



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Compromiso organizacional y su relación con el
engagement en el personal de la Municipalidad
Distrital de Ilabaya, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR: Br. ZACARÍAS VALDERRAMA, Álvaro Antonio

ASESORA:

Dra. Rina María Alvarez Becerra

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ- 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Carlos Alberto Yengle Ruiz.

PRESIDENTE

Dr. Nicolás Fidel Calderon Urriola.

SECRETARIO

Dra, Rina Maria Alvarez Becerra.

VOCAL

DEDICATORIA

A Dios por darme la fuerza y fortaleza para seguir adelante

Álvaro Antonio

AGRADECIMIENTO

A mi familia, desde lo más profundo de mi ser

Álvaro Antonio

PRESENTACIÓN

Distinguidos Jurados Calificadores

Presento la tesis intitulada Compromiso organizacional y su relación con el engagement en el personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, 2018, para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

El interés por desarrollar el estudio, es aportar a la gobernanza municipal, para la gestión óptima de los recursos humanos.

Álvaro Antonio Zacarías Valderrama

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	¡Error! Marcador no definido.
PRESENTACIÓN.....	6
ÍNDICE	¡Error! Marcador no definido.
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
I.INTRODUCCIÓN	13
1.1 Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	16
1.4. Formulación del problema	20
1.5. Justificación del estudio	20
1.6. Hipótesis.....	21
1.7. Objetivos	22
II.MÉTODO	23
2.1. Diseño de investigación.....	23
2.2.Variables y operacionalización.....	23
2.3.Población y muestra.....	24
2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	25
2.5.Métodos de análisis de datos	28
2.6.Aspectos éticos	28
III.RESULTADOS	29
IV. DISCUSIÓN.....	47

V.CONCLUSIONES.....	50
VI.RECOMENDACIONES	51
VII.REFERENCIAS	52
ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel afectivo del compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya,2018.....	29
Tabla 2 Nivel de continuidad del compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya,2018	31
Tabla 3 Nivel del compromiso normativo del personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya,2018.....	33
Tabla 4 Nivel general de compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya,2018.....	35
Tabla 5 Nivel de engagement	36
Tabla 6 Corelaciones dimensiones del Compromiso y dimensiones del engagement.....	38
Tabla 7 Prueba KS.....	39
Tabla 8 Compromiso organizacional y Engagement.....	39
Tabla 9 Prueba KS.....	41
Tabla 10 Compromiso organizacional y vigor del engagement.....	41
Tabla 11 Prueba KS.....	43
Tabla 12 Compromiso organizacional y dedicación del engagement	43
Tabla 13 Prueba KS.....	45
Tabla 14 Compromiso organizacional y absorción del engagement.....	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel afectivo del compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya,2018.....	29
Figura 2.Nivel de continuidad del compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya,2018	31
Figura 3. Nivel del compromiso normativo del personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya,2018.....	33
Figura 4.Nivel general de compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya,2018.....	35
Figura 5.Nivel de engagement	36
Figura 6 . Compromiso organizacional y engagement	40
Figura 7. Compromiso organizacional y vigor del engagement	42
Figura 8. Compromiso organizacional y dedicación del engagement	44
Figura 9. Compromiso organizacional y engagement	46

RESUMEN

La investigación intitulada Compromiso organizacional y su relación con el *engagement* en el personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, 2018. Objetivo: establecer la relación entre el compromiso organizacional y el *engagement* Metodología: no experimental, transversal y correlacional causal . Instrumentos: Cuestionario de compromiso organizacional y de UWES. Población de estudio: 90 empleados municipales . Resultados: (a) predominó un nivel medio de compromiso organizacional (53,3%) ; (b) el nivel de *engagement* fue medio para la dimensión vigor (\bar{x} 2,91,DT 0,57) y dedicación (\bar{x} 2,92,DT 0,75) y de nivel moderado para la dimensión absorción (\bar{x} 2,97,DT 0,71) . Conclusión: el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad del distrito de Ilabaya, tiene una relación directa con su *engagement* (Rho 0.786 ;sig 0,001).

Palabras Clave: compromiso organizacional, *engagement*, empleado, municipalidad

ABSTRACT

The research entitled Organizational commitment and its relationship with engagement in the staff of the District Municipality of Ilabaya, 2018. Objective: to establish the relationship between organizational commitment and engagement Methodology: non-experimental, transversal and causal correlation. Instruments: Organizational commitment and UWES questionnaire. Study population: 90 municipal employees. Results: (a) a medium level of organizational commitment prevailed (53.3%); (b) the level of engagement was medium for the vigor dimension (2.91, DT 0.57) and dedication (2.92, SD 0.75) and moderate level for the absorption dimension (2.97, DT 0 , 71). Conclusion: the organizational commitment of the staff of the Municipality of Ilabaya district, has a direct relationship with their engagement (Rho 0.786; sig 0.001).

Keywords: organizational commitment, engagement, employee, municipality

I.INTRODUCCIÓN

En general, actualmente las organizaciones privadas y públicas se esfuerzan por gestionar de manera efectiva, lo que requiere no solo un alto nivel de alineación, cooperación, trabajo en equipo y compromiso por parte de todos.

Por tanto, los líderes y gestores responsables especialmente de las unidades o áreas de recursos humanos, deben desplegar una gestión estratégica, en aras de aglutinar al grupo, desarrollar relaciones con los distintos segmentos de trabajo y liderar sus equipos bajo un enfoque de gestión moderna y eficaz.

En este sentido, gestionar el compromiso organizacional y el sentimiento genuino de estados afectivos positivos para con el trabajo (engagement) , es fundamental, para contar con servidores públicos, colaboradores o usuarios internos con disposición de trabajar por el logro de los objetivos municipales en orden a satisfacer las necesidades de la población, y cumplir a cabalidad el rol de servidor público.

En el presente estudio, los resultados evidencian que tanto el compromiso y el engagement se encuentran en un nivel medio, lo que amerita la intervención del gestor de recursos humanos, para promover y fortalecer el capital intangible que tiene la Municipalidad distrital de Ilabaya.

Consideramos que los hallazgos permiten reflexionar, la necesidad de asumir un modelo de gestión municipal con mayor énfasis en la atención de la calidad de vida de su personal, de tal forma que pueda desempeñar su trabajo motivado , esforzado y comprometido.

1.1 Realidad problemática

El problema de estudio, se centra en una municipalidad distrital, en la que el personal desempeña funciones dentro del marco del servicio público, en el que se ha observado un desempeño profesional que en algunos casos dista de lo óptimo. En tal sentido, de la revisión de la literatura se destaca que uno de los aspectos que estarían mediando los resultados del personal en la Municipalidad de Ilabaya, estaría vinculado con el compromiso organizacional ya que es frecuente conductas negativas , actitudes que no se corresponden con el trabajo en equipo y el esfuerzo que se debe invertir para cumplir con los logros institucionales.

De otro lado, se sabe que entre el trabajador y su medio laboral existe una vinculación más allá de lo formal, que se denomina “vinculación psicológica con el trabajo” (Schaufeli, Salanova, Gonzalez y Bakker ,2002)

1.2. Trabajos previos

Ávila (2017) llevaron adelante una “Evaluación del *engagement* en trabajadores de una institución de educación superior en Ecuador”. Resultados : la categoría vigor presentó el mayor puntaje y proporción (83%), seguido de la dimensión dedicación (82%). Sin embargo, la escala que presentó menor puntaje fue la de absorción (72%). Conclusión: el 79% del personal de la muestra presenta alto nivel de *engagement*.

Salcedo (2013) estudió “El papel del *engagement* en la dirección de una Pyme” en Argentina. Muestra: 13 trabajadores. Resultados : a partir de las categorías del cuestionario UWES, en el grupo de estudio se encontró que la dimensión vigor presentó el promedio más elevado frente a las demás dimensiones (Promedio=38,92), en segundo lugar estuvo la dimensión dedicación (Promedio=32,54) y en tercer lugar absorción (Promedio =32,23). Conclusión: el nivel de *engagement* medio, no sería

favorable para generar por parte del trabajador optimismo, satisfacción y sobre todo esfuerzo por lograr las metas de su empresa.

Bazán (2017) estudió el “Motivación laboral y engagement en el personal administrativo de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo SAC, 2017”. En general el nivel de engagement presenta un nivel medio (49,18%). El vigor del engagement es alto (67,21%); el nivel de dedicación es alto (72,13%) y el de absorción es medio (44,89%). Conclusión: motivación laboral y engagement se relacionan ($r=0,633$).

Espinoza (2017) estudió la “Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C. Lima 2016”. La población diana comprendió 200 trabajadores y una muestra de 158. Instrumento. Entre los hallazgos se tiene que el nivel de compromiso organizacional que prevalece en el componente afectivo, continuidad o normativo es en todos los casos medio o regular con 73,4%; 73,4% y 74,1% respectivamente. Conclusión: motivación y compromiso organizacional si se relacionan ($P<0,05$).

Huacasi y Ticona (2013) estudiaron los “Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional de trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa” en Arequipa. Muestra :289 Instrumento: Escala de Mayer. Resultados: Encontró que existía un compromiso organizacional no difería según el tiempo de servicio que tuviese más o menos de un año, incluso si trabajan por prestación de servicios. Muestran mayor compromiso en la categoría medio organizacional los trabajadores (94,3%) que los jefes (88,1%), mientras que en la categoría alto destacan el personal de jefatura (9,5%) frente al personal de jerarquía menor (5,7%). Conclusión : Predominó el nivel medio de compromiso afectivo (76,8%), compromiso continuo (86,2%), normativo (93,4%) en el personal municipal.

Silupu (2017) desarrolló el estudio “Engagement y satisfacción laboral en agentes de empresas de Seguridad y Vigilancia privada , en la ciudad de Piura”. La muestra fue de 258. Instrumento utilizado :UWES. Resultados: Predomina el nivel medio de engagement (92%). Conclusión:

los resultados evidencian que el engagement provoca en el personal una sensación de bienestar o satisfacción en su trabajo, en general predominó un nivel promedio de engagement en todas las dimensiones y general : vigor (89%); dedicación (76%); absorción (88%) y general (92%). Conclusión: no se halló correspondencia estadística entre el engagement y las dimensiones significación de la tarea, condiciones de trabajo y reconocimiento social ($p > 0,05$).

1.3. Teorías relacionadas al tema

– **Compromiso organizacional**

a) Definición

Chiavenato (1992) afirma que se trata de un sentimiento , de un estado emocional, del entendimiento valorativo del pasado y del momento actual de la institución, intervención proactiva para con los objetivos de su organización.

También, se refiere al talante en la cual un trabajador se identifica con su centro de trabajo, con su misión, metas objetivos, proyecciones a futuro, etc. (Robbins, 1998)

Steers (1977) definió este tipo de compromiso, como una fuerza relativa que lleva al sujeto a identificarse e involucrarse en una organización. Propuso tres hontanares de los que brota el compromiso: *caracteres propios del ser humano llamadas personales* (autoestima, necesidades, edad, educación, satisfacción con la vida, etc.); *características del centro laboral*, como *feedback*, identificación con las tareas que ejecuta, percepción de sentir el trabajo como una actividad retadora que genera una motivación y satisfacción en cuanto se avanza o se cumple con la misma, etc. Y por último, *las experiencias suscitadas en el fuero laboral*, sinergia y relaciones de grupo, percepción de prestigio de la organización, confianza, etc.

Davis y Newstrom (2000) coincide cuando afirma que es el grado en que un personal o trabajador se identifica con su centro de trabajo , lo que lo anima a seguir concurriendo, interviniendo y colaborando.

Más adelante, Arciniega (2002) en la misma línea de pensamiento , considera que es un conglomerado de vínculos que mantienen a una persona afiliado con apego a su institución.

Considera que el compromiso organizacional hace posible que se pueda valorar el grado en que un colaborador o trabajador se identifica con su centro laboral , su nivel de involucramiento y cuan identificado está con las aspiraciones corporativas. (Peña, Díaz,Chávez y Sánchez,2016)

El concepto ha evolucionado, de tal forma que se diferencia de la satisfacción por cuanto tiene un alcance más integral, ya que proyecta una respuesta afectiva hacia la institución u organización y no hacia el puesto de trabajo (satisfacción laboral). En tal sentido, este concepto pone énfasis a principalmente a la fidelidad y compromiso con las metas, valores y fines institucionales, a diferencia dela satisfacción en el trabajo que se centra básicamente en el entorno laboral, donde el trabajador realiza su tarea o trabajo. (Mowday citado por Ayensa y Gonzáles,s.f.)

b) Dimensiones del compromiso organizacional

El estudio del compromiso en el entorno del trabajo, se inicia a mediado del siglo pasado, especialmente con Meyer Allen (1997), quienes plantearon una teoría tridimensional, que comprende : elementos personales, del entorno y aquellas que se derivan de la propia organización. (Ruiz de Alba, 2013)

La dimensión personal, engloba aspectos demográficos como la edad, la experiencia en el trabajo, el género , las expectativas , la valoración axiológica del trabajo, la mística del trabajo, la significación que le da al trabajo en su vida. (Ruiz de Alba, 2013)

En la dimensión del entorno, se comprende las oportunidades de desarrollo en el trabajo principalmente. (Ruiz de Alba, 2013)

Mientras, que la dimensión organizacional, conjuga aspectos la estructura del puesto de trabajo, las políticas y medidas laborales de los

departamentos o áreas de recursos humanos, el liderazgo de los mandos, la comunicación, el nivel de injerencia en las decisiones, entre otros. (Ruiz de Alba, 2013)

De otro lado, una de las teorías más aceptadas es la de Meyer y Allen (1997), quienes plantean tres aristas que le llaman componentes:

(a) Compromiso afectivo (deseo)

Plasma la querencia y adhesión emocional en cuanto percibe que sus necesidades están satisfechas (en especial las psicológicas) y por ende percibe que se cumplen sus expectativas, en tal sentido, experimentan una sensación de bienestar y disfrute de pertenecer y permanecer en su trabajo. Por tanto, son trabajadores o colaboradores orgullosos de pertenecer a la institución. (Meyer y Allen,1997)

(b) Compromiso de continuación (necesidad)

El trabajador considera que su adherencia con el centro laboral, se convierte en un imperativo, en cuanto percibe que las oportunidades laborales son escasas. Se aúna, la inversión de tiempo, esfuerzo y dinero que éste ha invertido y que, de dejar el trabajo, perdería mucho, lo que posiblemente incremente la probabilidad de fidelidad o apego. (Meyer y Allen,1997)

(c) Compromiso normativo (deber)

Se caracteriza por la creencia contractual más allá de la legal, por cuanto el individuo se siente comprometido moralmente a ser leal, con la institución que le brinda determinadas prestaciones, por ejemplo: programa de capacitación, bonificaciones no económicas, etc., que lo obligan moralmente a ser grato o leal con la institución. (Meyer y Allen,1997)

– **Engagement**

Modelo de Demandas – Recursos (DRL)

La base teórica más utilizada es el Modelo de Demandas Recursos (Bakker ,Demerouti y Brummelhuis 2008), en el que se plantea la categorización de las características laborales como demandas de un lado y recursos del otro. Según Bakker y Demerouti (2014) existen dos elementos característicos en un centro laboral: demandas y recursos laborales.

Demandas:

Están referidas al entorno físico, social y organizacional del trabajo que sin duda, ameritan un esfuerzo psíquico y físico. Por tanto, las demandas son características particulares de cada institución o centro laboral, lo cual implica una demanda física y psicológica de cada uno de los trabajadores.

Recursos:

Apuntan a lograr los objetivos y minimizar las demandas. Por tanto, los recursos labores, son caracteres sociales, psicológicos, físicos y organizacionales que sirven para hacer frente a las demandas.

Se afirma entonces, que, si las demandas son excesivas, provoca un desgaste profesional, sin embargo, los recursos laborales según Demerouti (2011) se corresponden íntimamente con el *engagement*. A diferencia del desgaste profesional, que se estudia en función de la insatisfacción y malestar frente al trabajo, el *engagement* tiene una vinculación con las emociones favorables, agradables, positivas hacia su trabajo (Simpson,2009)

En este punto, cabe mencionar que consideramos que un personal no solo motivado , sino comprometido desarrolla un sentimiento de bienestar que conduce resultados positivos, de índole personal pero también organizacionales.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Existe relación entre el compromiso organizacional y el engagement del personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en el 2018?

Problemas específicos

PE1. ¿Existe relación entre el compromiso organizacional y el vigor del engagement ?

PE2. ¿Existe relación entre el compromiso organizacional y la dedicación del engagement ?

PE3. ¿Existe relación entre el compromiso organizacional y la absorción del engagement ?

1.5. Justificación del estudio

El estudio tiene una *conveniencia social*, en cuanto contribuye a conocer cuál es el nivel de compromiso que tiene el personal de la Municipalidad distrital y su vinculación psicológica con su entorno laboral, en mérito a lo cual el departamento de recursos humanos, tiene elementos de juicio e información científica para mejorar sus políticas en orden a lograr un trabajador saludable.

Su *valor pragmático*, se centra en los resultados permitirán a las autoridades ediles, a diseñar o formular planes destinados a lograr

un trabajador comprometido, que le ayude a brindar un mejor servicio a la comunidad, esforzándose en pos de las metas y objetivos públicos que le competen a la institución

Desde la discursiva de la *justificación teórica*, el estudio se asienta sobre la teoría organizacional y el enfoque de la teoría de demandas –recursos (Job Demands Resources Model). Actualmente, de la revisión del estado del arte, se verifica que existe un déficit de investigación empírica en el contexto de los servidores públicos que interrelaciones el compromiso con la municipalidad y el *engagement*.

En cuanto a la *utilidad metodológica*, se aplica y valida un instrumento internacional (UWES 17) en una población de empleados públicos municipales.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y el engagement en el personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en el 2018.

Hipótesis específicas

H1: Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y el vigor del engagement.

H2: Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y la dedicación del engagement.

H3: Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y la absorción del engagement

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar si existe una relación directa entre el compromiso organizacional y el *engagement* en el personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en el 2018.

Objetivos específicos

OE1: Identificar si existe una relación directa entre el compromiso organizacional y el vigor del *engagement*.

OE2: Identificar si existe una relación directa entre el compromiso organizacional y la dedicación del *engagement*.

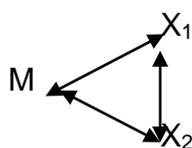
OE3: Identificar si existe una relación directa entre el compromiso organizacional y la absorción del *engagement*.

II.MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño se encuadra dentro de la perspectiva cuantitativa, no experimental, correlacional (Hernández, Fernández y Baptista,2010).

▪ **Esquema:**



Donde:

M : Muestra

X₁ : Variable: Compromiso organizacional

X₂ : Variable: Engagement

2.2.Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Compromiso organizacional	Estado de la estructura psíquica del ser humano que condiciona su compromiso racional y afectivo con el centro laboral (Meyer y Allen,1991)	Se mide a través de un cuestionario de 18 ítems :6 ítems por dimensión. Establece tres categorías alto medio y bajo	1.Afectivo	1.1. Emociones 1.2. Agrado por satisfacción de necesidades 1.3. Orgullo por ser parte de la Municipalidad	Ordinal
			2.Continuidad	2.1. Necesidad del trabajo 2.2. Alternativas u oferta laboral 2.3. Permanencia	
			3.Normativo	3.1. Reciprocidad 3.2. Se sumerge en el trabajo 3.3. Se deja llevar por su ritmo laboral	

Variable : *engagement*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Engagement	Vinculación psicológica hacia el trabajo (Schaufeli, Salanova, Gonzalez y Bakker ,2002)	Se mide a través de cuestionario UWES de 17 preguntas cerradas con una escala tipo lickert para cada respuesta.	1.Vigor	1.1. Sensación de energía en el trabajo 1.2. Sensación de vigorosidad en el trabajo 1.3. Sensación de ánimo para trabajar al levantarse	Ordinal
			2.Dedicación	2.1. Sensación entusiasta por el trabajo 2.2. Siente que el trabajo lo inspira 2.3. Siente orgullo por el trabajo	
			3.Absorción	3.1. Sensación de complacencia por absorción en trabajo 3.2. Se sumerge en el trabajo 3.3. Se deja llevar por su ritmo laboral	

2.3.Población y muestra

Conceptualizar y definir los procedimientos operativos para establecer la población y la muestra adecuada, es fundamental en el campo de las ciencias sociales, ya que permite generalizar los hallazgos para la población diana. (Serrano,2017)

a) Tamaño de la muestra

Se recurrió a la ecuación para proporciones, en razón a que las variables son categóricas:

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N-1)E^2 + Z^2pq}$$

Cálculo de la muestra

Datos:

N= población: 109

Z= Confianza Estadística 95%: 1,96

P=q probabilidad éxito/fracaso: 0,50

E= margen de error: 0,05

Muestra (n) = 90

Tipo de muestreo: Probabilístico, aleatorio.

Criterios de Inclusión : trabajadores nombrados o contratados de ambos sexos.

Criterios de exclusión: trabajador que manifieste que no desea participar del estudio.

2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

▪ Técnicas

Se utilizó la técnica de la encuesta.

▪ Instrumentos

Cuestionario de compromiso organizacional

Ficha técnica:

Autores	Allen N. y Meyer J.(1991)
Forma de aplicación	Colectiva o grupal e individual
Duración del tiempo de administración	8-10 minutos aprox.
Rango de edad	Pertinente para personas de 18 años o más
Objetivo	Mide el nivel de compromiso organizacional en ámbitos privados o públicos

Estructura del cuestionario :

Categorías	Número de Ítems
Compromiso afectivo : apego afectivo al centro laboral	6 ítems
Compromiso normativo : sentimiento personal de obligación de permanecer en su centro laboral	6 ítems
Compromiso continuo: apego de índole material	6 ítems
Total de ítems	Dieciocho

Questionario Engagement

Ficha técnica:

Autores	Schaufeli, Salanova, González y Bakker (2002)
Forma de aplicación	Colectiva o grupal e individual
Duración del tiempo de administración	107 minutos aprox.
Rango de edad	Personas de 18 años o más
Estructura del UWES 17	Tres dimensiones: Vigor, dedicación y absorción

Categorías	Número de Ítems
Vigor	6 ítems
Dedicación	5 ítems
Absorción	6 ítems
Total de ítems	Diecisete

Baremo para el cuestionario UWES (Salanova ,Shaufeli, Llorens, Peiró, Grau,2000)

	Vigor	Dedicación	Absorción	Puntuación Total
Muy bajas	≤2.17	≤1.60	≤1.60	≤1.93
Bajas	2.18 – 3.20	1.61 – 3.00	1.61 – 2.75	1.94 – 3.06
Moderadas	3.21 – 4.80	3.01 – 4.90	2.76 – 4.40	3.07 – 4.66
Altas	4.81 – 5.60	4.91 – 5.79	4.41 – 5.35	4.67 – 5.53
Muy altas	≤5.61	≤5.80	≤5.36	≤5.54
Media	3.99	3.81	3.56	3.82
Desviación Típica	1.08	1.31	1.10	1.10
Rango	0.00 – 6.00	0.00 – 6.00	0.00 – 6.00	0.00 – 6.00

▪ Validez y Confiabilidad

Validez del cuestionario de *Compromiso organizacional* de Meyer y Allen: Montoya (2014) referido por Huacasi y Ticona (2016)

Confiabilidad: El cuestionario de *Compromiso organizacional*, reporta una fiabilidad de α de Cronbach de 0,925 Huacasi y Ticona (2016). En cada dimensión o categorías se reporta los siguientes índices de consistencia de α de Cronbach para el afectivo 0,870; normativo 0,750 y para el de continuidad 0,790 (Meyer y Allen, 1991).

Peña y cols (2016) reportan confiabilidad α de Cronbach para el afectivo 0,831;normativo 0,720 y de continuidad 0,847.

Espinoza (2017) reportó en su estudio α de Cronbach de 0,969.

En el presente estudio se halló para un α de Cronbach para el componente afectivo 0,839; componente continuidad 0,897 y para el componente normativo 0,884. (Anexos)

Validez del cuestionario de UWES : Montoya (2014) referido por Huacasi y Ticona (2016)

Confiabilidad: El cuestionario UWES, reporta una fiabilidad de 0,925 Huacasi y Ticona (2016).

Presenta un índice de correlación inter escalas de UWES que oscilan entre 0,658 y 0,795 (Cárdenas, s.f.)

2.5. Métodos de análisis de datos

El análisis de los resultados se realizó mediante el paquete SPSS y el programa Excell.

Se realizó un análisis descriptivo (frecuencias , porcentajes, promedios y desviación típica) según la naturaleza de las variables o categorías presentadas.

También se aplicó un análisis cruzado , para establecer la relación entre las variables.

La prueba estadística fue la correlación de Rho Spearman, por cuanto las distribuciones no se ajustaron a la curva normal (Campana de Gauss).

2.6. Aspectos éticos

Se respetó la confidencialidad, anonimato y libertad de participación.

III.RESULTADOS

Tabla 1

***Nivel afectivo del compromiso organizacional del personal de la
Municipalidad Distrital de Ilabaya,2018***

	N°	%
Bajo	25	27,8
Medio	38	42,2
Alto	27	30,0
Total	90	100,0

Fuente: cuestionario

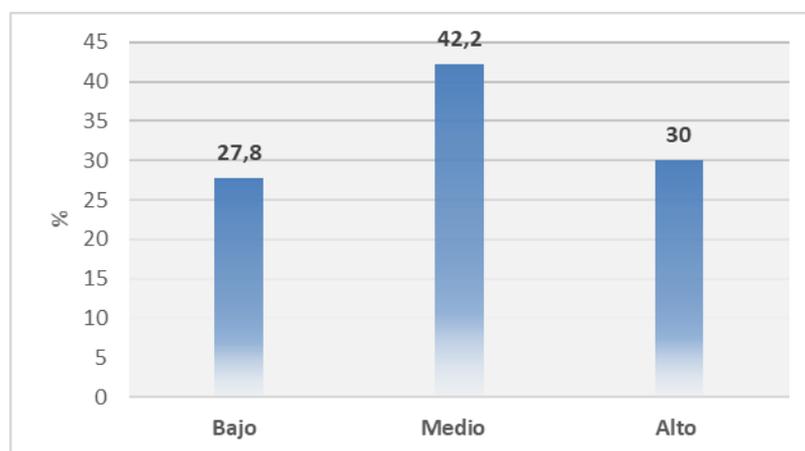


Figura 1. Nivel afectivo del compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya,2018

Interpretación

Se tiene que los resultados del nivel afectivo del compromiso organizacional, apreciándose en la Tabla y en la Figura 1 que predomina el nivel medio para el nivel afectivo (42,2%), sin embargo, una proporción también importante presenta un nivel de compromiso organizacional alto (30%), la diferencia bajo, que corresponde casi a la cuarta parte (27,8%).

Tabla 2

Nivel de continuidad del compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya,2018

	N°	%
Bajo	31	34,4
Medio	39	43,3
Alto	20	22,2
Total	90	100,0

Fuente: cuestionario

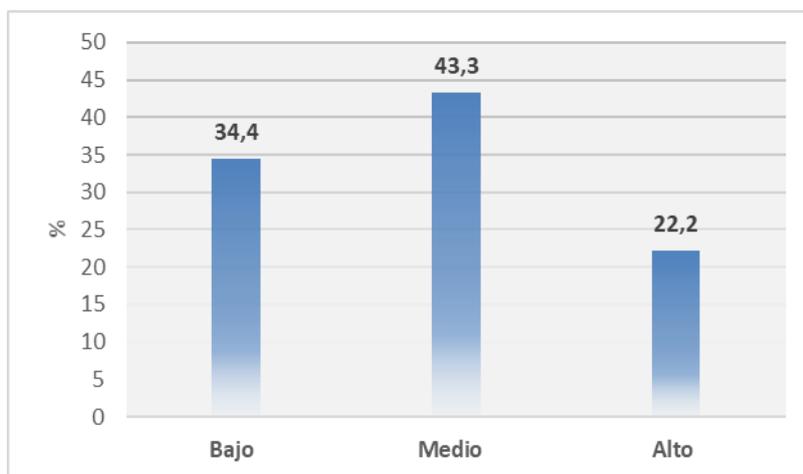


Figura 2.Nivel de continuidad del compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya,2018

Interpre

En cuanto al nivel de continuidad del compromiso organizacional, se observa en la Tabla y en la Figura 2, que predomina el nivel medio (43,3%), en

segundo lugar que corresponde a prácticamente la tercera parte (34,4%) es bajo y la diferencia alto (22,2%).

Tabla 3

Nivel del compromiso normativo del personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya,2018

	N°	%
Bajo	23	25,6
Medio	49	54,4
Alto	18	20,0
Total	90	100,0

Fuente: cuestionario

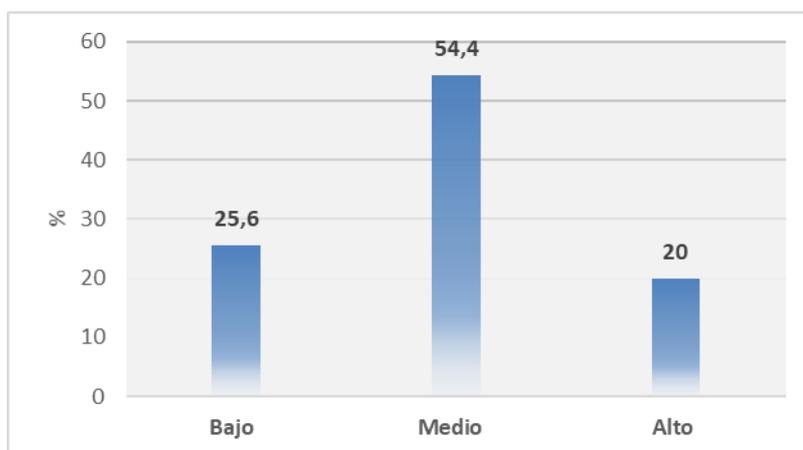


Figura 3. Nivel del compromiso normativo del personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya,2018

Fuente: Tabla 3

Interpretación

En el nivel normativo del compromiso organizacional, se aprecia en la Tabla y en la Figura 3, que predomina el nivel medio (54,4%), en segundo lugar una proporción importante (25,6%) que constituye la cuarta parte exhibe un nivel bajo y la diferencia alto (20%).

Tabla 4

***Nivel general de compromiso organizacional del personal de la
Municipalidad Distrital de Ilabaya,2018***

	N°	%
Bajo	23	25,6
Medio	48	53,3
Alto	19	21,1
Total	90	100,0

Fuente: cuestionario

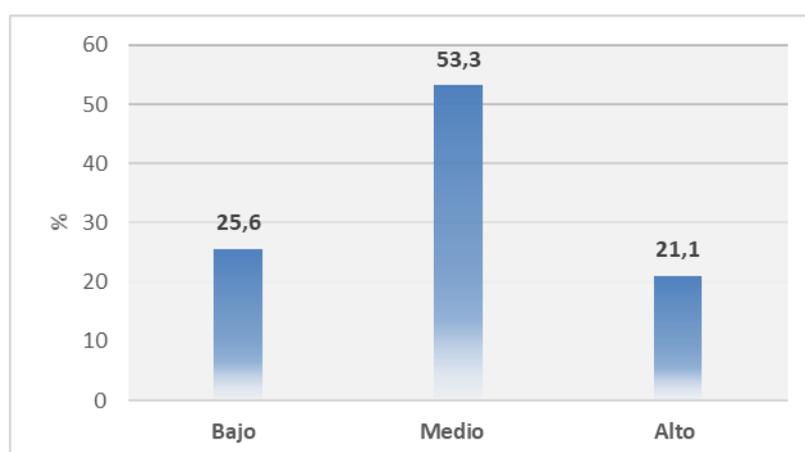


Figura 4. Nivel general de compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya,2018

Fuente: Tabla 4

Interpretación

En general, el nivel de compromiso del personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, tal como se aprecia en la Tabla y en la Figura 4, es predominantemente del nivel medio (53,3%), en segundo lugar un nivel bajo (25,6%) y la diferencia alto (21,1%).

Tabla 5

Nivel de engagement

	Media	DT	Valor mínimo	Valor máximo	Nivel
Dimensión Vigor	2,91	0,57	1,5	4,3	Bajo
Dimensión Dedicación	2,92	0,75	0,4	3,8	Bajo
Dimensión Absorción	2,97	0,71	1,5	4,5	Moderado
Valoración global de engagement	2,93	0,60	1,53	3,8	Bajo

Fuente: cuestionario

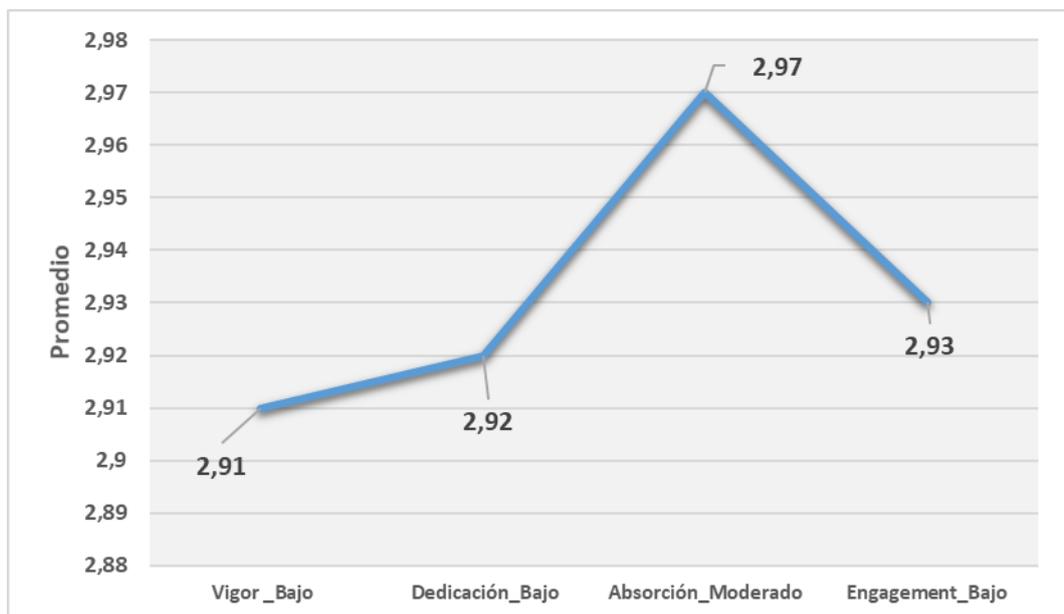


Figura 5. Nivel de engagement

Fuente: Tabla 5

Interpretación

Según se aprecia en la Tabla y en la Figura 5, el nivel de *engagement* general fue bajo (\bar{x} 2,93,DT 0,60) , y comparativamente la dimensión con menor promedio es la referida al vigor (\bar{x} 2,91,DT 0,57) y con mayor promedio la de absorción (\bar{x} 2,97,DT 0,71).

Tabla 6**Correlaciones dimensiones del Compromiso y dimensiones del engagement**

			Vigor_engagement	Dedicacion_engagement	Absorcion_engagement
Rho de Spearman	Comp_afectivo	Coefficiente de correlación	,634**	,683**	,632**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
		N	90	90	90
	comp_contin	Coefficiente de correlación	,655**	,627**	,745**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
		N	90	90	90
	Comp_normativo	Coefficiente de correlación	,681**	,733**	,756**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
		N	90	90	90

Fuente:cuestionario

Interpretación

Según se aprecia en la Tabla 6, la correlación entre las dimensiones del compromiso organizacional y engagement correlacionan siendo la fuerza de correlación más elevada entre el componente normativo y la dedicación (rho 0,733; sig 0,001) y con la dimensión absorción del engagement (rho 0,756; sig 0,001).

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y el engagement en el personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en el 2018.

Hipótesis estadística

H₀. No existe una relación directa entre el compromiso organizacional y el engagement.

H_a. Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y el engagement.

Tabla 7

Prueba KS

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CORG_TOTAL	,152	90	,000	,916	90	,000
UWESTOTAL	,091	90	,062	,952	90	,002

El valor sig es menor a 0,05 , entonces la distribución no es normal en el caso de la variable Compromiso organizacional , a diferencia de la distribución engagement con sig. Mayor a 0,05. Por tanto, se opta por la prueba de Spearman. (Tabla 7)

Tabla 8

Compromiso organizacional y Engagement

			UWESTOTAL	CORG_TOTAL
Rho de Spearman	UWESTOTAL	Coeficiente de correlación	1,000	,786**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	CORG_TOTAL	Coeficiente de correlación	,786**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Decisión. La correlación es significativa (Sig =0,001), por lo que encontramos una relación directa entre el compromiso organizacional y el *engagement*. El valor Rho es alto 0,786 (correlación alta) (Kazmier,1990) (Tabla 8 Figura 6)



Figura 6 . Compromiso organizacional y engagement

Hipótesis específica 1

H1: Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y el vigor del *engagement*.

Tabla 9

Prueba KS

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CORG_TOTAL	,152	90	,000	,916	90	,000
Vigor_engagement	,092	90	,057	,983	90	,303

El valor sig es menor a 0,05 , entonces la distribución no es normal en el caso de la variable Compromiso organizacional , a diferencia de la distribución vigor_ engagement con sig. Mayor a 0,05. Por tanto, se opta por la prueba de *Spearman*. (Tabla 9)

Tabla 10

Compromiso organizacional y vigor del engagement

		CORG_TOTAL	Vigor_engagement
CORG_TOTAL	Coefficiente de correlación	1,000	,700**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	90	90
Vigor_engagement	Coefficiente de correlación	,700**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	90	90

Decisión. La correlación es significativa (Sig =0,001), por lo que encontramos una relación directa entre el compromiso organizacional y la dimensión vigor del engagement. El valor Rho es alto 0,70 (correlación alta) (Kazmier,1990) (Tabla 10 y Figura 7)

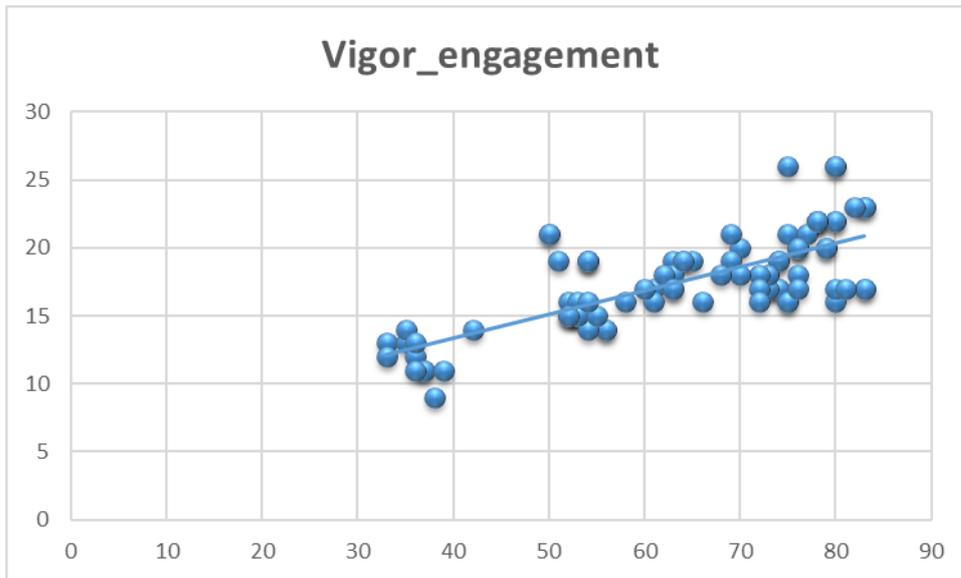


Figura 7. Compromiso organizacional y vigor del engagement

Hipótesis específica 2

H2: Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y la dedicación del *engagement*.

Tabla 11

Prueba KS

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CORG_TOTAL	,152	90	,000	,916	90	,000
Dedicacion_engagement	,200	90	,000	,829	90	,000

El valor sig es menor a 0,05 , entonces la distribución no es normal en el caso de la variable Compromiso organizacional ni dedicación_engagement . Entonces se opta por utilizar la prueba de Spearman. (Tabla 11)

Tabla 12

Compromiso organizacional y dedicación del engagement

		CORG_TOTA	Dedicacion_engagemen
		L	t
Rho de Spearman	CORG_TOTAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,706**
		N	,000
Dedicacion_engagement	Dedicacion_engagement	Coeficiente de correlación	90
		Sig. (bilateral)	,706**
		N	,000
			90

Decisión. La correlación es significativa (Sig =0,001), por lo que afirmamos que existe una relación directa entre el compromiso organizacional y la

dimensión dedicación del engagement. El valor Rho es alto 0,706 (correlación alta) (Kazmier,1990) (Tabla 12 y Figura 8)

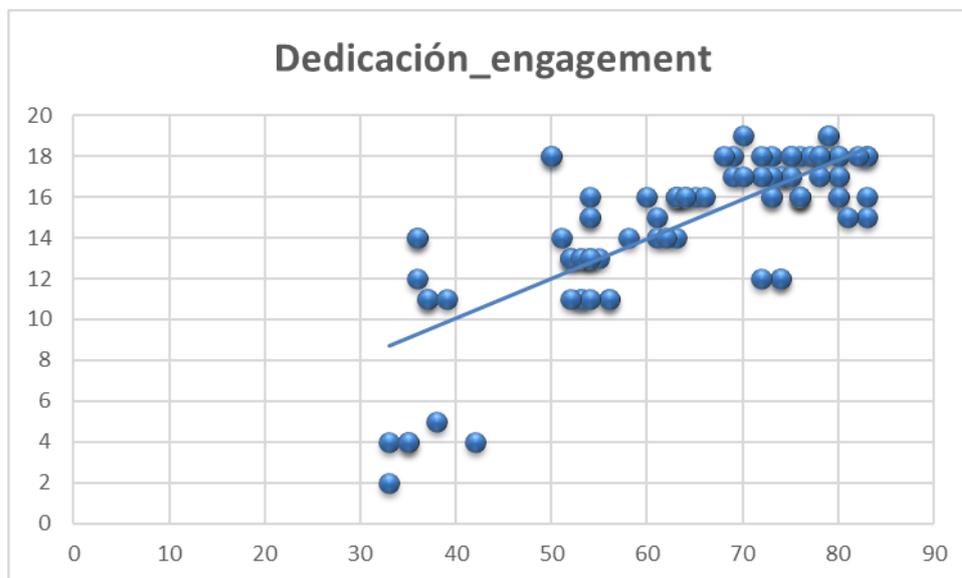


Figura 8. Compromiso organizacional y dedicación del engagement

Hipótesis específica 3

H2: Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y la absorción del engagement.

Tabla 13

Prueba KS

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CORG_TOTAL	,152	90	,000	,916	90	,000
Absorcion_engagement	,115	90	,005	,970	90	,038

El valor sig es menor a 0,05 , entonces la distribución no es normal en el caso de la variable Compromiso organizacional ni absorción_ engagement Entonces se opta por utilizar la prueba de Spearman. (Tabla 13)

Tabla 14

Compromiso organizacional y absorción del engagement

			CORG_TOTAL	Absorcion_engagement
Rho de Spearman	CORG_TOTAL	Coeficiente de correlación	1,000	,728**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Absorcion_engagement	Coeficiente de correlación	,728**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Decisión. La correlación es significativa (Sig =0,001), por lo que encontramos una relación directa entre el compromiso organizacional y la dimensión absorción del engagement. El valor Rho es alto 0,728 (correlación alta) (Kazmier,1990) (Tabla 14 y Figura 9)

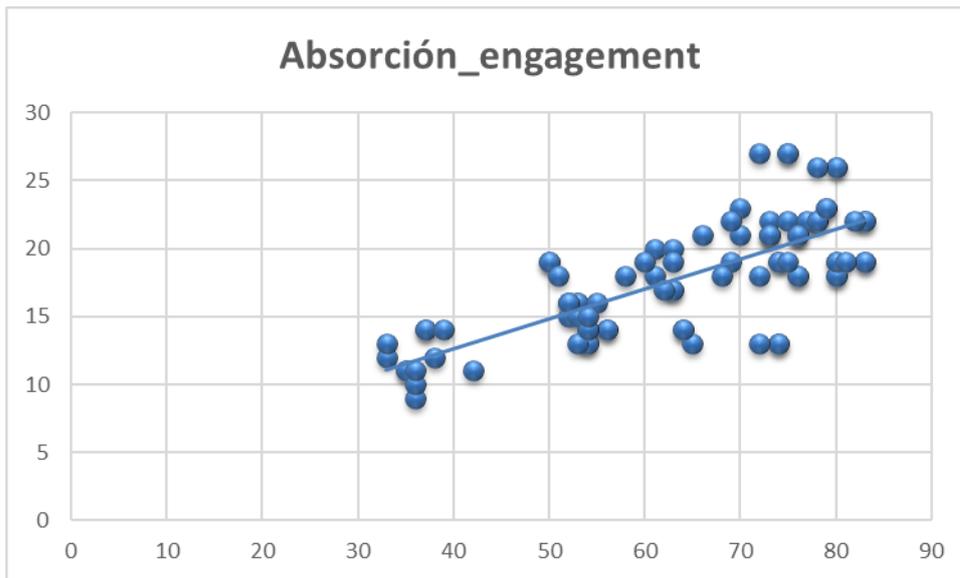


Figura 9. Compromiso organizacional y engagement

IV. DISCUSIÓN

Encontramos, los rasgos de los diferentes componentes de la variable compromiso organizacional, según lo planteado por los teóricos Meyer y Allen (1991).

Es decir, los resultados concuerdan con la base teórica que subyace el presente estudio que es la teoría de Meyer y Allen (1991) , ya que los hallazgos en los tres componentes evidencian que existe una gama de vínculos que el personal desarrolla frente a su organización, siendo que en Municipalidad distrital de Ilabaya , se ha podido reconocer diferentes disposiciones de compromiso del personal , aunque predominantemente en el nivel medio .

Se halló que el componente afectivo, presenta un nivel medio (42,2%) pero con tendencia al nivel alto (30%) lo cual se debería, a que el personal ha desarrollado un vínculo emocional, que lo lleva a implicarse e identificarse con la Municipalidad, lo cual es positivo, ya que el personal a pesar de las dificultades o situaciones inconvenientes, se muestra con deseos de comprometerse, lo que resulta favorable. Cabe subrayar que, en el ámbito afectivo, los sentimientos de fidelidad, alegría y sentirse parte del su organización, son emociones que siempre están vinculadas con la escala de valores del ser humano, ya que si se establece una coincidencia, entre los valores personales y los de la organización, existe una mayor posibilidad de iniciativa, proactividad, espíritu de grupo e incluso mayor flexibilidad y predisposición a los cambios.

De otro lado, el componente de continuidad presenta en mayor medida un compromiso en el nivel medio (43,3%) que valora básicamente el reconocimiento que hace el trabajador de las pérdidas (costos asociados) que le significaría dejar la Municipalidad (tiempo, dinero, esfuerzo,logros alcanzados). Muchos empleados consideran que las razones prácticas de

tener un trabajo, minimiza los riesgos de buscar una posibilidad laboral de mejor performance o la incertidumbre de inestabilidad, por tanto, en muchos se limitan con la asistencia al trabajo y desempeño sin mayor exigencia. En consecuencia, cuando existe un bajo nivel de continuidad, el desempeño del trabajador es laxo, mínimo. Ruiz de Alba (2013) menciona que afecta la concurrencia al centro laboral, aumentando el absentismo, no solo físico sino también psicológico. Las rotaciones son frecuentes, ya que muchas veces existe la intención taimada de abandonar el trabajo.

En cuanto al componente normativo (54%). Nótese que el normativo es más elevado, con tendencia al nivel bajo (25,6%), lo que explicaría los comportamientos en muchos casos descuidados en lo que se refiere a comportamiento de puntualidad, honestidad, e incluso baja disposición para realizar su tarea con mayor competitividad y prolijo. En el componente normativo, el personal entiende que está condicionado a contribuir con la institución, lo que ayuda a involucrarse con la razón de ser o misión de la Municipalidad.

En lo que corresponde a los resultados de la variable *engagement*, encontramos que a excepción de la dimensión absorción que presentó un nivel moderado, las otras dimensiones vigor y dedicación al igual que la valoración global del *engagement*, fue bajo. Los resultados a la luz de la literatura científica, indican que el personal de la Municipalidad no presenta en su mayoría un estado mental positivo, en relación con las tres dimensiones del constructo estudiado, lo que presumiblemente acarrea en el personal de la municipalidad en cuanto a la dimensión dedicación una sensación de poco entusiasmo, débil involucramiento para el trabajo, baja valía para la significación que tiene el trabajo que realiza para su desarrollo o aspiraciones personales. En cuanto a la vigorosidad, también es bajo el nivel, lo que devendría en una baja voluntad para realizar su labor diaria y poca persistencia también para resolver las dificultades diarias en las diversas situaciones laborales, ya que como entidad pública en muchos casos tratan con los usuarios diariamente. En cuanto a la absorción, se admite que el trabajo en algunas áreas es bastante demandante y saturado, según la afluencia o trámites que compete realizar, lo que efectivamente requiere de

mayor concentración y en muchos casos el tiempo transcurre sin sentirse, lo que explicaría los resultados encontrados.

ES también importante, discutir que cuando se realiza la correlación de las dimensiones de la variable compromiso organizacional frente a las variables de engagement, resalta la fuerza de correlación entre el componente normativo (ρ 0,733) y las dimensiones dedicación y absorción (ρ 0,756) del engagement ($p < 0,05$), lo que aporta evidencia a favor de una influencia de la variable compromiso en el estado mental favorable o favorable (*engagement*) por parte del trabajador municipal. Estos resultados, revelan la importancia de cultivar el engagement para tener servidores públicos no solo comprometidos y con un engagement elevado para lograr mejores resultados en el rendimiento y desempeño laboral.

V.CONCLUSIONES

Primera

Se concluye que el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad del distrito de Ilabaya, tiene una relación directa con el *engagement* (Rho 0.786 ;sig 0,001).

Segunda

Se concluye que el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad del distrito de Ilabaya, tiene una relación directa con la dimensión vigor del *engagement* (Rho 0.700 ;sig 0,001).

Tercera

Se concluye que el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad del distrito de Ilabaya, tiene una relación directa con la dimensión dedicación del *engagement* (Rho 0.706 ;sig 0,001).

Cuarta

Se concluye que el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad del distrito de Ilabaya, tiene una relación directa con la dimensión absorción del *engagement* (Rho 0.728 ;sig 0,001).

VI.RECOMENDACIONES

Al gerente de Recursos Humanos y al equipo directivo de alto nivel de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, se sugiere en mérito a los resultados :

Primera

Impulsar un trabajo en equipo para trabajar dos prioridades: la comunicación interna y la cadena de la lealtad basada en la teoría del engagement.

Segunda

Promover la cultura organizacional con la participación de todo el personal basado en proyectos de mejoras, para fortalecer que el personal se involucre y participe.

Tercera

Propiciar el establecimiento de espacios de diálogo para generar confianza, trabajo colaborativo y la escucha para fines de retroalimentar la gestión pública municipal en Ilabaya.

VII.REFERENCIAS

- Arciniega, L. (2002).Compromiso Organizacional en México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?”. México DF: Ed. Limusa.
- Ávila, M. (2017). Evaluación del engagement en trabajadores de una institución de educación superior en Ecuador [En línea] Disponible en <http://ecociencia.ecotec.edu.ec/upload/php/files/agosto17/03.pdf>.
- Ayensa, E. y Gonzáles, L. (s.f.). Definición, antecedentes y consecuencias del Compromiso organizativo [En línea] Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2234965.pdf>.
- Bakker AB, Demerouti E. (2014). Job demands–resources theory. In Wellbeing: A Complete Reference Guide, ed. C Cooper, P Chen, pp. 37–64. Chichester, UK: Wiley-Blackwell.
- Bakker AB, Demerouti E, Ten Brummelhuis LL. (2012). Work engagement, performance, and active learning: the role of conscientiousness. J. Vocat. Behav. 80:555–64.
- Bazán,K. (2017) “Motivación laboral y engagement en el personal administrativo de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo SAC,2017(Tesis) Disponible en <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/398/18.%20TESIS%20MBA%20-%20LORENA%20BAZAN%20VELASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Cárdenas, R.(s.f.). Propiedades psicométricas de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del distrito de Moche, Universidad Cesar Vallejo.
- Chiavenato, I. (1992). Introducción a la Teoría General de la Administración.Tercera Edición. México. D.F: Editorial Mc Graw Hill.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2000). Comportamiento Humano en el Trabajo. México: Mc. Graw Hill.
- Espinoza, D. (2017).Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivos de la empresa Imaging Perú S.A.C., Lima 2016 (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010) Metodología de la investigación. (5a ed.) México: McGraw-Hill.
- Huacasi,Z., Ticona, Y. (2016). Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional de trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa (Tesis) Universidad Nacional San Agustín, Arequipa.
- Kazmier, J., (1990). Estadística aplicada a la Administración y la Economía. Bogotá: Edit. McGraw Hill.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991) . A three component conceptualization of organizational commitment, Human Resource Management Review, 1, pp. 61-98.
- Peña M., Díaz G., Chávez A. y Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas .En Revista Internacional Administración & Finanzas Vol. 9, No. 5, 2016, pp. 95-105 [En línea] Recuperado de

<http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>.

Robbins, S. (1998). *La Administración en el Mundo de Hoy*. México :Editorial Prentice Hall.

Ruiz de Alba, J.(2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. En *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época. Número: 1 (2013). Páginas: 67 - 86 [En línea] Disponible en <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847>.

Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J. y Grau, R. (2000). Desde el “Burnout” al “Engagement”: ¿una nueva perspectiva? .En *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Valencia (En línea). Disponible en <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/152.pdf>.

Salcedo (2013). *El papel del engagement en la dirección de una PYME* (Tesis de titulación) Universidad Nacional de Cuyo [En línea] Disponible en http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5620/tesis-cs-ec-salcedo.pdf.

Serrano, J. (2017). Sobre la población y muestra en investigaciones empíricas.*Aula Magna* 2.0. [Blog]. Recuperado de: <https://cuedespyd.hypotheses.org/2353>.

Schaufeli, W. , Salanova, M., Gonzále, V., & Bakker, A.. (2002). Themeasurement of engagement and burnout: A two sample confirmatoryfactor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-91. <http://dx.doi.org/10.1023/A: 1015630930326>.

Silupu, S. (2017). *Engagement y Satisfacción Laboral en agentes de Empresas de Seguridad y Vigilancia Privada, en la ciudad de Piura* (Tesis)

Universidad de Piura [En línea] Disponible en
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10742/silup_u_as.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature.
International Journal of Nursing Studies, 46, 1012-1024. Disponible en
doi:
10.1016/j.ijnurstu.2008.05.003.

Steers, R. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment.
Administrative Science Quarterly, 22, 46-56.[En línea]Disponible en
<https://www.jstor.org/stable/2391745>.

ANEXOS

1. Matriz de Consistencia
2. Cuestionarios
3. Fiabilidad de los cuestionarios Alpha de Cronbach
4. Tabulación de datos
5. Artículo

Anexo 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Compromiso organizacional y su relación con el engagement en el personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya,2018

AUTOR: Maestrante Alvaro Zacarías Valderrama

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>GENERAL</p> <p>¿Existe relación entre el compromiso organizacional y el engagement del personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en el 2018?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>PE1. ¿Existe relación entre el compromiso organizacional y el vigor del engagement ?</p> <p>PE2. ¿Existe relación entre el compromiso organizacional y la dedicación del engagement ?</p> <p>PE3. ¿Existe relación entre el compromiso organizacional y la</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar si existe una relación directa entre el compromiso organizacional y el engagement en el personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en el 2018.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>OE1:Identificar si existe una relación directa entre el compromiso organizacional y el vigor del engagement.</p> <p>OE2: Identificar si existe una relación directa entre el compromiso organizacional y la dedicación del engagement.</p> <p>OE3: Identificar si existe una relación directa entre el compromiso organizacional y la</p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y el engagement en el personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en el 2018.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>H1: Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y el vigor del engagement.</p> <p>H2: Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y la dedicación del engagement.</p> <p>H3: Existe una relación</p>	<p>Variable 1: Compromiso organizacional</p> <p>Variable 2: Engagement</p>	<p>Compromiso organizacional:</p> <p>Engagement: Vinculación psicológica hacia el trabajo (Schaufeli, Salanova, Gonzalez y Bakker ,2002)</p>	<p>Por su finalidad: Aplicada.</p> <p>Por el enfoque: Cuantitativa.</p> <p>Por el Tipo: No experimental</p> <p>Por su carácter: Correlacional causal</p> <p>Por el alcance: transversal.</p>

absorción del engagement ?	absorción del engagement.	directa entre el compromiso organizacional y la absorción del engagement			
----------------------------	---------------------------	--	--	--	--

Anexo 2: Cuestionarios

Cuestionario : Compromiso organizacional

Estimado/a

Los cuestionarios que te presentamos están destinados a conocer tu opinión sobre tu percepción acerca de tu centro laboral y tu apego o compromiso. El propósito es identificar que aspectos necesitan ser afianzados por la instancia de recursos humanos preferentemente. El cuestionario es anónimo y voluntario. Por lo que agradecemos mucho tu participación.

Coloque una Aspa (X) en la casilla que corresponda a su elección en cada uno de los ítems planteados. Le pedimos por favor, responder todas las preguntas. Su participación es muy importante .

Por favor, utilice las siguientes aplicaciones:

TD = Totalmente en desacuerdo
MD = Moderadamente en desacuerdo
I = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
MA = Moderadamente de acuerdo
TA = Totalmente de acuerdo

	TD	MD	I	MA	TA
P1: Actualmente trabajo en esta Municipalidad más por gusto que por necesidad.					
P3: Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución.					
P8: Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.					
P4: Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución , es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
P15: Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la a la Municipalidad donde trabajo.					
P12: Disfruto hablando de la Municipalidad donde trabajo, con gente que no pertenece a ella.					
P11: Realmente siento como si los problemas de esta Municipalidad fueran mis propios problemas					
P13: Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en la Municipalidad , es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
P16: Ahora mismo sería duro para mí dejar la Municipalidad donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo					
P7: La Municipalidad como organización tiene un gran significado personal para mí.					
P10: Me siento como parte de una familia en esta empresa.					
P17: Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la Municipalidad.					
P2: Una de las principales razones por las que continuó trabajando en la Municipalidad es porque siento la obligación moral de permanecer en ella					
P5: Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi empresa.					
P6: Me sentiría culpable si dejase ahora a la Municipalidad considerando todo lo que me ha dado.					
P9: Ahora mismo no abandonaría a la Municipalidad , porque me siento obligado con toda su gente.					
P14: La Municipalidad donde trabajo merece mi lealtad.					
P18: Creo que le debo mucho a esta organización					

Cuestionario UWES

- 1= Casi nunca o pocas veces al año
 2= Algunas veces o una vez al mes.
 3= Regularmente o pocas veces a la semana.
 4= Bastantes veces o una vez por semana.
 5= Casi siempre o todas las semanas
 6= Siempre o todos los días

	1	2	3	4	5	6
P1: En mi trabajo me siento lleno de energía						
P2: Mi tiempo tiene sentido y propósito						
P3: El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando						
P4: Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.						
P5: Estoy entusiasmado con mi trabajo						
P6: Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi						
P7: Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar						
P8: Mi trabajo me inspira						
P9: Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.						
P10: Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo						
P11: Estoy orgulloso del trabajo que hago						
P12: Estoy inmerso en mi trabajo .						
P13: Soy persistente en mi trabajo .						
P14: Mi trabajo es retador						
P15: Me dejo llevar por mi trabajo.						
P16: Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.						
P 17: Me es difícil desconectarme del trabajo						

Anexo 3: Fiabilidad del Cuestionario Compromiso organizacional

Dimensión: Afectiva

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,839	,836	6

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	3,263	2,967	3,522	,556	1,187	,035	6
Varianzas de elemento	1,357	1,191	1,645	,454	1,381	,031	6
Covarianzas entre elementos	,632	,247	1,288	1,040	5,209	,082	6

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
co1	16,61	17,791	,774	,797	,780
co2	16,38	17,698	,719	,773	,791
co3	16,38	19,856	,605	,430	,815
co4	16,24	22,749	,304	,142	,868
co5	16,06	18,547	,702	,505	,795
co6	16,22	19,905	,606	,525	,815

Dimensión: continuidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,897	,898	6

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	3,556	3,167	3,822	,656	1,207	,054	6
Varianzas de elemento	1,309	,934	1,688	,754	1,807	,067	6
Covarianzas entre elementos	,776	,470	1,106	,636	2,353	,036	6

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
co7	17,89	21,853	,721	,564	,879
co8	18,17	22,904	,589	,476	,900
co9	17,78	19,770	,837	,773	,860
co10	17,72	22,540	,735	,710	,878
co11	17,60	21,658	,779	,651	,870
co12	17,51	23,623	,699	,550	,884

Dimensión: normativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,884	,886	6

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	3,770	3,522	4,133	,611	1,174	,056	6
Varianzas de elemento	,971	,684	1,219	,534	1,781	,037	6
Covarianzas entre elementos	,544	,419	,790	,371	1,886	,011	6

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
co13	19,10	15,304	,651	,462	,874
co14	18,89	16,122	,699	,505	,864
co15	18,99	16,977	,658	,476	,871
co16	19,00	15,528	,671	,500	,869
co17	18,64	15,647	,735	,664	,858
co18	18,49	14,837	,788	,732	,849

Fiabilidad de la Escala total del cuestionario Compromiso Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	18

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	3,530	2,967	4,133	1,167	1,393	,088	18
Varianzas de elemento	1,212	,684	1,688	1,004	2,467	,071	18
Covarianzas entre elementos	,628	,180	1,288	1,108	7,163	,036	18
Correlaciones entre elementos	,523	,160	,834	,674	5,216	,016	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
co1	60,57	188,361	,732	,876	,948
co2	60,33	188,831	,667	,871	,949
co3	60,33	194,719	,581	,618	,950
co4	60,20	199,375	,436	,603	,953
co5	60,01	187,607	,772	,734	,947
co6	60,18	190,373	,735	,761	,948
co7	60,09	191,610	,648	,721	,949
co8	60,37	190,527	,664	,707	,949
co9	59,98	183,617	,815	,869	,946
co10	59,92	190,050	,775	,877	,947
co11	59,80	186,948	,834	,796	,946
co12	59,71	193,736	,719	,837	,948
co13	60,01	189,989	,749	,780	,947
co14	59,80	194,544	,724	,807	,948
co15	59,90	197,821	,666	,641	,949

co16	59,91	191,745	,732	,736	,948
co17	59,56	195,238	,665	,709	,949
co18	59,40	190,804	,778	,836	,947

Fiabilidad Cuestionario UWES (Engagement)

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,887	,887	17

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	2,937	2,678	3,367	,689	1,257	,039	17
Varianzas de elemento	1,003	,402	1,586	1,184	3,940	,063	17
Covarianzas entre elementos	,317	-,106	,788	,894	-7,428	,034	17

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
UWES1_v	47,19	91,863	,646	,850	,877
UWES2_d	47,16	91,998	,604	,691	,879
UWES3_a	47,19	92,762	,535	,824	,881
UWES4_v	46,91	91,812	,587	,810	,879
UWES5_d	47,21	90,888	,659	,736	,877
UWES6_a	47,16	97,279	,283	,631	,889
UWES7_v	46,89	98,594	,347	,485	,887
UWES8_d	46,86	88,529	,686	,818	,875
UWES9_a	47,06	90,053	,607	,663	,878
UWES10_v	46,96	91,324	,533	,730	,881
UWES11_d	47,06	92,592	,480	,813	,883
UWES12_a	47,11	89,381	,521	,719	,882

UWES13_v	47,26	97,720	,246	,617	,891
UWES14_d	46,77	88,653	,664	,750	,876
UWES15_a	46,72	91,394	,559	,849	,880
UWES16_v	46,89	93,246	,435	,789	,885
UWES17_a	46,57	89,462	,620	,710	,877

Dimensiones del engagement

DIMENSIÓN VIGOR:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,668	,668	6

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	2,919	2,678	3,044	,367	1,137	,027	6
Varianzas de elemento	,881	,402	1,146	,743	2,846	,078	6
Covarianzas entre elementos	,221	,071	,495	,424	7,004	,016	6
Correlaciones entre elementos	,251	,115	,488	,373	4,246	,014	6

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
UWES1_v	14,77	8,720	,476	,265	,601
UWES4_v	14,49	7,916	,582	,379	,557
UWES7_v	14,47	10,431	,264	,079	,665
UWES10_v	14,53	7,960	,465	,316	,600
UWES13_v	14,83	9,219	,298	,096	,661
UWES16_v	14,47	8,701	,328	,173	,655

DIMENSIÓN DEDICACIÓN:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,792	,795	5

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	2,924	2,722	3,167	,444	1,163	,037	5
Varianzas de elemento	1,016	,826	1,174	,348	1,421	,027	5
Covarianzas entre elementos	,440	,265	,616	,352	2,329	,013	5
Correlaciones entre elementos	,437	,278	,560	,282	2,015	,013	5

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
UWES2_d	11,84	9,953	,540	,370	,763
UWES5_d	11,90	9,372	,645	,489	,732
UWES8_d	11,54	8,543	,677	,541	,716
UWES11_d	11,74	9,541	,501	,360	,777
UWES14_d	11,46	9,307	,514	,349	,774

DIMENSIÓN ABSORCIÓN:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,754	,755	6

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	2,967	2,744	3,367	,622	1,227	,067	6
Varianzas de elemento	1,115	,871	1,586	,715	1,820	,068	6
Covarianzas entre elementos	,377	,216	,740	,524	3,427	,024	6
Correlaciones entre elementos	,340	,198	,541	,343	2,736	,014	6

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
UWES3_a	15,06	14,098	,426	,274	,736
UWES6_a	15,02	14,404	,385	,162	,745
UWES9_a	14,92	12,500	,586	,411	,693
UWES12_a	14,98	12,471	,444	,299	,738
UWES15_a	14,59	13,391	,477	,292	,723
UWES17_a	14,43	11,844	,667	,522	,668

Anexo :4 Tabulación de datos

ENCUEST	co1	co2	co3	co4	co5	co6	Comp_afe	afectivo_c
1	2	2	2	2	2	1	1	10,00
2	1	1	1	3	4	1	2	12,00
3	2	2	2	1	2	2	2	11,00
4	2	4	4	2	4	4	2	18,00
5	3	3	3	3	3	2	3	17,00
6	2	1	1	1	2	3	3	12,00
7	4	4	4	3	4	5	4	24,00
8	4	5	5	4	5	5	4	27,00
9	3	3	3	4	4	5	3	22,00
10	3	3	5	5	4	4	4	23,00
11	2	2	3	3	2	3	3	15,00
12	4	4	4	4	4	4	4	24,00
13	5	5	5	5	2	5	5	27,00
14	5	5	5	4	4	4	5	27,00
15	4	5	5	5	5	5	2	26,00
16	2	2	4	4	5	5	5	23,00
17	2	2	4	4	4	3	4	19,00
18	2	2	2	2	3	3	3	15,00
19	4	4	2	2	5	4	3	22,00
20	5	5	4	4	5	3	5	27,00
21	2	2	2	2	4	3	3	16,00
22	2	3	2	2	4	4	4	19,00
23	1	2	3	3	2	2	2	12,00
24	3	4	3	3	2	4	2	18,00
25	4	4	4	4	2	4	3	21,00
26	5	4	4	3	2	5	5	24,00
27	4	4	4	4	4	4	5	25,00
28	2	1	2	2	4	3	3	15,00
29	2	4	4	4	2	2	3	17,00
30	3	4	4	4	3	4	3	21,00
31	2	2	2	2	2	1	1	10,00
32	1	1	3	3	4	1	2	12,00
33	2	2	1	1	2	2	2	11,00
34	2	4	2	2	4	4	2	18,00
35	3	3	3	3	2	3	3	17,00
36	2	1	1	1	3	2	3	12,00
37	4	4	3	3	4	5	4	24,00
38	4	5	4	4	5	5	4	27,00
39	3	3	4	4	4	5	3	22,00
40	3	3	5	5	4	4	4	23,00
41	2	2	3	3	2	3	3	15,00
42	4	4	4	4	4	4	4	24,00
43	5	5	5	5	2	5	5	27,00
44	5	5	5	4	4	4	5	27,00
45	4	5	5	5	5	5	2	26,00
46	2	2	4	4	5	5	5	23,00
47	2	2	4	4	4	3	4	19,00
48	2	2	2	2	3	3	3	15,00
49	4	4	2	2	5	4	3	22,00
50	5	5	4	4	5	3	5	27,00
51	2	2	2	2	4	3	3	16,00
52	2	3	2	2	4	4	4	19,00
53	1	2	3	3	2	2	2	12,00
54	3	4	3	3	2	4	2	18,00
55	4	4	4	4	2	4	4	22,00
56	5	4	3	3	2	5	5	24,00
57	4	4	4	4	4	4	5	25,00
58	2	1	2	2	4	3	3	15,00
59	2	4	4	4	2	2	3	17,00
60	3	4	4	4	3	4	3	21,00
61	2	2	2	2	2	1	1	10,00
62	1	1	3	3	4	1	2	12,00
63	2	2	1	1	2	2	2	11,00
64	2	4	2	2	4	4	2	18,00
65	3	3	3	3	3	2	3	17,00
66	2	1	1	1	2	3	3	12,00
67	4	4	3	3	4	5	4	24,00
68	4	5	4	4	3	5	4	25,00
69	3	3	4	4	4	5	3	22,00
70	3	3	5	5	3	4	4	22,00
71	2	2	3	3	2	3	3	15,00
72	4	4	4	4	4	4	4	24,00
73	5	5	5	5	2	5	5	27,00
74	5	5	5	4	3	4	5	26,00
75	4	5	5	5	5	5	2	26,00
76	2	2	4	4	5	5	5	23,00
77	2	2	4	4	3	3	4	18,00
78	2	2	2	2	3	3	3	15,00
79	4	4	2	2	5	4	3	22,00
80	5	5	4	4	5	3	5	27,00
81	2	2	2	2	3	3	3	15,00
82	2	3	2	2	3	3	4	17,00
83	1	2	3	3	3	2	3	14,00
84	3	4	3	3	2	4	2	18,00
85	4	4	4	4	2	4	3	21,00
86	5	4	3	3	2	5	5	24,00
87	4	4	4	4	4	4	5	25,00
88	2	1	2	2	4	3	3	15,00
89	2	4	4	4	2	2	3	17,00
90	3	4	4	4	3	4	3	21,00

co7	co8	co9	co10	co11	co12	comp_con	contin_cal
1	1	1	2	2	3	10,00	1,00
1	1	2	1	2	3	10,00	1,00
1	2	1	2	2	2	10,00	1,00
4	2	4	4	4	3	21,00	2,00
3	3	3	3	3	3	19,00	1,00
4	3	2	2	4	4	19,00	1,00
5	3	4	5	5	3	25,00	2,00
4	4	5	5	5	4	27,00	3,00
4	5	3	4	5	5	26,00	2,00
4	3	4	4	4	4	23,00	2,00
4	3	2	2	2	4	17,00	1,00
3	4	4	4	4	5	24,00	2,00
4	3	5	4	5	5	26,00	2,00
5	2	5	5	5	5	27,00	3,00
4	5	5	4	4	5	27,00	3,00
4	5	5	5	5	5	29,00	3,00
4	4	3	3	4	3	22,00	2,00
4	2	4	4	2	3	19,00	1,00
5	3	5	5	5	5	28,00	3,00
4	5	5	4	5	5	28,00	3,00
4	2	4	4	4	4	22,00	2,00
4	5	5	5	3	5	27,00	3,00
2	2	2	2	2	2	12,00	1,00
1	2	2	2	3	3	13,00	1,00
3	3	5	5	5	4	25,00	2,00
3	5	5	4	5	4	26,00	2,00
5	5	4	4	4	4	27,00	3,00
4	2	4	4	2	4	20,00	2,00
4	4	4	3	3	3	21,00	2,00
2	3	2	4	4	4	19,00	1,00
1	1	1	2	2	3	10,00	1,00
1	1	2	1	2	3	10,00	1,00
1	2	1	2	2	2	10,00	1,00
4	2	4	4	4	3	21,00	2,00
3	3	3	3	4	3	19,00	1,00
4	3	2	2	2	4	19,00	1,00
5	3	4	5	5	3	25,00	2,00
4	4	5	5	5	4	27,00	3,00
4	5	3	4	5	5	26,00	2,00
4	3	4	4	4	4	23,00	2,00
4	3	2	2	2	4	17,00	1,00
3	4	4	4	4	5	24,00	2,00
4	3	5	4	5	5	26,00	2,00
5	2	5	5	5	5	27,00	3,00
4	5	5	4	4	5	27,00	3,00
4	5	5	5	5	5	29,00	3,00
4	4	3	4	4	3	22,00	2,00
4	2	4	4	2	3	19,00	1,00
5	3	5	5	5	5	28,00	3,00
4	5	5	4	5	5	28,00	3,00
4	2	4	4	4	4	22,00	2,00
4	5	5	5	3	5	27,00	3,00
2	2	2	2	2	2	12,00	1,00
1	2	2	2	3	3	13,00	1,00
4	3	5	5	5	4	26,00	2,00
3	3	3	3	4	4	22,00	2,00
3	5	3	3	3	4	21,00	2,00
4	3	4	4	2	4	21,00	2,00
3	4	3	3	4	3	20,00	2,00
2	3	2	3	4	4	18,00	1,00
1	1	1	2	2	3	10,00	1,00
1	2	1	2	2	4	12,00	1,00
4	2	3	3	4	3	19,00	1,00
3	3	3	3	3	3	18,00	1,00
4	3	2	2	4	4	19,00	1,00
5	3	4	5	4	3	24,00	2,00
4	4	4	5	4	4	26,00	2,00
3	4	3	3	3	4	20,00	2,00
4	3	4	4	4	4	22,00	2,00
4	3	2	2	3	4	18,00	1,00
3	4	4	4	4	5	24,00	2,00
4	3	5	4	4	5	25,00	2,00
5	2	5	5	4	5	26,00	2,00
4	5	5	4	4	5	27,00	3,00
4	5	5	5	5	5	29,00	3,00
4	4	3	4	4	3	22,00	2,00
4	2	4	4	2	3	19,00	1,00
5	3	5	5	5	5	28,00	3,00
4	5	5	4	5	5	28,00	3,00
4	2	4	4	4	4	22,00	2,00
3	5	5	3	5	5	26,00	2,00
2	2	2	2	2	2	12,00	1,00
3	3	2	3	3	2	16,00	1,00
3	3	5	5	3	4	23,00	2,00
3	3	3	3	4	4	20,00	2,00
5	5	4	4	5	4	27,00	3,00
4	2	4	4	2	4	20,00	2,00
4	4	4	4	3	3	21,00	2,00
2	3	2	4	4	4	19,00	1,00

co13	co14	co15	co16	co17	co18	Comp_no	normativc
3	3	2	1	2	2	13,00	1,00
1	3	3	2	2	2	13,00	1,00
3	2	2	2	2	3	15,00	1,00
3	3	3	2	3	3	17,00	1,00
3	3	3	3	3	3	18,00	1,00
2	4	3	3	5	5	22,00	2,00
4	3	4	4	5	5	25,00	2,00
4	4	4	4	5	5	26,00	2,00
4	4	5	4	4	4	25,00	2,00
5	5	5	3	5	5	28,00	3,00
2	4	3	3	3	3	18,00	1,00
4	5	4	4	5	5	27,00	3,00
5	5	5	5	5	5	30,00	3,00
3	5	3	5	5	5	26,00	2,00
5	4	4	4	4	4	25,00	2,00
5	5	3	5	5	5	28,00	3,00
4	4	4	2	4	4	22,00	2,00
2	3	3	4	4	4	20,00	2,00
5	5	4	4	4	4	26,00	2,00
4	5	5	4	5	5	28,00	3,00
3	3	3	4	5	5	23,00	2,00
4	5	5	5	4	4	27,00	3,00
2	2	3	2	2	2	13,00	1,00
2	3	4	4	4	4	21,00	2,00
5	4	5	5	5	5	29,00	3,00
5	3	4	4	5	5	26,00	2,00
4	4	4	5	5	5	27,00	3,00
2	2	3	4	3	3	17,00	1,00
3	4	4	4	5	5	25,00	2,00
4	4	3	3	5	5	24,00	2,00
3	3	2	1	2	2	13,00	1,00
1	3	3	2	2	2	13,00	1,00
3	2	2	2	3	3	15,00	1,00
3	3	3	2	3	3	17,00	1,00
3	3	3	3	3	3	18,00	1,00
2	4	3	3	5	5	22,00	2,00
4	3	4	4	5	5	25,00	2,00
4	4	4	4	5	5	26,00	2,00
4	4	5	4	4	4	25,00	2,00
5	5	5	3	5	5	28,00	3,00
2	4	3	3	3	3	18,00	1,00
4	5	4	4	5	5	27,00	3,00
5	5	5	5	5	5	30,00	3,00
3	5	3	5	5	5	26,00	2,00
5	4	4	4	4	4	25,00	2,00
5	5	3	5	5	5	28,00	3,00
4	4	4	2	4	4	22,00	2,00
2	3	3	4	4	4	20,00	2,00
5	5	4	4	4	4	26,00	2,00
4	5	5	4	5	5	28,00	3,00
3	3	3	4	5	5	23,00	2,00
4	5	5	5	4	4	27,00	3,00
2	2	2	3	2	2	13,00	1,00
2	3	4	4	4	4	21,00	2,00
5	4	5	5	5	5	29,00	3,00
5	3	4	4	5	5	26,00	2,00
4	3	3	5	4	5	24,00	2,00
2	2	3	4	3	3	17,00	1,00
3	4	4	4	3	5	23,00	2,00
4	4	4	4	5	5	26,00	2,00
3	3	3	3	4	2	18,00	1,00
3	3	3	3	4	2	18,00	1,00
3	2	2	2	3	3	15,00	1,00
3	3	3	2	3	3	17,00	1,00
3	3	3	3	3	3	18,00	1,00
2	4	3	3	4	5	21,00	2,00
4	3	4	4	4	5	24,00	2,00
4	4	4	4	4	5	25,00	2,00
4	4	5	3	4	4	24,00	2,00
4	4	4	4	3	5	25,00	2,00
2	4	3	3	3	3	18,00	1,00
4	4	4	4	3	5	24,00	2,00
5	5	5	5	5	5	30,00	3,00
3	4	3	5	3	5	23,00	2,00
5	4	4	4	4	4	25,00	2,00
5	5	3	5	3	5	26,00	2,00
4	4	4	4	4	4	22,00	2,00
2	3	3	4	4	4	20,00	2,00
5	5	4	4	4	4	26,00	2,00
4	5	4	4	4	5	26,00	2,00
3	3	3	3	4	5	21,00	2,00
4	5	5	5	4	4	27,00	3,00
2	2	3	2	2	2	13,00	1,00
2	3	4	4	4	4	21,00	2,00
5	4	3	5	3	5	25,00	2,00
5	3	4	4	3	5	24,00	2,00
4	4	4	5	5	5	27,00	3,00
3	3	3	4	3	3	19,00	2,00
3	4	4	4	5	5	25,00	2,00
4	4	3	3	5	5	24,00	2,00



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Compromiso organizacional y su relación con el
engagement en el personal de la Municipalidad
Distrital de Ilabaya, 2018

AUTOR:

Br. Alvaro Antonio Zacarías Valderrama

SECCIÓN:

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Talento Humano

PERÚ – 2018

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TITULO

2. Compromiso organizacional y su relación con el *engagement* en el personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya,2018

3. AUTOR:

Br. Alvaro Antonio Zacarías Valderrama

4. RESUMEN

La investigación intitulada Compromiso organizacional y su relación con el engagement en el personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya,2018. Objetivo: establecer la relación entre el compromiso organizacional y el engagement Metodología: no experimental, transversal y correlacional causal . Instrumentos: Cuestionario de compromiso organizacional y de UWES. Población de estudio: 90 empleados municipales . Resultados: (a) predominó un nivel medio de compromiso organizacional (53,3%) ; (b) el nivel de engagement fue medio para la dimensión vigor (2,91,DT 0,57) y dedicación (2,92,DT 0,75) y de nivel moderado para la dimensión absorción (2,97,DT 0,71) . Conclusión: el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad del distrito de Ilabaya, tiene una relación directa con su engagement (Rho 0.786 ;sig 0,001).

5. PALABRAS CLAVES

Compromiso organizacional, *engagement*, empleado, municipalidad

6. ABSTRACT

7. The research entitled Organizational commitment and its relationship with engagement in the staff of the District Municipality of Ilabaya, 2018. Objective: to establish the relationship between organizational commitment and engagement Methodology: non-experimental, transversal and causal correlation. Instruments: Organizational commitment and UWES questionnaire. Study population: 90 municipal employees. Results: (a) a medium level of organizational commitment prevailed (53.3%); (b) the level of engagement was medium for the vigor dimension (2.91, DT 0.57) and dedication (2.92, SD 0.75) and moderate level for the absorption dimension (2.97, DT 0, 71). Conclusion: the organizational commitment of the staff of the Municipality of Ilabaya district, has a direct relationship with their engagement (Rho 0.786; sig 0.001).

8. KEYWORDS

Organizational commitment, engagement, employee, municipality

9. INTRODUCCIÓN

El problema de estudio, se centra en una municipalidad distrital, en la que el personal desempeña funciones dentro del marco del servicio público, en el que se ha observado un desempeño profesional que en algunos casos dista de lo óptimo. En tal sentido, de la revisión de la literatura se destaca que uno de los aspectos que estarían mediando los resultados del personal en la Municipalidad de Ilabaya, estaría vinculado con el compromiso organizacional ya que es frecuente conductas negativas, actitudes que no se corresponden con el trabajo en equipo y el esfuerzo que se debe invertir para cumplir con los logros institucionales.

De otro lado, se sabe que entre el trabajador y su medio laboral existe una vinculación más allá de lo formal, que se denomina “vinculación psicológica con el trabajo” (Salanova, Schaufeli, Gonzalez y Bakker, 2002)

En cuanto a los antecedentes empíricos, se tiene que Espinoza (2017) estudió la “Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C. Lima 2016”. La población diana comprendió 200 trabajadores y una muestra de 158. Instrumento. Entre los hallazgos se tiene que el nivel de compromiso organizacional que prevalece en el componente afectivo, continuidad o normativo es en todos los casos medio o regular con 73,4%; 73,4% y 74,1% respectivamente. Conclusión: motivación y compromiso organizacional si se relacionan ($P < 0,05$). En la zona sur, Huacasi y Ticona (2013) estudiaron los “Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional de trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa” en Arequipa. Muestra :289 Instrumento: Escala de Mayer. Resultados: Encontró que existía un compromiso organizacional no difería según el tiempo de servicio que tuviese más o menos de un año, incluso si trabajan por prestación de servicios. Muestran mayor compromiso en la categoría medio organizacional los trabajadores (94,3%) que los jefes (88,1%), mientras que en la categoría alto destacan el personal de jefatura (9,5%) frente al personal de jerarquía menor (5,7%). Conclusión : Predominó el nivel medio de compromiso afectivo (76,8%), compromiso continuo (86,2%), normativo (93,4%) en el personal municipal. En el contexto internacional, Ávila (2017) llevaron adelante una “Evaluación del *engagement* en trabajadores de una institución de educación superior en Ecuador”. Resultados : la categoría vigor presentó el mayor puntaje y proporción (83%), seguido de la dimensión dedicación (82%). Sin embargo, la escala que presentó menor

puntaje fue la de absorción (72%). Conclusión: el 79% del personal de la muestra presenta alto nivel de *engagement*.

En lo que corresponde a la base teórica de la variable compromiso organizacional, Chiavenato (1992) afirma que se trata de un sentimiento, de un estado emocional, del entendimiento valorativo del pasado y del momento actual de la institución, intervención proactiva para con los objetivos de su organización. También, se refiere al talante en la cual un trabajador se identifica con su centro de trabajo, con su misión, metas objetivas, proyecciones a futuro, etc. (Robbins,1998). una de las teorías más aceptadas es la de Meyer y Allen (1997), quienes plantean tres aristas que le llaman componentes: compromiso afectivo (deseo), compromiso de continuación (necesidad) y compromiso normativo (deber). De otro lado, para la variable *engagement*, nos hemos basado en el Modelo de Demandas (DRL) (Bakker, Demerouti y Brummelhuis,2012), en el que se plantea la categorización de las características laborales como demandas de un lado y recursos del otro. Según Bakker y Demerouti (2014) existen dos elementos característicos en un centro laboral: demandas y recursos laborales.

7. METODOLOGIA

Diseño: El diseño se encuadra dentro de la perspectiva cuantitativa, no experimental, correlacional causal. (Hernández, Fernández y Baptista,2010).

Población y muestra: Población comprendió a 109 trabajadores y el tamaño de muestra 90.

Técnicas de recolección de datos: Cuestionario de Compromiso organizacional (Allen y Meyer,1991) y Cuestionario *Engagement* (Salanova et al,2000).

Criterios de inclusión: Criterios de Inclusión : trabajadores nombrados o contratados de ambos sexos.

8. RESULTADOS

En cuanto al nivel de compromiso organizacional, los resultados por dimensiones evidencia:

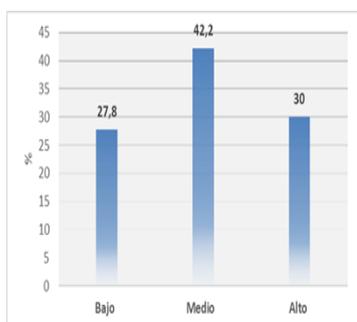


Figura 1. Nivel afectivo del compromiso organizacional del personal de la

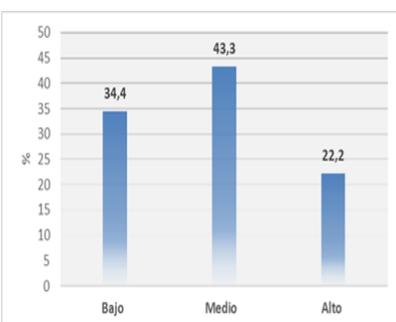


Figura 2. Nivel de continuidad del compromiso organizacional del personal de la Municipalidad

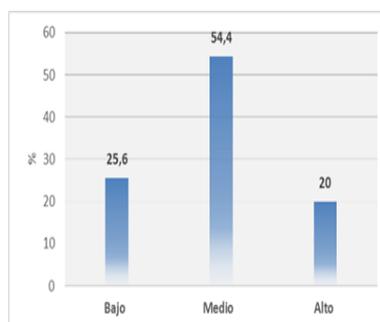
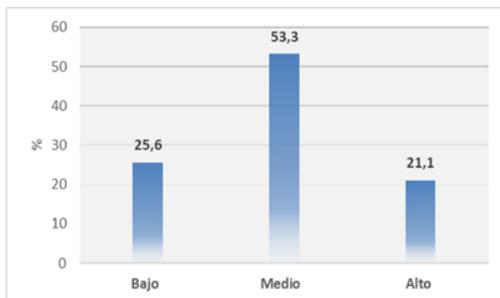


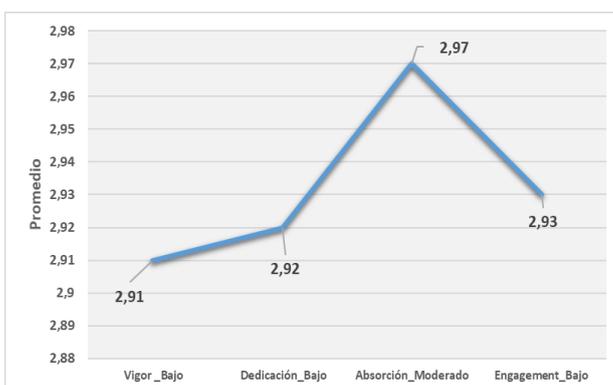
Figura 10. Nivel del compromiso normativo del personal de la Municipalidad Distrital de

Interpretación: Los resultados del nivel afectivo del compromiso organizacional, apreciándose que predomina el nivel medio para el nivel afectivo (42,2%), sin embargo, una proporción también importante presenta un nivel de compromiso organizacional alto (30%), la diferencia bajo, que corresponde casi a la cuarta parte (27,8%).(Figura 1). En el nivel de continuidad del compromiso organizacional, predomina el nivel medio (43,3%), en segundo lugar que corresponde a prácticamente la tercera parte (34,4%) es bajo y la diferencia alto (22,2%) (Figura 2) . En el nivel normativo del compromiso organizacional, se aprecia en la, que predomina el nivel medio (54,4%), en segundo lugar una proporción importante (25,6%) que constituye la cuarta parte exhibe un nivel bajo y la diferencia alto (20%). (Figura 3)



En general, el nivel de compromiso del personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, tal como se aprecia en la Tabla y en la Figura 4, es predominantemente del nivel medio (53,3%), en segundo lugar un nivel bajo (25,6%) y la diferencia alto (21,1%). (Figura 4)

Figura 4. Nivel general de compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya,2018



Interpretación: Según se aprecia en la Tabla y en la Figura 5, el nivel de engagement general fue bajo (2,93,DT 0,60), y comparativamente la dimensión con menor promedio es la referida al vigor (2,91,DT 0,57) y con mayor promedio la de absorción (2,97,DT 0,71).

Figura 11.Nivel de engagement

Prueba de hipótesis general

Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y el *engagement* en el personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en el 2018.

Tabla 1. Compromiso organizacional y engagement

		UWESTOTAL	CORG_TOTAL
Rho de Spearman	UWESTOTAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,786**
		N	90
	CORG_TOTAL	Coefficiente de correlación	,786**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	90

Interpretación: La correlación es significativa (Sig =0,001), por lo que encontramos una correlación entre el compromiso organizacional y el engagement. El valor Rho es alto 0,786 (correlación alta). (Tabla 1)

9. DISCUSIÓN

Encontramos, los rasgos de los diferentes componentes de la variable compromiso organizacional, según lo planteado por los teóricos Meyer y Allen (1991).

Es decir, los resultados concuerdan con la base teórica que subyace el presente estudio que es la teoría de Meyer y Allen (1991) , ya que los hallazgos en los tres componentes evidencian que existe una gama de vínculos que el personal desarrolla frente a su organización, siendo que en Municipalidad distrital de Ilabaya , se ha podido reconocer diferentes disposiciones de compromiso del personal , aunque predominantemente en el nivel medio .

Se halló que el componente afectivo, presenta un nivel medio (42,2%) pero con tendencia al nivel alto (30%) lo cual se debería, a que el personal ha desarrollado un vínculo emocional, que lo lleva a implicarse e identificarse con la Municipalidad, lo cual es positivo, ya que el personal a pesar de las dificultades o situaciones inconvenientes, se muestra con deseos de comprometerse, lo que resulta favorable. Cabe subrayar, que en el ámbito afectivo, los sentimientos de fidelidad, alegría y sentirse parte del su organización, son emociones que siempre están vinculadas con la escala de valores del ser humano, ya que si se establece una coincidencia, entre los valores personales y los de la organización, existe una mayor posibilidad de iniciativa, proactividad, espíritu de grupo e incluso mayor flexibilidad y predisposición a los cambios.

De otro lado, el componente de continuidad presenta en mayor medida un compromiso en el nivel medio (43,3%) que valora básicamente el reconocimiento que hace el trabajador de las pérdidas (costos asociados) que le significaría dejar la Municipalidad (tiempo, dinero, esfuerzo,logros alcanzados). Muchos empleados consideran que las razones prácticas de tener un trabajo, minimiza los riesgos de buscar una posibilidad laboral de mejor performance o la incertidumbre de inestabilidad, por tanto, en muchos se limitan con la asistencia al trabajo y desempeño sin mayor exigencia. En consecuencia, cuando existe un bajo nivel de continuidad, el desempeño del trabajador es laxo, mínimo. Ruiz de Alba (2013) menciona que afecta la concurrencia al centro

laboral, aumentando el absentismo, no solo físico sino también psicológico. Las rotaciones son frecuentes, ya que muchas veces existe la intención taimada de abandonar el trabajo.

En cuanto al componente normativo (54%). Nótese que el normativo es más elevado, con tendencia al nivel bajo (25,6%), lo que explicaría los comportamientos en muchos casos descuidados en lo que se refiere a comportamiento de puntualidad, honestidad, e incluso baja disposición para realizar su tarea con mayor competitividad y prolijo. En el componente normativo, el personal entiende que está condicionado a contribuir con la institución, lo que ayuda a involucrarse con la razón de ser o misión de la Municipalidad.

En lo que corresponde a los resultados de la variable *engagement*, encontramos que a excepción de la dimensión absorción que presentó un nivel moderado, las otras dimensiones vigor y dedicación al igual que la valoración global del *engagement*, fue bajo. Los resultados a la luz de la literatura científica, indican que el personal de la Municipalidad no presenta en su mayoría un estado mental positivo, en relación con las tres dimensiones del constructo estudiado, lo que presumiblemente acarrea en el personal de la municipalidad en cuanto a la dimensión dedicación una sensación de poco entusiasmo, débil involucramiento para el trabajo, baja valía para la significación que tiene el trabajo que realiza para su desarrollo o aspiraciones personales. En cuanto a la vigorosidad, también es bajo el nivel, lo que devendría en una baja voluntad para realizar su labor diaria y poca persistencia también para resolver las dificultades diarias en las diversas situaciones laborales, ya que como entidad pública en muchos casos tratan con los usuarios diariamente. En cuanto a la absorción, se admite que el trabajo en algunas áreas es bastante demandante y saturado, según la afluencia o trámites que compete realizar, lo que efectivamente requiere de mayor concentración y en muchos casos el tiempo transcurre sin sentirse, lo que explicaría los resultados encontrados.

ES también importante, discutir que cuando se realiza la correlación de las dimensiones de la variable compromiso organizacional frente a las variables de *engagement*, resalta la fuerza de correlación entre el componente normativo (ρ 0,733) y las dimensiones dedicación y absorción (ρ 0,756) del *engagement* ($p < 0,05$), lo que aporta evidencia a favor de una influencia de la variable compromiso en el estado mental favorable o favorable (*engagement*) por parte del trabajador municipal. Estos resultados, revelan la importancia de cultivar el *engagement* para tener servidores públicos no solo comprometidos y con un *engagement* elevado para lograr mejores resultados en el rendimiento y desempeño laboral.

10. CONCLUSIÓN

Primera. Se concluye que el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad del distrito de Ilabaya, tiene una relación directa con el *engagement* (ρ 0.786 ;sig 0,001).

Segunda. El compromiso organizacional del personal de la Municipalidad del distrito de Ilabaya, tiene una relación directa con la dimensión vigor del *engagement* (ρ 0.700 ;sig 0,001).

Tercera. el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad del distrito de Ilabaya, tiene una relación directa con la dimensión dedicación del *engagement* (Rho 0.706 ;sig 0,001).

Cuarta. el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad del distrito de Ilabaya, tiene una relación directa con la dimensión absorción del *engagement* (Rho 0.728 ;sig 0,001).

11. REFERENCIAS

- Ávila, M. (2017). Evaluación del *engagement* en trabajadores de una institución de educación superior en Ecuador [En línea] Disponible en <http://ecociencia.ecotec.edu.ec/upload/php/files/agosto17/03.pdf>.
- Bakker AB, Demerouti E, Ten Brummelhuis LL. (2012). Work engagement, performance, and active learning: the role of conscientiousness. *J. Vocat. Behav.* 80:555–64.
- Bakker AB, Demerouti E. (2014). Job demands–resources theory. In *Wellbeing: A Complete Reference Guide*, ed. C Cooper, P Chen, pp. 37–64. Chichester, UK: Wiley-Blackwell.
- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Tercera Edición. México. D.F: Editorial Mc Graw Hill.
- Espinoza, D. (2017). *Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivos de la empresa Imaging Perú S.A.C., Lima 2016* (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Huacasi,Z., Ticona, Y. (2016). *Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional de trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa* (Tesis) Universidad Nacional San Agustín, Arequipa.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991) . A three component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1, pp. 61-98.
- Ruiz de Alba, J.(2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. En *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época. Número: 1 (2013). Páginas: 67 - 86[En línea] Disponible en <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847>.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J. y Grau, R. (2000). Desde el “Burnout” al “Engagement”: ¿una nueva perspectiva? .En *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Valencia (En línea). Disponible en <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/152.pdf>.

**DECLARACION JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO
CIENTÍFICO**

Yo, Bach. ÁLVARO ANTONIO ZACARÍAS VALDERRAMA , estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 00412362 con el artículo titulado “Compromiso organizacional y su relación con el engagement en el personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya,2018”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para ninguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad de la Universidad César Vallejo.
- 5) Sí, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Tacna, 4 de agosto 2018

**Br. ALVARO ANTONIO ZACARÍAS
VALDERRAMA
DNI N° 00412362**