@gmail.com

Lorena Bazan para mí 15:29 (hace 12 minutos) ☆ ↶ ⋮

Buenas tardes Srta. Marcelina, para saludarte, a la vez, mediante la presente yo, Katia Lorena Bazán Velásquez, autora de la investigación denominada Motivación laboral y engagement en el personal administrativo de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo SA 2017, autorizar a su persona el uso del cuestionario de ML-ORG Motivación laboral, esperando sea de utilidad para el desarrollo de vuestra investigación.

Desde Cajamarca saludos y parabienes.

Lorena Bazán

De: marce leguia maucaylle <marceleguia12@gmail.com>

Anexo 12: Constancia de realización de la estadística

CONSTANCIA DE REALIZACIÓN DE LA ESTADÍSTICA

Señores:

Miembros del Jurado Evaluador

Presidente: Lic. Adm. Víctor Raúl Garate Luque

Secretario: Lic. Adm. Edwin Mescco Cáceres

Vocal: CPC. Edwin Gómez Chipana

Presente. -

Yo, JOHN PETER AGUIRRE LANDA identificado con DNI N° 10002395, ante Ustedes con el debido respeto me presento y señalo lo siguiente:

Que, siendo asesor del proyecto de tesis titulado "MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL (ENGAGEMENT) EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DEN SAN JERÓNIMO, ANDAUAYLAS, APURÍMAC 2019, cuya autora es la Bach. MARCELINA LEGUÍA MAUACYLLE debo indicar que:

La Bach. MARCELINA LEGUÍA MAUACYLLE, realizó el levantamiento de la información, el llenado de base de datos y la estadística descriptiva. Con esa base de datos mi persona realizó la baremación y las correlaciones de las dimensiones y variables, todo como parte del apoyo que he brindado como asesor de la investigación mencionada en el párrafo anterior.

Por lo expuesto:

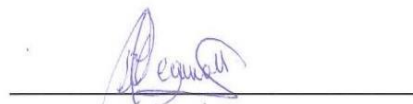
Es todo cuanto informo, para su validez.

San Jerónimo, 23 de setiembre del 2019.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSE MARIA ARGUEDAS
Mgt. John Peter Aguirre Landa
DOCENTE

Mgt. JOHN PETER AGUIRRE LANDA
Asesor



Bach. MARCELINA LEGUÍA MAUACYLLE
Tesisista

Anexo 13: Constancia de la traducción del resumen en inglés

Yo , **Hada Jesusa Sánchez Sáez**, Licenciada en Educación con segunda especialidad en el idioma Inglés hago

constar:

Que, el abstract correspondiente al proyecto **“MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL (ENGAGEMENT) EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO, ANDAHUAYLAS, APURÍMAC 2019”**, ha sido traducido por mi persona y en fe a lo manifestado firmo en señal de conformidad.

Andahuaylas, 23 de setiembre de 2019.



Lic. Hada J. Sánchez Sáez
English teacher