



Motivación laboral y compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo en una municipalidad distrital, Apurímac, Perú

Labor motivation and organizational commitment (engagement) in administrative staff in a district municipality, Apurímac, Peru
Motivação trabalhista e comprometimento organizacional (engajamento) em funcionários administrativos de um município distrital, Apurímac, Peru

ARTÍCULO GENERAL

Marcelina Leguía Maucaylle

<https://orcid.org/0000-0002-9511-8815>

marceleguia12@gmail.com

Universidad Nacional de San Antonio Abad
de Cusco - Perú

Ricardo Valeriano Apaza

<https://orcid.org/0000-0003-3202-8385>

ricardovaleriano120626@gmail.com

Universidad Nacional de San Antonio Abad
de Cusco - Perú

Recibido 10 de Marzo 2022 | Arbitrado y aceptado 27 de Agosto 2022 | Publicado el 20 de Diciembre 2022

RESUMEN

Este artículo tuvo como finalidad 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. Para ello, usó un enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional, no experimental - transeccional, con una población conformada por 138 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo siendo la muestra fue de 88 trabajadores administrativos. Se usó un cuestionario como instrumento de investigación. según los resultados obtenidos existe una correlación positiva moderada por consiguiente se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (H0), es decir si aumenta o disminuye una de la 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%.

Palabras clave: Motivación laboral, compromiso organizacional, engagement, administración, Apurímac, Perú.

ABSTRACT

The purpose of this article was to identify the relationship between work motivation and organizational commitment (engagement) in the administrative staff of the District Municipality of San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019. For this, it used a quantitative, descriptive-correlational approach, non-experimental - transectional, with a population made up of 138 workers from the District Municipality of San Jerónimo, the sample being 88 administrative workers. A questionnaire was used as a research instrument. According to the results obtained, there is a moderate positive correlation, therefore the alternate hypothesis (Ha) is accepted and the null hypothesis (H0) is rejected, that is, if one of the variables increases or decreases, such as work motivation, it will also cause the same change in the organizational commitment variable (engagement), by the result obtained according to Spearman's rho correlation coefficient of ($r = 0.447^{**}$; $p = 0.00 < 0.05$) with a confidence level of 99%.

Keywords: Labor motivation, organizational commitment, engagement, administration, Apurímac, Peru.

RESUMO

O objetivo deste artigo foi identificar a relação entre motivação para o trabalho e compromisso organizacional (engajamento) no pessoal administrativo do Município do Distrito de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019. Para isso, utilizou uma abordagem quantitativa, descritiva-correlacional, não-experimental - transeccional, com uma população constituída por 138 trabalhadores do Município Distrital de San Jerónimo, sendo a amostra de 88 trabalhadores administrativos. Um questionário foi utilizado como instrumento de pesquisa. De acordo com os resultados obtidos, existe uma correlação positiva moderada, pelo que se aceita a hipótese alternativa (Ha) e rejeita-se a hipótese nula (H0), ou seja, se uma das variáveis aumenta ou diminui, como a motivação para o trabalho, ela também provocará a mesma alteração na variável comprometimento organizacional (engajamento), pelo resultado obtido pelo coeficiente de correlação rho de Spearman de ($r = 0,447^{**}$; $p = 0,00 < 0,05$) com nível de confiança de 99%.

Palavras-chave: Motivação laboral, compromisso organizacional, engajamento, administração, Apurímac, Peru.

Introducción

En la actualidad, las organizaciones se están enfrentando a mercados cada vez más competitivos. En esa línea, debe recordarse la teoría de relaciones humanas en la que se concluye que existen factores externos que afectan al trabajador; asimismo la teoría señala que el ser humano está motivado por la necesidad de estar junto, de “ser reconocido”, de recibir comunicación adecuada. Además, cabe mencionar el surgimiento de 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 (Armijos et al. 2019; Ramos et al. 2019). A partir de ello, la productividad es el único objetivo para mantenerse vigente dentro del mercado laboral.

Es preciso, indicar, además, que las personas se han vuelto la pieza fundamental para el éxito o fracaso de las organizaciones, 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 (Haryono et al. 2020; Forson et al. 2021), la cual según Robbins & Judge (2009) refiere a “los procesos que inciden, en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” (p. 202) y se suma el compromiso organizacional (engagement), que Zhang & Bartol (2010) 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.

Por todo ello, el objetivo de la presente fue 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.

Metodología

Se siguió un enfoque cuantitativo, según Hernández et al. (2014), este usa la recolección de datos para conseguir el objetivo de investigación, con base a la medición numérica y el análisis estadístico a fin de contrastar teorías.

Además, fue una investigación básica, ya que no tuvo “propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad” (Carrasco, 2005, p.43)

Fue también un estudio Descriptivo-correlacional, el cual según Hernández et al. (2014), 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 estas.

Asimismo, Hernández et al. (2014), afirman que los estudios correlacionales, tienen 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)

El diseño fue no experimental – transeccional, el cual, según Palella & Martins (2012), “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)

Asimismo, 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 et al. 2013, p. 111).

En la presente, la población (Tamayo, 2003) se conformó por 138 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. Y, la muestra fue de 88 trabajadores administrativos.

Se usó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario ya que permite obtener una respuesta directa de la muestra de estudio. Además, los métodos de análisis de datos utilizados fueron los siguientes: SPSS V22 (statistical package for the social sciences) (paquete estadístico para las ciencias sociales); Alfa de Cronbach; Distribución de frecuencias; Coeficiente de correlación rho de Spearman.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos, luego de aplicar los instrumentos anteriormente validados por los jueces expertos, se presentan en tablas y gráficos.

Tabla 1.

Frecuencia de género

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

Figura 1.

Género de los trabajadores administrativos



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.

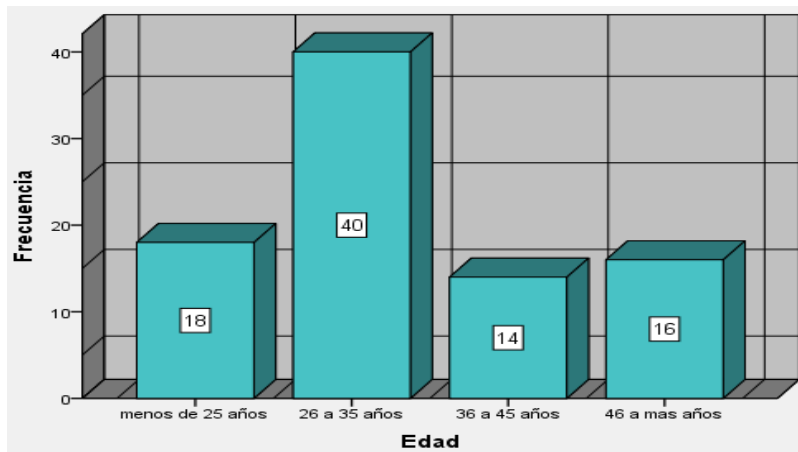
Tabla 1.

Frecuencia de edad

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

Figura 2.

Edad de los trabajadores administrativos



Igualmente, 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 s tienen la edad de 46 a más años que representan el 18.2% y por último 14 trabajadores tienen entre la edad de 36 a45 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.

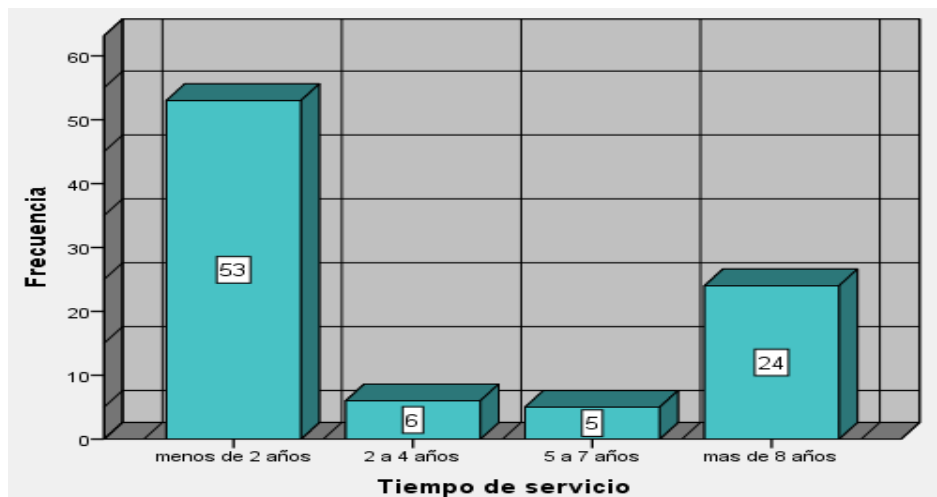
Tabla 2.

Frecuencia del tiempo de servicio

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

Figura 3.

Tiempo de antigüedad de servicio de los trabajadores administrativos



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.

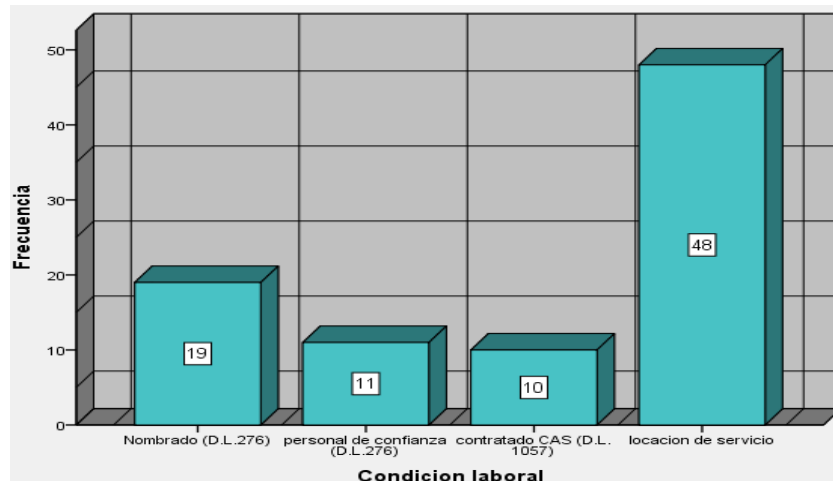
Tabla 3.

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	

Figura 4.

Condición laboral de los trabajadores administrativos



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.

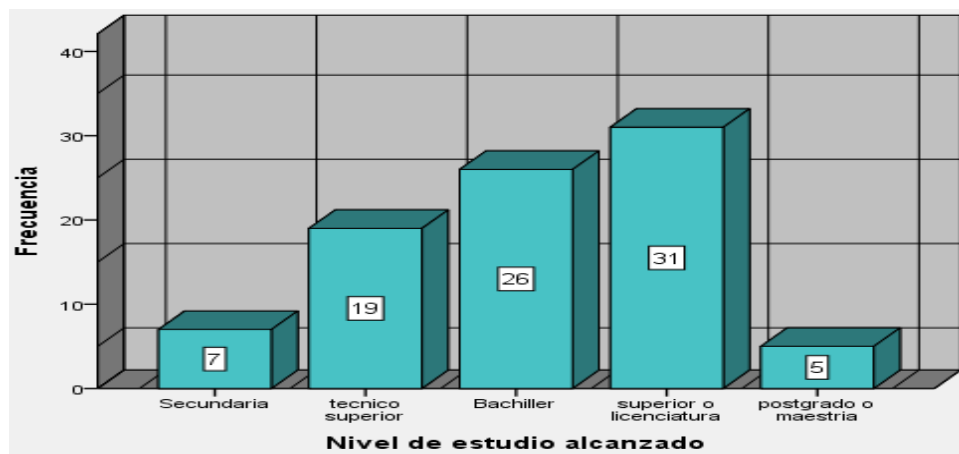
Tabla 4.

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 superior o licenciatura	26	29,5	29,5	59,1
	postgrado o maestría	5	5,7	5,7	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Figura 5.

Nivel de estudio alcanzado de los trabajadores administrativos



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 superior que representa 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.

- **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 5.

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, se presentan los siguientes resultados

Tabla 6.

Estadística de fiabilidad entre Motivación laboral y compromiso organizacional (engagement)

alfa de Cronbach	N de elementos
0,863	58

En referencia a ello, se puede observar que se obtuvo el resultado de 0,863 por tanto, 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 7.

Estadística de fiabilidad de la variable: Motivación laboral

alfa de Cronbach	N de elementos
0,778	41

Se señala 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 8.

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

alfa de Cronbach	N de elementos
0,864	17

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 (Daza, 2014; Valero, 2013), que sirve para mejor interpretación y entendimiento de los resultados agrupando por variables y dimensiones.

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

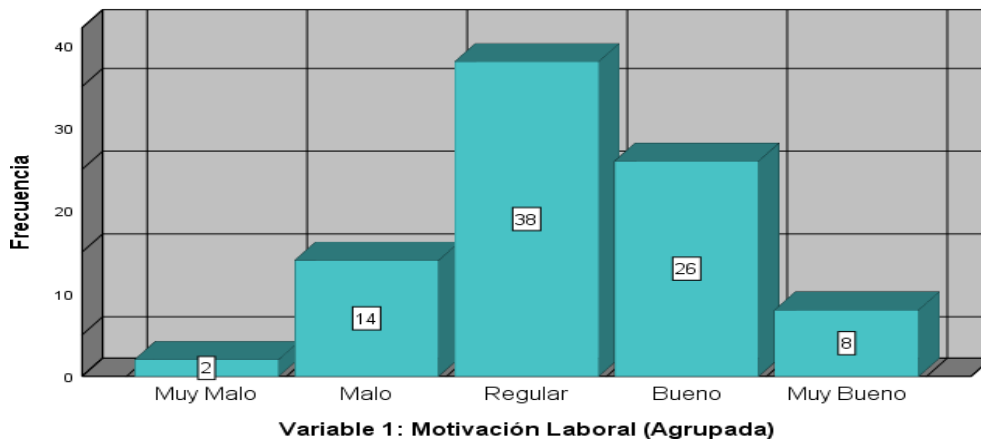
Tabla 9.

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	

Figura 6.

Motivación laboral (agrupada)



De acuerdo a la tabla y figura, 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.

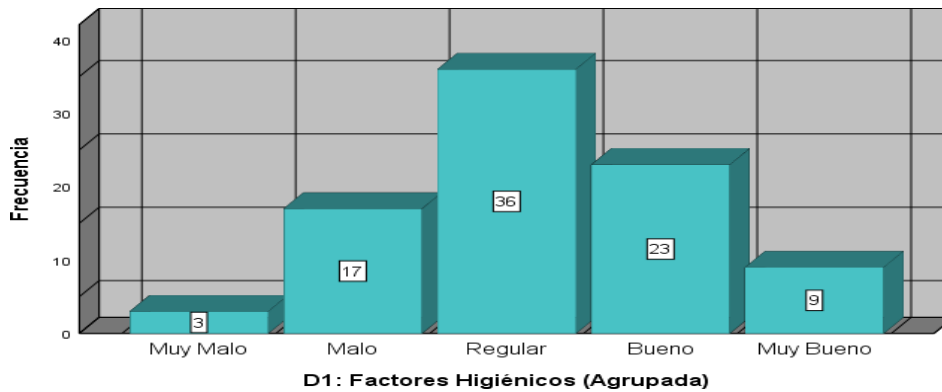
Tabla 10.

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	

Figura 7.

Factores higiénicos (agrupado)



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.

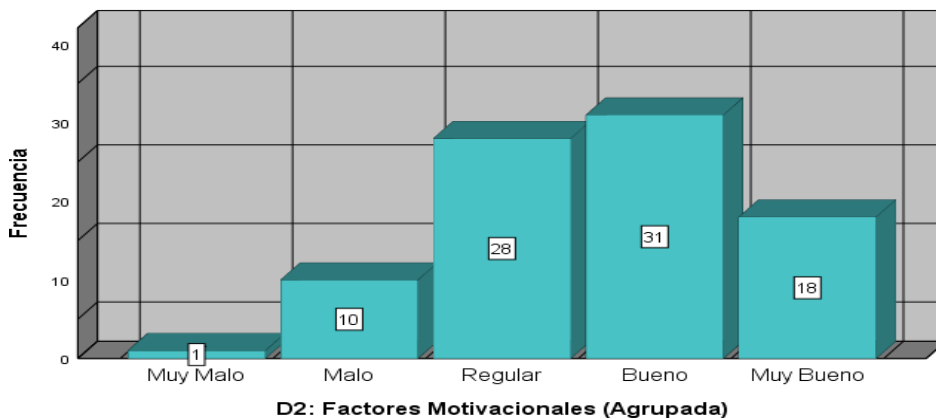
Tabla 11.

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	

Figura 8.

Factores motivacionales (agrupada)



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.

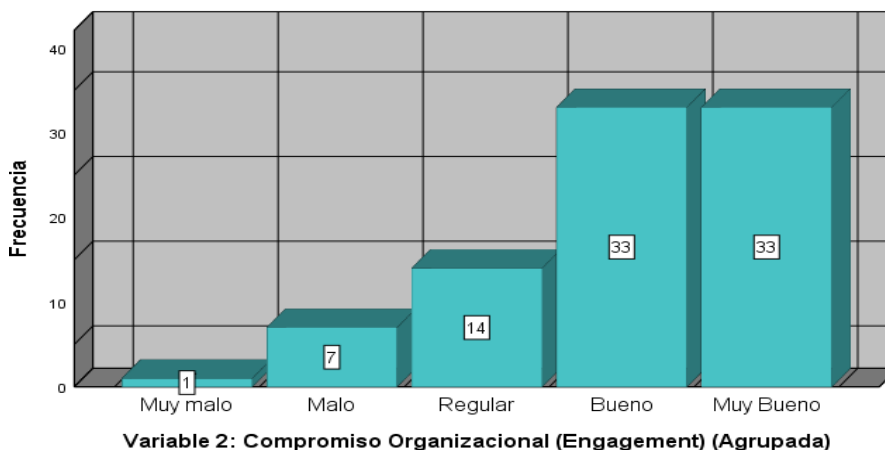
Tabla 12.

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	

Figura 9.

Compromiso organizacional (engagement)(agrupada)



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 formadescendente de mayor a menor puntuación.

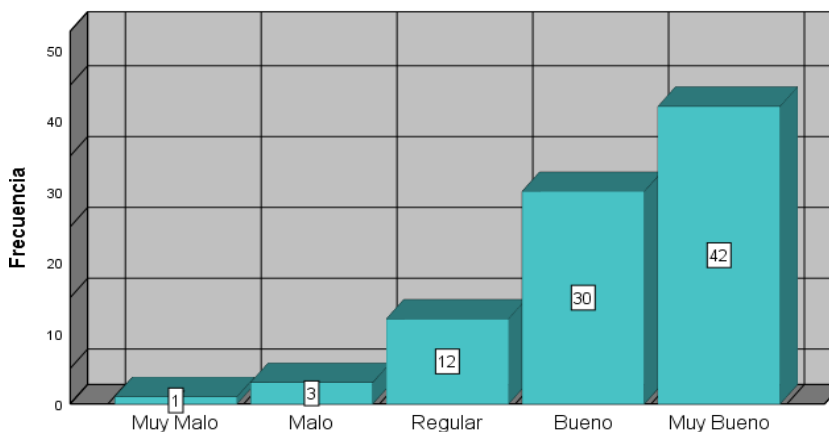
Tabla 13.

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	

Figura 10.

Vigor de los trabajadores administrativos (agrupado)



D1: Vigor (Agrupada)

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 formadescendente de mayor a menor puntuación.

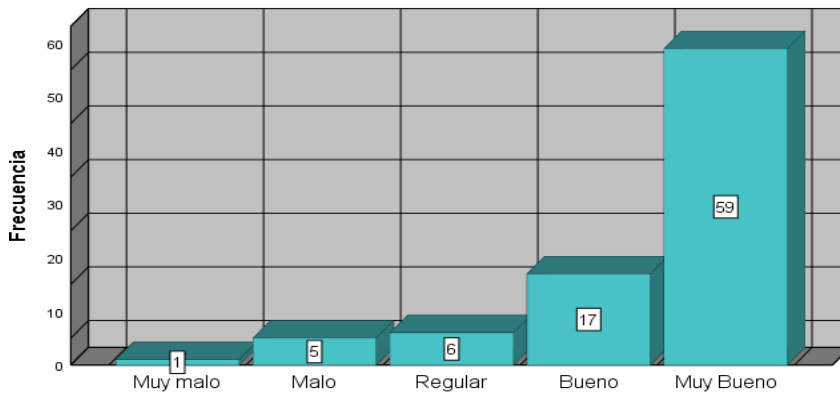
Tabla 14.

Frecuencia de la dimensión: Dedicación (agrupada)

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

Figura 11.

Dedicación de los trabajadores administrativos (agrupado)



D2: Dedicación (Agrupada)

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%; asimismo, 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.

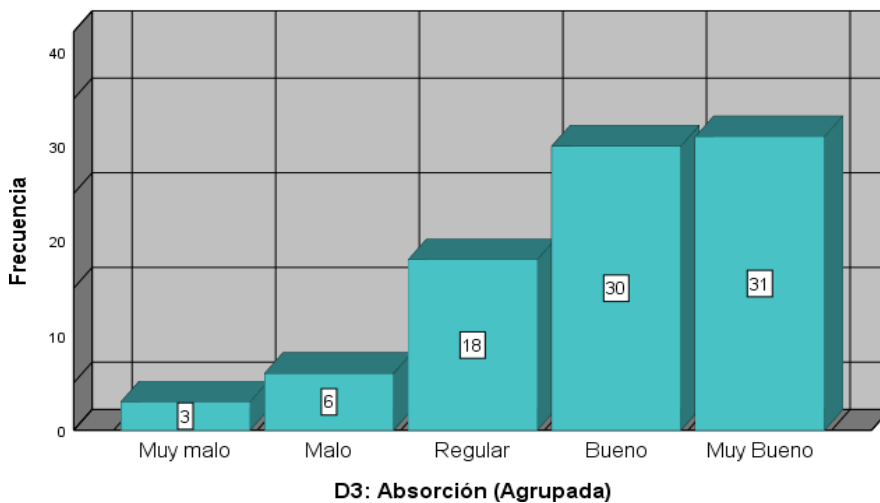
Tabla 15.

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	

Figura 12.

Absorción de los trabajadores administrativos (agrupado)



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.

-Contrastación estadística de hipótesis

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 16.

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).

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.

Conclusiones

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 la 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%.

Referencias

- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Epub 02 de septiembre de 2019. Recuperado en 19 de diciembre de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos
- 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)
- Forson, J.A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R.A. et al. Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Futur Bus J* 7, 30 (2021). <https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>
- Haryono, S., Supardi, S & Udin, U. (2020). The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia. *Management Science Letters* , 10(9), 2107-2112.
- Hernández, R., Zapata, E., & Mendoza, P. (2013). *Metodología de la investigación* (6 ed.). México: Mc Graw Hill.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México: McGRAW-HILL.
- Parella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de La Investigación Cuantitativa* (3 ed.). Venezuela: Pedagógica de Venezuela
- Ramos, T., Damián, E., Inga, M., Arias D., & Caurcel, M. (2019). Attitudes towards Plagiarism in Business Administration Students from Two Private Universities in Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 33-45.
<https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.264> Añadir un título al proyecto de Cítavi utilizando este DOI
- Robbins, S. P., & Timothy, J. (2009). *Comportamiento organizacional* (13 ed.). México: Pearson educación.
- Solis, G. (2016). *El liderazgo y su relación con el empowerment de los trabajadores administrativos de la universidad Nacional José María Arguedas-2016*. (Tesis 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.
- 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
- 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.

Financiamiento de la investigación

Con recursos propios.

Declaración de intereses

Declaro no tener ningún conflicto de intereses, que puedan haber influido en los resultados obtenidos o las interpretaciones propuestas.

Declaración de consentimiento informado

El estudio se realizó respetando el Código de ética y buenas prácticas editoriales de publicación.

Derechos de uso

Copyright© 2022 por **Marcelina Leguía Maucaylle, Ricardo**

Valeriano Apaza

Este texto está protegido por la [Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional](#).



Usted es libre para compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato y adaptar el documento, remezclar, transformar y crear a partir del material para cualquier propósito, incluso comercialmente, siempre que cumpla la condición de atribución: usted debe reconocer el crédito de una obra de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace.