

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

---

**“Ambiente institucional y el engagement laboral de la Municipalidad  
Provincial de Trujillo, 2021”**

---

**Línea de Investigación:**

Relaciones Humanas Laborales

**Autor (es):**

Br. Paiva Rojas, Luis Enrique

Br. Zafra Fernández, Gabriel Isaac

**Asesor:**

Mtro. Fiorentini Candiotti, Giovanni Fernando

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-3444-9362>

**TRUJILLO – PERÚ**

**2022**

**Fecha de sustentación: 2022/06/28**

La presente tesis ha sido revisada y aprobada por el siguiente jurado:

**Presidente** : Dr. Castañeda Nassi, José Alfredo

**Secretario** : Mg. Vidalón Moreno, Rosa Beatriz

**Vocal** : Mg. Cieza Mostacero, Segundo Edwin

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: *“AMBIENTE INSTITUCIONAL Y EL ENGAGEMENT LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO, 2021”*.

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es *determinar la relación entre el ambiente institucional y el engagement laboral de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021*.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.

Atentamente,



---

Br. PAIVA ROJAS, Luis Enrique



---

Br. ZAFRA FERNÁNDEZ, Gabriel

Isaac

## DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios quien me ha dado la sabiduría e inteligencia para concretar este proyecto. A mis padres que me han dado su apoyo incondicional durante todo este proceso y a nuestro asesor que paso a paso nos ha apoyado y supervisado durante todo el transcurso de esta investigación.

GABRIEL ZAFRA

Dedico esta tesis a mi Dios, por ser el forjador de este camino hacia el bien y por darme las fuerzas necesarias para no desmayar ante las adversidades. A mis padres y hermanos por su apoyo, consejos y comprensión. A mi tío Carlos por su infinito amor, por ser mi ángel de la guarda y darme todo como persona, mis valores, mis principios, mi empeño y perseverancia para alcanzar mis objetivos.

LUIS PAIVA

## **AGRADECIMIENTO**

Queremos agradecer ante todo a Dios por la sabiduría y las fuerzas que nos ha dado todo este tiempo, ya que se ha mantenido presente en todo momento y ante toda debilidad o dificultad hemos sentido su apoyo incondicional.

A nuestros padres por habernos brindado el apoyo moral y económico, por haber confiado en nosotros y creer en nuestros sueños, por sus consejos, valores y principios inculcados en nosotros.

Finalmente, a nuestra casa de estudios la Universidad Privada Antenor Orrego y a nuestra Escuela de Administración quienes durante todos estos años de formación académica han sido una ayuda indispensable en nuestro aprendizaje profesional permitiéndonos tener este logro que solo es el primer paso para seguir rumbo a nuestro desarrollo laboral en el mundo empresarial.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el ambiente institucional y el engagement laboral de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021. Se utilizó un diseño descriptivo, transversal – correlacional, empleando un cuestionario con escala de Likert y opciones múltiples como instrumento para la recolección de datos para las variables de estudio, el cuestionario para obtener los datos del ambiente institucional fue el desarrollado por Villanueva (2017) y el cuestionario para obtener los datos del engagement laboral fue el desarrollado por Pérez (2018), asimismo se determinó mediante la prueba estadística Alfa de Cronbach la confiabilidad del instrumento siendo este confiable ( $\alpha=0.896$ ). A través de los resultados y la utilización del coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, se obtuvo 0,954 lo cual significa la existencia de relación alta entre el ambiente institucional y el engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provisional de Trujillo. Por lo que el estudio permitió determinar que mientras se tenga un nivel alto de ambiente institucional, entonces el nivel de engagement laboral también será de nivel alto en los trabajadores que laboran en la Municipalidad Provincial de Trujillo.

*Palabras clave: Ambiente institucional, engagement laboral, trabajadores, Municipalidad Provincial de Trujillo.*

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the institutional environment and the work engagement of the Provincial Municipality of Trujillo, 2021. A descriptive, transversal - correlational design was used, using a questionnaire with a Likert scale and multiple options as an instrument to data collection for the study variables, the questionnaire to obtain data on the institutional environment was developed by Villanueva (2017) and the questionnaire to obtain data on work engagement was developed by Pérez (2018), it was also determined by the Cronbach's Alpha statistical test the reliability of the instrument being reliable ( $\alpha=0.896$ ). Through the results and the use of the Spearman's Rho Correlation coefficient, 0.954 was obtained, which means the existence of a high relationship between the institutional environment and the work engagement of the workers of the Provisional Municipality of Trujillo. Therefore, the study allowed us to determine that while there is a high level of institutional environment, then the level of work engagement will also be high in the workers who work in the Provincial Municipality of Trujillo.

*Keywords: Institutional environment, work engagement, workers, Provincial Municipality of Trujillo.*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b> .....	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>ix</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	<b>x</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>11</b>
1.1. Formulación del Problema.....	11
1.1.1. Realidad problemática.....	11
1.1.2. Enunciado del problema.....	13
1.2. Justificación.....	13
1.2.1. Teórica .....	13
1.2.2. Práctica .....	13
1.2.3. Metodológica .....	14
1.2.4. Social.....	14
1.3. Objetivos .....	14
1.3.1. Objetivo general .....	14
1.3.2. Objetivos específicos.....	14
<b>II. MARCO DE REFERENCIA</b> .....	<b>15</b>
2.1. Antecedentes .....	15
2.1.1. A nivel internacional .....	15
2.1.2. A nivel nacional .....	16
2.1.3. A nivel local .....	18
2.2. Marco teórico.....	19
2.3. Marco conceptual .....	30
2.4. Hipótesis .....	32
2.5. Variables .....	33
2.5.1. Operacionalización de variables.....	33



<b>III. MATERIAL Y MÉTODOS .....</b>	<b>34</b>
3.1. Material .....	34
3.1.1. Población.....	34
3.1.2. Muestra .....	34
3.2. Métodos .....	35
3.2.1. Diseño de investigación.....	35
3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación .....	36
3.2.3. Validez y confiabilidad del instrumento.....	37
3.2.4. Procesamiento y análisis de datos .....	38
<b>IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>41</b>
4.1. Presentación de resultados .....	41
4.2. Contratación de hipótesis .....	49
4.3. Discusión de resultados .....	49
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>53</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>54</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>55</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>59</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1	Operacionalización de las variables ..... 33
Tabla 2	Población de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo..... 34
Tabla 3	Muestra de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo..... 35
Tabla 4	Escala para determinar la fiabilidad del Coeficiente Alfa de Cronbach..... 38
Tabla 5	Estadística de confiabilidad del instrumento de las variables .....38
Tabla 6	Tabla cruzada entre la estructura institucional y el engagement laboral..... 41
Tabla 7	Tabla cruzada entre los procesos institucionales y el engagement laboral..... 42
Tabla 8	Tabla cruzada entre el liderazgo y el engagement laboral ..... 43
Tabla 9	Tabla cruzada entre la motivación y el engagement laboral..... 44
Tabla 10	Tabla cruzada entre la comunicación y el engagement laboral ..... 45
Tabla 11	Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov de las variables ..... 46
Tabla 12	Prueba de correlación según Spearman entre la estructura institucional y el engagement laboral..... 46
Tabla 13	Prueba de correlación según Spearman entre los procesos institucionales y el engagement laboral..... 47
Tabla 14	Prueba de correlación según Spearman entre el liderazgo y el engagement laboral ..... 47
Tabla 15	Prueba de correlación según Spearman entre la motivación y el engagement laboral ..... 48
Tabla 16	Prueba de correlación según Spearman entre la comunicación y el engagement laboral ..... 48
Tabla 17	Prueba de correlación según Spearman entre el ambiente institucional y el engagement laboral..... 49

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1 Resultados cruzados entre la estructura institucional y el engagement laboral.....	41
Figura 2 Resultados cruzados entre los procesos institucionales y el engagement laboral.....	42
Figura 3 Resultados cruzados entre el liderazgo y el engagement laboral .....	43
Figura 4 Resultados cruzados entre la motivación y el engagement laboral .....	44
Figura 5 Resultados cruzados entre la comunicación y el engagement laboral.....	45

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Formulación del Problema**

#### **1.1.1. Realidad problemática**

La pandemia por COVID-19 tuvo un efecto profundo en las organizaciones de todo el mundo, poniendo a prueba sus recursos, ya sea humanos, materiales y/o financieros, por lo que estas necesitaron cambios sistémicos importantes para responder de manera más eficiente y efectiva a los eventos generados por la pandemia (Suárez, 2020).

Adicional a lo anterior; Cerna (2020), afirma que la pandemia por COVID-19 demostró la necesidad de que individuos y grupos trabajen de manera simultánea donde el líder movilice la experiencia colectiva para determinar la naturaleza de un problema y llegar a un acuerdo para afrontar tal situación, mediante un buen ambiente laboral, donde predomine la confianza, honestidad y compromiso con un propósito compartido.

Es por ello, que las organizaciones alrededor del mundo se enfrentan al entorno cambiante en el que deben adecuarse para permanecer en el mercado; de manera similar, con la globalización de los mercados y el avance de la tecnología y las comunicaciones; las organizaciones deben reconocer y desarrollar ventajas competitivas y brindar servicios de alta calidad; para ello, es necesario que las organizaciones estén en buenas condiciones internas, para que exista un buen ambiente institucional y que incida positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores y su compromiso con la organización para lograr los objetivos establecidos (Fernández, 2016).

En Perú las organizaciones tanto públicas como privadas no distan de lo mencionado anteriormente, pues si estas dejan de ser productivas porque no promueven un buen ambiente institucional o simplemente porque los gerentes, jefes, supervisores y trabajadores no están igualmente involucrados en el proceso. Por lo que, las organizaciones necesitan empleados proactivos, que estén conectados con su trabajo y comprometidos con altos estándares de calidad; es así como el ambiente

institucional determina la forma en la que el individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y su satisfacción (Lizarazo, 2017).

El ambiente institucional se ha presentado como un factor fundamental para consolidar el ambiente laboral adecuado para desarrollar el engagement de los trabajadores y así alcanzar las metas organizacionales. En este contexto, el ambiente institucional que afecta el compromiso laboral de los trabajadores deja de ser un elemento colateral en las organizaciones para convertirse en un elemento estratégicamente importante; este es un punto fuerte que lleva a las organizaciones a la excelencia y al éxito, (Sánchez, 2018); mientras que la importancia del engagement laboral radica en que tiene un impacto directo en las actitudes y comportamientos de los empleados como la aceptación de los objetivos, valores, cultura organizacional, generando menor ausentismo y baja rotación de personal, entre otros (Espino, 2019).

El engagement laboral tiene una estructura que tiene como objetivo lograr la misión y visión de la organización y sus beneficios, y la falta de engagement de los empleados conduce a una reducción de la efectividad de la organización (Iparraguirre, 2019), favoreciendo el uso inadecuado de los recursos y sacrificando la eficiencia. Por ello, los colaboradores comprometidos fortalecen la competitividad de las organizaciones, puesto que esto reduce la rotación de personal y con ello se reducen los costos de contratación, selección y reemplazo de personal (Espino, 2019).

Esta relación entre los empleados y la organización, dado que el éxito de las organizaciones en mantener su sostenibilidad en el mercado depende no solo del (los) gerente (s), sino también en gran medida de la participación positiva y una adecuada integración de sus colaboradores muestra la necesidad de desarrollar el capital humano y mantener dicha inversión dentro de la institución para beneficiarse del conocimiento y capital intelectual de sus miembros (Pinto, 2020); sin embargo, para que esta situación se presente en las organizaciones es más necesaria la participación de los colaboradores que la intención y el deseo de los directivos, por lo que la integración de compañeros con un engagement laboral es muy importante (Iparraguirre, 2019).

La Municipalidad Provincial de Trujillo no escapa a este hecho, la actitud de su personal no es precisamente la más deseable para el desarrollo de las diversas actividades de la institución, dado que la cooperación no es precisamente uno de los rasgos resaltantes dentro del desarrollo de las relaciones interpersonales en sus diversas áreas. Toda esta problemática afecta negativamente en el engagement laboral de los trabajadores que labora en la Municipalidad Provincial de Trujillo, pues cuando se crean malas condiciones laborales en el desarrollo de sus funciones, estas reducen la productividad, resultando en un bajo nivel de engagement, lo cual afecta negativamente a la Municipalidad Provincial de Trujillo y dificulta el desarrollo efectivo de sus actividades. Bajo este contexto, se espera que los resultados obtenidos tras la presente investigación permitan establecer alternativas ante situaciones problemáticas y apertura un nuevo conocimiento al área organizacional dentro de la carrera de administración.

#### **1.1.2. Enunciado del problema**

¿De qué manera se relaciona el ambiente institucional con el engagement laboral de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021?

### **1.2. Justificación**

#### **1.2.1. Teórica**

Como justificación teórica, la presente investigación apunta a aportar mayor conocimiento respecto a fundamentos teóricos de la administración y su importancia en el mundo de las organizaciones, del mismo modo develar las investigaciones sobre el ambiente institucional y el engagement, tal como lo menciona Peña (2019) y Castro (2018); los cuales permitieron comprender que un colaborador engaged demostrara tener iniciativas en su trabajo, logrará una mayor identidad externa al reforzar su autoconocimiento, lo que indicará en el incremento de la comunicación, práctica colaborativa y resultados positivos en su ambiente laboral, partiendo del autoconcepto, determinación de sus valores y extensión de sus redes de influencia.

#### **1.2.2. Práctica**

Como Justificación práctica, los datos procesados e interpretados ayudan a mejorar los sistemas y procedimientos de una organización, en el caso

de la Municipalidad Provincial de Trujillo; debido a que la investigación se centró en el instituto en sí, principalmente en los trabajadores que están influenciados por el ambiente institucional.

### **1.2.3. Metodológica**

Como justificación metodológica, el desarrollo de la investigación permitió demostrar la validez y la confiabilidad del instrumento de medición que permitió recolectar datos confiables de una realidad estudiada, por lo que pueden ser utilizadas en otros trabajos de investigación y por otras instituciones y/u organizaciones.

### **1.2.4. Social**

Como justificación social, la investigación sirve de guía para las organizaciones, pues esta permite determinar la relación entre el ambiente institucional y el engagement laboral y así brindar recomendaciones para el beneficio de la organización, colaboradores y las familias de estos.

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

- Determinar la relación entre el ambiente institucional y el engagement laboral de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Identificar la relación de la estructura institucional con el engagement laboral de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021.
- Conocer la relación de los procesos institucionales con el engagement laboral de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021.
- Establecer la relación del liderazgo con el engagement laboral de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021.
- Identificar la relación de la motivación con el engagement laboral de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021.
- Conocer la relación de la comunicación con el engagement laboral de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021.

## II. MARCO DE REFERENCIA

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. A nivel internacional

Atoche (2018), en su investigación titulada “*Cultura, clima y desarrollo organizacional*” la cual fue presentada para obtener su título de Licenciado en Administración en la Universidad Linda Vista, tuvo como objetivo reconocer las bases conceptuales del desarrollo organizacional, la cultura organizacional y el ambiente institucional. El tratamiento de los datos se realizó mediante el análisis de contenido de tipo directo. El desarrollo trata las definiciones y los elementos significativos de cada categoría estudiada y se enfatiza en que la organización es un sistema formal creado para un objetivo es diseñada artificialmente para que cumpla la meta, donde lo primero y fundamental debe ser el grupo de personas que la conforman. La organización como ente artificial construido para lograr un fin viven constante perfeccionamiento en respuesta a las demandas de la sociedad y se destaca estos cambios operan sobre la cultura, el clima y el desarrollo organizacional. Se considera la necesidad de hablar de cultura, clima y desarrollo organizacional implica un llamado en la preparación de los directos en salud pública y de manera tal que les permita tener competencias necesarias para desarrollar estudios organizacionales, en búsqueda por elevar la productividad y la calidad institucional.

La investigación de Atoche (2018), permite comprender que la cultura, clima y desarrollo organizacional genera un conjunto de normas, hábitos y valores que comparten las personas que colaboran en una empresa, los cuales crean un sentido de pertenencia hacia la organización, además de favorecer la integración entre individuos.

González (2020), en su investigación titulada *Ambiente institucional y compromiso laboral de los trabajadores del Ayuntamiento de Yucatán – 2020* la cual fue presentada para optar el grado de Licenciado en Administración de empresas en la Universidad Nacional Autónoma de Nuevo León, México. La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el ambiente institucional y el engagement laboral de los trabajadores del Ayuntamiento de Yucatán -



2020. La investigación pertenece al nivel de estudio básica, tipo descriptivo – correlacional, el diseño metodológico fue no experimental, puesto que no se han manipulado las variables, y la información recabada se dio en un momento dado. La población de estudio fue de 16 colaboradores de la empresa, siendo el tamaño pequeño, por lo tanto, se considera, censal. El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario de tipo Likert cuantitativo, y la validez del instrumento se obtuvo mediante juicio de expertos. La confiabilidad de los resultados se determinó mediante el uso del Alfa de Cronbach, y para el análisis de los datos obtenidos se utilizó el estadístico de correlación de Pearson, donde los resultados indicaron una correlación al 0,682 lo que significa que existe una relación significativa alta entre las dos variables, interpretándose que, a mejor ambiente institucional, mejor será el compromiso laboral. En conclusión, el ambiente institucional influye en el compromiso laboral en un 46.5%.

La investigación de Gonzáles (2020), explica que un agradable ambiente institucional es sumamente importante para lograr la satisfacción de los trabajadores y, por lo tanto, en su productividad. Tener un buen clima laboral es la clave para que una empresa aumente su productividad y tenga trabajadores eficientes, leales y felices.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Villanueva (2017), en su investigación titulada *Influencia del ambiente institucional en el engagement laboral del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2017* la cual fue presentada para obtener el grado de Licenciado en Administración en la Universidad Católica de Santa María, donde su objetivo fue evaluar la influencia del ambiente institucional en el engagement laboral, para ello se utilizaron dos instrumentos para la medición de sus variables (Escala de Clima Organizacional-EDCO y un cuestionario semiestructurado) los cuales permitieron llegar a la conclusión de que el ambiente institucional en el área de recursos humanos de un outsourcing es de nivel medio y el engagement laboral de los trabajadores, según la percepción de éstos es regular, lo que fue corroborado con los resultados obtenidos de la prueba. Finalmente se

recomendó establecer mecanismos de acción para mejorar el ambiente institucional de la agencia y realizar estudios complementarios al presente en las otras áreas de recursos humanos para promover la realización de éstos a nivel nacional en la Institución Financiera.

En la investigación de Villanueva (2017), resalta que un buen ambiente institucional no sólo beneficia al colaborador, sino a toda la organización, puesto que, si se procura una buena relación entre empresa y capital humano, los colaboradores se sienten más comprometidos con los objetivos organizacionales, generando mayor productividad.

Tello (2019), en su investigación titulada *El ambiente institucional y su relación con el compromiso laboral del personal administrativo de la Municipalidad Metropolitana de Lima – 2019* la cual fue presentada para obtener el grado de Licenciado en Administración en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, donde su objetivo fue determinar la relación entre el ambiente institucional y compromiso laboral de sus colaboradores, para ello se obtuvo información necesaria mediante el análisis de datos donde se seleccionaron métodos adecuados para su evaluación y con ayuda de cuestionarios estructurados se pudo concluir que la motivación laboral y la productividad laboral tienen una relación muy débil, debida a que la motivación tiene una influencia directa en el desempeño del trabajador. Para ello se recomendó el uso correcto de los medios de motivación a través del reconociendo laboral, ascensos de cargos, vacaciones, incremento de remuneraciones y otros concerniente a la motivación. Además, invita a la Municipalidad a formular un Plan de comunicación para fortalecer los aspectos relacionados a la eficacia, considerando aspectos de relaciones humanas y un Plan de Motivación Laboral con la finalidad de mejorar el compromiso del trabajador y alcanzar los objetivos de la institución.

En la investigación de Tello (2019), explica que los estudios del ambiente laboral permiten conocer la percepción y sentimientos que tienen las personas y qué influencia tienen los diferentes factores organizacionales en su actividad diaria y, consecuentemente, en su rendimiento y

compromiso. En definitiva, se trata de un instrumento para tomar la temperatura a la organización.

### **2.1.3. A nivel local**

Martos (2020), en su investigación titulada *Ambiente institucional y compromiso laboral de los colaboradores en la dirección de manejo del Plan Estratégico Institucional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera - 2020* la cual fue presentada para obtener el grado de Licenciado en Administración en la Universidad Nacional de Trujillo, él tuvo como objetivo determinar la relación entre el ambiente institucional y el compromiso laboral en la Dirección de Manejo del Plan Estratégico Institucional en el año 2020. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional, con diseño no experimental en modalidad transversal, con una muestra no probabilística conformada por 36 empleados. El análisis estadístico incluyó la prueba de fiabilidad de ambos cuestionarios con el Alpha de Cronbach (0.857 y 0.760 respectivamente), la prueba de contraste de normalidad para la distribución de la muestra mediante el estadístico de Shapiro Wilk (entre 0.916 y 0.968) y para medir la correlación o interdependencia de las variables se aplicó el coeficiente Pearson ( $>0.05$ ). Se determinó que en la Dirección de Manejo Ambiental del PEAM el ambiente institucional tiene una correlación positiva débil con el compromiso laboral, representada por un (Pearson=0.388\*); y similar comportamiento existe con las dimensiones correspondientes.

En la investigación de Martos (2020), manifiesta que lugar de trabajo es considerado el segundo hogar de los trabajadores dado que regularmente se invierten más de ocho horas diarias conviviendo con los compañeros de trabajo. Debido a que las organizaciones son sistemas que cuentan con factores que pueden ser cambiados de manera interna, es importante conocer el ambiente que existe dentro de una organización y como este genera mejor compromiso con la empresa y su trabajo.

Pérez (2018), en su investigación titulada *Clima organizacional y engagement laboral en los colaboradores de la Gerencia Regional de infraestructura de la Municipalidad Provincial de Trujillo – 2018* la cual fue presentada para obtener el grado de Licenciado en Administración en la

Universidad Privada César Vallejo, el cual tuvo como objetivo general determinar el ambiente institucional en la gerencia regional de infraestructura del UGEL de Trujillo 2018; optando por una investigación de tipo Aplicada, de nivel descriptiva correlacional y diseño no experimental - corte transversal, para la cual se ha tomado una muestra de 41 colaboradores, quienes fueron encuestados a través de un cuestionario que analiza su percepción en cuanto a las variables evaluadas; logrando concluir que, existe relación entre el ambiente institucional y el engagement laboral en los colaboradores; lo cual es contrastada por una significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación (Rho de Spearman) de 0,891 la cual es positiva considerable; es decir, al ser el ambiente institucional bajo, menor será el engagement laboral. El ambiente institucional se relaciona con el engagement de la tarea de los colaboradores, lo cual es contrastada por una significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,875 la cual es positiva considerable; es decir, al ser el ambiente institucional baja, menor será el engagement de la tarea. El ambiente institucional se relaciona con el comportamiento contraproducente de los colaboradores, lo cual es contrastada por una significancia de 0,023 y un coeficiente de correlación de 0,356 la cual es positiva débil. El ambiente institucional se relaciona con el engagement en el contexto de los colaboradores, lo cual es contrastada por una significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,902 la cual es positiva muy fuerte; es decir, al ser el ambiente institucional bajo, menor será el engagement en el contexto.

De acuerdo con la investigación de Pérez (2018), el clima organizacional es fundamental para el éxito de las empresas, por eso, es común que algunos responsables y tomadores de decisiones se pregunten qué es el clima organizacional y sus características. Su importancia es más fácil de entender cuando se considera el nivel de compromiso de los colaboradores dentro de la organización.

## **2.2. Marco teórico**

### **- Ambiente institucional**

- ❖ *Definición de ambiente institucional*

El concepto de ambiente institucional fue introducido por primera vez por Golman en psicología organizacional en 1960; sin embargo, sus raíces teóricas no están muy claras en la investigación y a menudo se confunden con otros conceptos como satisfacción laboral, cultura y calidad de vida.

Meléndez (2017), considera que el ambiente institucional es producido y percibido por el individuo de acuerdo con las condiciones en el proceso de interacción social y estructura organizacional, el cual se expresa mediante variables que orientan sus creencias, percepción, el nivel de participación y actitud para determinar la efectividad de su trabajo.

El ambiente institucional es la calidad o propiedad del ambiente que es percibida o experimentada por los miembros de la organización y afecta su comportamiento (Castillo, 2019).

Vertiz (2019), expresan que el ambiente institucional es un conjunto de aspectos visibles e invisibles, tangibles e intangibles que existen en un lugar en particular y afectan los comportamientos creados en ese lugar.

Según Martínez (2018), el ambiente institucional hace referencia a un conjunto de rasgos y características relativamente permanentes de un ambiente de trabajo particular que son sentidas o experimentadas por las personas que integran la organización y afectan su comportamiento. Es decir, la percepción directa o indirecta de los empleados o trabajadores del conjunto de características del lugar de trabajo que se interpreta y analiza para crear una comprensión del lugar de trabajo se convierte en unos comportamientos que tienen consecuencias para la organización porque afectan el nivel de desempeño laboral.

De manera similar Maturana (2016), argumenta que el ambiente institucional es una cualidad relativamente duradera del ambiente interno de la organización que experimentan sus miembros, afecta su comportamiento y puede en términos de valor de un conjunto particular de atributos o características de la organización.

❖ *Características del ambiente institucional*

Shapero (2018), señala que el ámbito institucional tiene las siguientes características:

- ✚ A pesar de los cambios que se producen por situaciones temporales, tiene cierta durabilidad.
- ✚ Tiene un gran impacto en el comportamiento de los miembros de la empresa. Un ambiente adecuado conduce a un mayor deseo de las personas de participar activa y eficientemente en el desempeño de sus funciones.
- ✚ Afecta el nivel de compromiso y reconocimiento de los miembros de la organización y, a su vez, afecta dichos comportamientos y actitudes.
- ✚ Se ve afectado por diversas variables estructurales como el estilo de gestión, las políticas y programas de gestión, los sistemas de contratación y despido, etc.
- ✚ El absentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un ambiente institucional desfavorable.

Según Andalucía (2016), considera lo siguiente:

- ✚ El ambiente de cada organización es diferente.
- ✚ Es duradero y cambiante.
- ✚ Puede medirse mediante percepción, observaciones y mediciones objetivas.
- ✚ El ambiente afecta las actitudes y los comportamientos y puede afectar los resultados organizacionales.

❖ *Componentes del ambiente institucional*

Distinguen dos tipos de componentes: subjetivos y objetivos:

- ✚ *Componente subjetivo:* Teniendo en cuenta los enfoques que afirman que el ambiente institucional está conformado principalmente por las percepciones de las personas que pertenecen a la organización, también se debe prestar atención a las actitudes, porque forman una mentalidad que afecta la forma en que se ven nuestras percepciones de las cosas.

Las actitudes, sentimientos y suposiciones determinan cómo los empleados perciben su entorno, su compromiso con las acciones planificadas y, en última instancia, su comportamiento. La percepción es subjetiva y las actitudes perciben la condición. El objetivo es atacar la raíz de un problema descubriendo primero las actitudes de los empleados

hacia los elementos de la organización, analizando la satisfacción laboral y su impacto en el ambiente institucional.

- ✚ *Componente objetivo:* Las condiciones físicas y preventivas del lugar de trabajo, en términos de condición física e infraestructura, la importancia progresiva que se le da a los espacios de trabajo y disciplinas como la ergonomía refleja una atención creciente a cuestiones que motivan si son satisfactorias (factores de “salud” que, según Herzberg, no se estimulan directamente), pero cuando son deficientes, causan irritación y frustración, lo que a su vez crea un ambiente de trabajo negativo.

La falta de atención a estos factores tiene efectos muy negativos sobre el ánimo de los empleados y su identificación con la empresa, lo que provoca desmotivación e insatisfacción y destrucción del ambiente institucional.

❖ *Factores del ambiente institucional*

Las percepciones y respuestas al ambiente institucional generan factores específicos como:

- ✚ *Factores de liderazgo y gestión:* Se relacionan con la fiscalización, es decir, si es autoritaria o participativa, entre otros.
- ✚ *Factores relacionados con el sistema formal y la estructura organizacional:* como sistema de comunicación, relaciones de afiliación, publicidad, recompensas, etc.
- ✚ *Factores relacionados con el comportamiento en el trabajo:* pueden ser sistemas de incentivos, apoyo social, interacción con otros miembros, etc.

❖ *Teoría del ambiente institucional*

Según Peña (2019), desarrolla su modelo del ambiente institucional en base a tres tipos de variables que definen las características de una organización y afectan la percepción individual del ambiente:

- ✚ *Variables causales:* Estas se definen como variables independientes y su propósito es mostrar la dirección en la que una organización evoluciona y genera resultados. Entre las variables de causalidad se encuentran la estructura organizativa y administrativa, las decisiones y las actitudes.
- ✚ *Variables intermedias:* Este tipo de variables tienen como finalidad medir la situación interna de la empresa, reflejada en aspectos como la

motivación, el rendimiento, la comunicación y la toma de decisiones. Estas variables son muy importantes porque constituyen procesos organizacionales.

- ✚ *Variables finales:* Estas variables son el resultado de la influencia de variables causales e intermedias y su propósito es generar resultados obtenidos de la organización como productividad, ganancias y pérdidas.

❖ *Tipos de ambiente institucional*

Según Maturana (2016), distingue los siguientes dos tipos de ambiente institucional:

- ✚ *Ambiente autoritario explotador:* En este tipo de ambiente, la dirección no confía en sus empleados. La mayoría de las decisiones y metas se toman en la parte superior de la organización y se distribuyen de arriba hacia abajo según el desempeño. Los empleados deben trabajar en una atmósfera de miedo, castigo, intimidación y recompensas ocasionales, y la satisfacción de las necesidades permanece en el nivel psicológico y de seguridad. Este tipo de clima proporciona un entorno estable y aleatorio en el que la gerencia se comunica con sus empleados solo en forma de instrucciones y pautas específicas.
- ✚ *Ambiente autoritario paternalista:* Este tipo de clima es tal que la gerencia, como un amo con su sirviente, tiene poca confianza en su personal. La mayoría de las decisiones se toman en la parte superior, pero otras se toman en la parte inferior. Las recompensas y a veces los castigos son métodos básicos que se utilizan para motivar a los trabajadores. En este tipo de ambiente, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados, pero se imaginan trabajando en un entorno estable y estructurado.
- ✚ *Ambiente participativo consultivo:* Una gestión que evoluciona en un ambiente participativo confía en sus empleados. Las políticas y decisiones generalmente se toman en la parte superior, pero los subordinados pueden tomar decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de arriba hacia abajo. Las recompensas, las sanciones ocasionales y las consecuencias se utilizan para motivar a los trabajadores. También se trata de satisfacer sus necesidades de



credibilidad y dignidad. Este tipo de ambiente proporciona un entorno altamente dinámico en el que la administración adopta la forma de metas para lograrlo.

- ✚ *Ambiente participativo en grupo:* La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están dispersos por toda la organización y están bien integrados en cada nivel. La comunicación no es solo ascendente o descendente sino también lateral. Los empleados están motivados por la implicación y la participación, estableciendo metas de desempeño, mejorando los métodos de trabajo y evaluando el desempeño con respecto a las metas. Existe una relación de amistad y confianza entre superiores y subordinados. En definitiva, todos los empleados y todo el personal directivo forman un equipo para alcanzar las metas y objetivos de la organización, que se crean en forma de planificación estratégica.

❖ *Dimensiones del ambiente institucional*

Las dimensiones del ambiente institucional son características que pueden medirse en una organización y afectan el comportamiento de las personas. Por ello, es fácil conocer las dimensiones que se deben evaluar para estudiar el ambiente institucional.

- ✚ *Estructura institucional:* Barrantes (2019), muestra que los elementos del sistema formal y del sistema de masas son un símbolo de la apreciación que tienen los trabajadores del gobierno por hacer las cosas y las limitaciones que enfrentan en el proceso de su trabajo. Los criterios que contribuyen a la obra pública también inciden principalmente en el ambiente institucional en dependencia, comunicación, coordinación y toma de decisiones.

Pintado (2018), señala que la estructura organizativa es una capacidad deliberada de desempeñar un papel en los trabajadores que esperan cumplir un papel. El propósito de la estructura organizacional es establecer un sistema de roles desarrollado por los órganos de una institución para la cooperación conjunta.

- ✚ *Proceso institucional:* Villafañe (2016), afirma que esta es la razón por la cual las organizaciones desarrollan e implementan sus actividades y

operaciones para controlar sus activos, responsabilidades y obligaciones, utilizando los principios que acceden de manera conjunta a la toma de decisiones.

Barrantes (2019), muestra que se han desarrollado tres métodos excelentes para examinar los procesos institucionales (trabajo, comportamiento, cambio). Uno de los temas en los que varios investigadores de organizaciones coinciden es que son dinámicos y solo el cambio es constante.

- ✚ *Liderazgo*: Merodio (2018), define a un líder como alguien que tiene la habilidad de comprender que las personas se comportan de manera espontánea y libre de subyugación. Tradicionalmente, los jefes introdujeron prácticas respaldadas por un liderazgo autoritario.

Barrantes (2019), afirma que el liderazgo en instituciones públicas, actitudes, desacuerdos con empresas privadas, afirma que los líderes siempre serán líderes. No importa dónde operen, sus habilidades personales para influir de manera efectiva. Los equipos de trabajo y sus entornos son habilidades que no dependen del clima o la latitud, sin embargo, existen ciertas condiciones que pueden modificar y alterar el estilo de liderazgo de cada persona, ya sea consciente o inconscientemente. Ante el cambio, los recursos disponibles, las estructuras piramidales, entre otros factores, son conceptos que pueden llevar a un líder a asumir algunas perspectivas de carrera que no son típicas de su estilo de liderazgo, pero que son esenciales para lograr resultados.

- ✚ *Motivación*: Marx (2017), asume que la motivación es compleja y difícil. Lo que le importa a una persona no le importa a los demás. La especulación sobre la desigualdad es indiscutible porque las deficiencias varían de una persona a otra.

Barrantes (2019), muestra que la motivación laboral es la capacidad de las organizaciones y empresas para avanzar en sus metas laborales. Es el éxito de una organización que puede sentir la alineación de los trabajadores con las metas personales.

- ✦ *Comunicación:* Barrantes (2019), la comunicación es meticuloso en cualquier proceso de innovación. Este es un valioso fluido de una organización. La comunicación entiende que todos los movimientos de una organización, esta es una herramienta importante en el trabajo, donde las personas entienden su rol en la organización, proporciona un medio para la toma de decisiones y su implementación.

Arancibia (2016), expresa que la comunicación vertical es una relación falsa; comienza una relación descendente con los grandes líderes de la organización. El propósito principal de la comunicación descendente es informar, difundir, orientar, instruir y evaluar a los trabajadores, así como brindar información sobre los objetivos y la orientación de la organización.

## - **Engagement laboral**

### ❖ *Definición del engagement laboral*

Rodríguez y Bakker (2013), concibe el engagement laboral como la energía concentrada que se dirige hacia los objetivos organizacionales.

Por su parte para Lisbona et al. (2009), expresa que el engagement laboral se caracteriza por la energía, el compromiso y el rendimiento, que son los contrarios directos de las tres dimensiones del agotamiento: fatiga, pesimismo e ineficiencia profesional.

Mientras que Schaufeli et al. (2002) menciona que el engagement es entendido por un estado mental positivo hacia las actividades laborales y se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción. La vinculación psicológica se refiere a un estado cognitivo-emocional más estable que no se enfoca en un tema, evento o situación en particular.

Por lo tanto, se puede definir al engagement como el nivel de compromiso o consecuencias que tiene un trabajador en su organización. Y esto se refleja en los resultados de su trabajo y en el grado de compromiso que se siente con la organización en la que trabaja, y conduce a un mayor desempeño laboral, más satisfacción personal y una mejor salud mental.

### ❖ *Efectos del engagement laboral*

Los efectos del engagement han sido estudiados por diversos autores como Salanova y Shuffley (2009), muestran que existe una estrecha relación con el

nivel de productividad de la empresa u organización, por lo que los trabajadores tienen un mayor nivel de mayor interacción con los objetivos de la organización y dedican más tiempo y recursos para que la organización avance de manera significativa, asimismo, a medida que este compromiso va un paso más allá, los empleados con alto engagement ofrecen un mayor nivel de salud que sus pares y son empleados altamente rentables. Por lo tanto, son de interés en las organizaciones por lo que buscan desarrollar programas que eleven el engagement entre sus trabajadores.

❖ *Factores del engagement laboral*

En engagement laboral intervienen diferentes factores, sin embargo, diversos estudios como los de Bakker y Leiter (2010), muestran que las condiciones de trabajo se pueden clasificar en dos categorías: demanda y recursos laborales. El primero se refiere a aquellos aspectos del trabajo que requieren esfuerzo y por tanto están relacionados con el uso del esfuerzo físico y mental, mientras que los recursos laborales están relacionados con la satisfacción y motivación en el trabajo, los recursos laborales son los más relevantes para el engagement.

Los recursos laborales se refieren a los aspectos físicos, organizativos o sociales que reducen la demanda laboral y los costos fisiológicos y acercan al trabajador al logro de sus metas de desarrollo personal y profesional. Asimismo, los recursos laborales tienen una motivación intrínseca para que el trabajador motive necesidades humanas básicas como la autonomía, la relación y la autoeficacia. Dependiendo de la motivación externa, los recursos laborales también pueden promoverla, es decir, en un entorno con suficientes recursos laborales se compensa el esfuerzo laboral, lo que genera competencia, que a su vez conduce a realizar actividades en forma adecuada y así conseguir los objetivos propuestos. Los recursos laborales que brindan suficiente motivación son la retroalimentación, el apoyo social y la capacitación del supervisor (Schaufeli et al., 2002).

En el caso de los recursos personales, también juegan un papel importante a nivel del engagement, autores como Bakker y Leiter (2010), muestran que fuentes como el optimismo o la autoeficacia pueden explicar un gran porcentaje a nivel de engagement. “Es importante en este sentido indicar que

los recursos personales son autoevaluaciones que guarda relación con la resiliencia y la capacidad que tiene el trabajador para percibir que puede influenciar y en qué grado con la organización en la que trabaja y ello tiene que ver con la capacidad de cambio que pueda tener el trabajador y con grado de extroversión, además los trabajadores con altos niveles de Engagement difícilmente atraviesan por situaciones de depresión o angustia.

❖ *Modelo de demanda de empleo y recursos*

El modelo de *demanda de empleo y recursos* es el más aceptado y se utiliza en diversas investigaciones relacionadas al *engagement*, demostrando resultados extremadamente fiables.

Se han encontrado ejemplos de su usabilidad en investigaciones sobre *engagement* realizadas por Hakanen et al. (2006) y Baker et al. (2007). Investigaciones sobre el compromiso organizacional de Baker et al. (2010) y la relación laboral con el trabajo por Lewing et al. (2007).

Finalmente, la investigación sobre el agotamiento fue realizada por Demerouti et al. En 2001 y por Bakker, Demerouti y Euwema en 2005 y 2008. Todos muestran resultados válidos basados en el modelo de *demanda de empleo y recursos*.

Como se mencionó, este modelo es sumamente confiable y está relacionado con el *engagement* en los diferentes entornos de trabajo porque se utiliza para investigar con ejemplos de empresas de diferentes sectores y realidades.

❖ *Diferencia entre engagement y compromiso laboral*

Durante el desarrollo de este trabajo de investigación, también se mencionó el término compromiso organizacional, para lo cual es importante poder distinguir entre estos dos términos, los cuales están profundamente relacionados.

Según Meyer y Allen (2016), el *compromiso organizacional* se define como el sacrificio individual y la lealtad a la organización, y dividen el concepto en tres dimensiones:

- ✚ *Afectiva*: Se refiere a las relaciones emocionales que siente el empleado y genera participación en la organización.

- ✚ *Continuidad*: Se refiere a la necesidad que surge en el individuo de sentirse parte de la organización.
- ✚ *Normatividad*: Fidelización a la organización por los beneficios que recibe, por ello, se esfuerza por permanecer en ella.

Además; May et al. (2018) identifican tres dimensiones del compromiso laboral y/o compromiso organizacional: el componente físico se describe como la energía utilizada para realizar el trabajo en el lugar de trabajo, el componente emocional se describe como sentimientos relacionados con el trabajo y el componente cognitivo se describe como participación en el trabajo, por lo que todo lo demás se olvida.

Estas tres dimensiones, previamente mencionadas por May et al. (2018), sobre el compromiso organizacional, se relacionan con los componentes que describe Shaufeli et al. (2002), para definir la interacción, con la excepción de que Shaufeli identifica otros factores de compromiso organizacional como son participación, implicación y efectividad de los individuos en la organización.

Estudios como *Same same, but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment?*, realizado por Halberg y Schaufeli (2006), demostraron con éxito que el *engagement*, la implicación en el trabajo y el compromiso organizacional representan tres estructuras empíricas diferentes, con diferencias conceptuales pero con una interrelación entre ellas que deben ser consideradas en las investigaciones las características personales de cada persona.

Estos dos conceptos *Engagement* y *Compromiso organizacional* están estrechamente relacionados porque ambos crean un estado de bienestar positivo en el lugar de trabajo. Sin embargo, la pequeña diferencia entre ellos es que el *engagement* se refiere a una conexión emocional positiva con los componentes conductuales, motivacionales y afectivos hacia la organización, mientras que el *compromiso organizacional* se refiere a la lealtad y el compromiso con la empresa, pero en líneas generales, estos dos términos se refieren al nivel de entusiasmo y motivación que tiene una persona en el entorno organizacional y la posibilidad de desarrollo deseable en el mismo.

❖ *Dimensiones del engagement laboral*

Castro (2018), establece tres dimensiones para medir el engagement laboral, las cuales son:

- ✚ *Vigor:* Se refiere a los altos niveles de energía y fortaleza mental en el trabajo y al deseo de esforzarse por el trabajo que se realiza incluso antes de que surjan los problemas.
- ✚ *Dedicación:* Se refiere a una alta participación en el trabajo, junto con la expresión de un sentido de importancia, pasión, inspiración, orgullo y desafío por el trabajo. Por lo tanto, un trabajador dedicado tiende a estar muy involucrado en sus actividades laborales, lo que significa tener un alto nivel de desafío e inspiración para su trabajo.
- ✚ *Absorción:* Es el estado mental que se caracteriza por el hecho de que el trabajador está completamente concentrado e inmerso en el trabajo, donde el tiempo en el área de trabajo rápidamente y es reacia a dejar sus actividades laborales.

### 2.3. Marco conceptual

- **Ambiente institucional**

El ambiente institucional hace referencia al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, y esta es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros (Uribe, 2015).

- **Satisfacción**

Es un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo (Uribe, 2015).

- **Coordinación de los superiores**

Es un proceso que involucra el uso de estrategias y patrones de comportamiento con el objetivo de integrar las acciones, conocimientos y metas de los trabajadores con el fin de lograr metas comunes (Barrantes, 2019).

- **Autonomía en el trabajo**

Nivel en el que los empleados reconocen que se sienten autónomos en su trabajo y tienen la independencia necesaria para decidir y elegir la forma más adecuada de desempeñar sus funciones en el lugar de trabajo (Uribe, 2015).

- **Toma de decisiones**

Proceso que consiste en realizar un análisis y elegir entre varias opciones un curso de acción (Barrantes, 2019).

- **Liderazgo**

Es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas (Barrantes, 2019).

- **Liderazgo autoritario**

Es aquel en el que el líder es quién toma todas las decisiones sobre las funciones, técnicas y métodos que deben realizar sus subordinados y donde un exceso de autoridad puede derivar en la rebelión de los subordinados contra el líder (Barrantes, 2019).

- **Relaciones sociales**

Nivel en el que los compañeros de trabajo diferencian su trabajo con el trabajo de sus compañeros conforme a un ambiente de camaradería y amistad en el que encuentra una gran comunicación (Uribe, 2015).

- **Liderazgo participativo**

Estilo de liderazgo que permite crear mayor compromiso con la organización pues se centra en los subordinados involucrándolos en la toma de decisiones, delegando autoridad y utilizando la retroalimentación como un medio para dirigir y corregir errores (De Madeiros, 2017).

- **Motivación**

Es el deseo de dedicar altos niveles de esfuerzo a determinados objetivos organizacionales, condicionados por la capacidad de satisfacer algunas necesidades individuales (Uribe, 2015).

- **Incentivos laborales**

Los incentivos laborales son iniciativas que una organización toma para motivar a los trabajadores a ser más efectivos y obtener resultados más rápido, con mayor calidad y menores costos para la organización (Saavedra, 2019).



- **Remuneración**

La remuneración es un pago u otra pérdida financiera a cambio de los servicios prestados por un empleado (Barrantes, 2019).

**2.4. Hipótesis**

H<sub>0</sub>: El ambiente institucional no se relaciona significativamente con el engagement laboral de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021.

H<sub>i</sub>: El ambiente institucional se relaciona significativamente con el engagement laboral de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021.

## 2.5. Variables

### 2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Ambiente institucional	Para Barrantes (2019), el ambiente institucional es la calidad o características del entorno organizacional que es percibido o experimentado por los miembros de la organización que puedan influir en su comportamiento.	El ambiente institucional se midió a través de encuestas que tengan en cuenta dimensiones como: estructura organizacional, procesos organizacionales, liderazgo, motivación y comunicación.	Estructura institucional	Estructura ambiental Coordinación	1 al 7	Escala Ordinal
			Procesos institucionales	Toma de decisiones Valores	8 al 11	
			Liderazgo	Autoritaria Participativa	12 al 15	
			Motivación	Incentivos Remuneración	Invo lucr	
			Comunicación	Vertical Horizontal	ami ento	
					labo ral	
Engagement laboral	Rodríguez y Bakker (2013), concibe el engagement laboral como la energía concentrada que se dirige hacia los objetivos organizacionales	El engagement laboral se midió a través de encuestas que tengan en cuenta dimensiones como: Vigor, dedicación y absorción.	Vigor	Energía para trabajar Deseos por realizar el trabajo Persistencia en el trabajo	24 al 29	
			Dedicación	Identificación con el trabajo Inspiración laboral	30 al 34	
				Trabajo como fuente de retos		
			Absorción	Concentración en el trabajo Agregado por el trabajo	35 al 40	

**Fuente:** Elaboración propia

### III. MATERIAL Y MÉTODOS

#### 3.1. Material

##### 3.1.1. Población

Es un conjunto de elementos (unidades de análisis) que pertenecen al área espacial donde se desarrolló la investigación (Carrasco, 2017).

La población de estudio estuvo representada por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo en sus diferentes niveles de jerarquía, la que se detalla en la siguiente tabla:

**Tabla 2.** Población de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo

Puesto	Nº de Trabajadores	%
Jefatura	23	13.6
Personal administración	54	32.0
Técnicos y asistentes	42	24.9
Auxiliares	34	20.1
Servicios por terceros	16	9.5
<b>TOTAL</b>	<b>169</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Oficina de Reclutamiento de Personal

##### 3.1.2. Muestra

Es una parte representativa de la población cuyas características básicas son su objetividad y su fiel reflejo, por lo que los resultados obtenidos en la muestra pueden generalizarse a todos los elementos constituyentes de dicha población (Carrasco, 2017).

La muestra que se utilizó en la investigación fue bajo un muestreo estratificado proporcional, y para calcularla se utilizó la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde

- N : Población
- Z : Nivel de confianza del 95%
- e : Nivel de significación
- p : Probabilidad de ocurrencia
- q : Probabilidad de no ocurrencia

- n : Muestra

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 169}{0.05^2(169 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{162.3076}{0.42 + 0.9604}$$

$$n = \frac{162.3076}{1.3804}$$

$$n = 117.58 \approx 118$$

Por lo tanto, la muestra de estudio estuvo representada por 118 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo en sus diferentes niveles de jerarquía, la que se detalla en la siguiente tabla:

**Tabla 3.** Muestra de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo

<b>Puesto</b>	<b>Nº de Trabajadores</b>	<b>%</b>
Jefatura	16	13.6
Personal administración	38	32.0
Técnicos y asistentes	29	24.9
Auxiliares	24	20.1
Servicios por terceros	11	9.5
<b>TOTAL</b>	<b>118</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Oficina de Reclutamiento de Personal

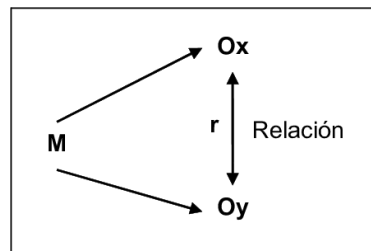
## 3.2. Métodos

### 3.2.1. Diseño de investigación

La investigación fue aplicada debido a que se utilizó teorías existentes, que permitieron dar respuesta al problema planteado, asimismo fue no experimental, porque de acuerdo con Hernández et al. (2014), manifiestan que este tipo de diseño de investigación no logra controlar a las variables puesto a que solo se basaron en las interpretaciones y se ha abarcado observando el ambiente de manera natural. Así mismo, es transversal porque la información que se recolectó fue en un tiempo determinado, con la finalidad de haberlo explicado según el tiempo establecido. Según Hernández et al. (2014), afirmo que es correlacional porque se pretendió entender la relación que existe en las variables determinadas en la investigación, habiendo tenido como finalidad conocer el grado de las

variables dadas. Sin embargo, fue cuantitativa debido a que se accedió a explicar y describir el ambiente institucional y su relación con el engagement de la Municipalidad Provincial de Trujillo, siendo así que el método se encontró bien estructurado para la recolección de las investigaciones de diferentes fuentes alcanzadas.

El esquema lógico del diseño de investigación es el siguiente:



Donde:

m : Muestra

O<sub>x</sub>: Clima organizacional

O<sub>y</sub>: Desempeño laboral

r : Relación

### 3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación

#### - Técnicas

*Encuesta:* A través de él, se pudo obtener información sobre los conocimientos, sugerencias, opiniones y actitudes de los trabajadores que pertenecen a la muestra de estudio (Canales et al., 1994).

#### - Instrumento

*Cuestionario:* Es un formulario con una lista de preguntas estándar y estructuradas que todos los encuestados deben responder (Aigner, 2009).

#### **Instrumento 1:** Ambiente institucional

Este instrumento de *ambiente institucional* fue el utilizado por Villanueva (2017), administrándose de manera colectiva o individual. La escala propone 05 dimensiones para poder medir el ambiente institucional: estructura organizacional, procesos organizacionales, liderazgo, motivación y la comunicación en los colaboradores de una empresa peruana. El cual está compuesta por 23 ítems, que tienen como alternativas

de respuestas una Escala tipo Likert: “nunca, muy pocas veces, algunas veces, casi siempre y siempre”.

***Instrumento 2:*** Engagement laboral

Para ello se utilizó el modelo que evalúa el engagement laboral, y fue usada en la investigación de Pérez (2018). Esta variable estuvo formada por 17 ítems ligados a tres dimensiones, las cuales son: vigor, dedicación y absorción. Las preguntas tuvieron como alternativa de respuesta: en definitiva, es falso, mayormente falso, indiferente, mayormente verdadero y en definitiva verdadero.

**3.2.3. Validez y confiabilidad del instrumento**

- **Validez**

Chiner (2011), expresa que es el grado en el que el instrumento mide lo que pretende medir. Es decir, se trata de un procedimiento que prueba un instrumento mediante: la consulta a expertos que juzgan modifica y recomiendan el diseño del instrumento. Complementando con lo anterior, Crotte (2011), afirmó que, si un instrumento ya ha sido utilizado y aprobado en otras investigaciones, el instrumento cuenta con la validez necesaria para ser utilizada en futuras investigaciones. Por lo anteriormente descrito, para la presente investigación se usó el cuestionario desarrollado y utilizado por Villanueva (2017), para la variable *Ambiente institucional* y el cuestionario desarrollado y usado por Pérez (2018), para la variable *Engagement laboral*.

- **Confiabilidad**

En el caso de una investigación cualitativa no experimental, la confiabilidad del instrumento está particularmente enfocada en los estándares que desarrollan el instrumento, lo cual es fundamental para su coherencia con respecto al diseño de la investigación y el tema en estudio (Mata, 2020).

Por lo que se reconoce que un instrumento es confiable cuando su aplicación o medición repetida, se producen resultados muy similares, consistentes y coherentes. El método de medición más común es a través del coeficiente alfa de Cronbach. Este coeficiente no es estadístico en sí mismo y no está relacionado con el valor de p, lo que evita el rechazo de la

hipótesis de confiabilidad es la escala evaluada para la investigación. Sin embargo, se acepta que a medida que el valor de alfa se acerca a 01 se vuelve más confiable. Para casos prácticos y con acuerdo tácito, los valores superiores a 0,7 se aceptan como una muestra de alta fiabilidad.

**Tabla 4.** Escala para determinar la fiabilidad del Coeficiente Alfa de Cronbach

Rango	Descripción	Explicación
1	Excelente	91% - 100%
2	Muy bueno	71% - 90%
3	Bueno	51% - 70%
4	Regular	31% - 50%
5	Deficiente	0% - 30%

**Fuente:** Mata (2020)

Para ello, se utilizó el alfa de Cronbach para calcular el nivel de confianza de la escala de medición para el rango formado por las variables observadas.

**Tabla 5.** Estadística de confiabilidad del instrumento de las variables

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,896	40

**Fuente:** SPSS V.26

De igual forma, con base en los resultados, se destaca la confiabilidad general de la prueba, donde el valor promedio de las dos variables es 0.896, por lo que muestra muy buena confiabilidad en el instrumento de recolección de datos.

### 3.2.4. Procesamiento y análisis de datos

#### - Procedimiento

La recolección de datos para preparar el informe de la presente investigación se realizó por medio de la *encuesta*, el cual es una técnica de recolección de datos usada en la mayoría de las investigaciones (Canales et al, 1994). Para llevar a cabo esta técnica, se coordinó el día y hora con el responsable del área de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad para facilitar la comunicación con los trabajadores, asimismo se coordinó con ellos las medidas de protección sanitaria que se tomó



durante el proceso de recolección de datos, para posteriormente ingresar la información al programa IBM SPSS V.26.

- **Análisis de datos**

Luego de la recolección de la información, se tabularon los datos en el programa Excel 2019, la cual el análisis de los datos se realizó a través de tablas y figuras, las cuales estuvieron diseñadas para cumplir con los objetivos planteados al inicio del estudio. Asimismo, se realizó la prueba de normalidad, a través de Kolmogórov-Smirnov cuya prueba se utiliza si las muestras son mayores a 50 individuos, esta prueba permitió determinar el estadístico más adecuado para la comprobación de la hipótesis de investigación, dado que los datos poseen una distribución no normal y una escala ordinal se usó el coeficiente de correlación de Spearman para comprar la hipótesis de investigación. Esto en base por lo propuesto por Flores et al., (2017), Lizama y Boccardo (2014), Morales & Rodríguez (2016) y Reguant et al., (2018); quienes explican que el coeficiente de correlación de Spearman es una prueba no paramétrica que permite medir la relación entre dos variables cualitativas y ordinales, además si no se cumple con el supuesto de normalidad en la distribución de tales valores. Asimismo, en base a investigaciones asesorados por expertos en metodología de la investigación de la Universidad Antenor Orrego quienes en sus estudios usaron el estadístico Rho de Spearman para determinar la relación entre variables cualitativas; tales como la investigación titulada “Condiciones laborales y motivación de los trabajadores de MYPE’s de calzado de El Porvenir – Trujillo, 2021” y la tesis titulada “Branding emocional y la fidelización de clientes de la franquicia T.G.I Friday’s – Trujillo, 2021” ambas investigaciones asesorados por el Mg. Segundo Cieza Mostacero; la investigación titulada “Gestión del talento humano y clima organizacional de los colaboradores de la empresa agroindustrial Cartavio SAA - 2020” asesorados por la Dra. Patricia Barinotto Roncal y la tesis titulada “Relación entre el nivel de recomendación y nivel de reputación de los servicios académicos del programa de Administración UPAO según metodología NPS – Piura, 2021” asesorados por la Dra.

Margot Herbias Figueroa, sustentan el uso del estadístico Rho de Spearman para variables cualitativas.

#### IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

##### 4.1. Presentación de resultados

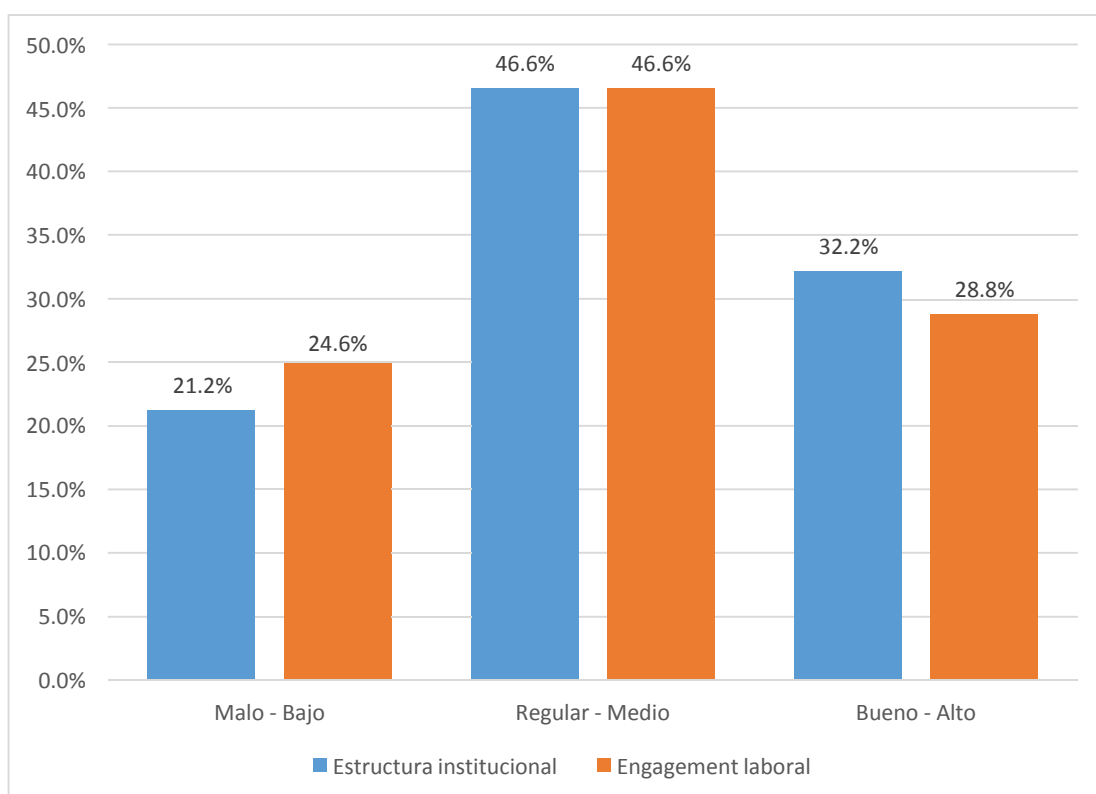
- Estadística descriptiva

**Tabla 6.** Tabla cruzada entre la estructura institucional y el engagement laboral

		Engagement laboral			TOTAL
		Bajo	Medio	Alto	
Estructura institucional	Malo	21,2%	0,0%	0,0%	<b>21,2%</b>
	Regular	3,4%	43,2%	0,0%	<b>46,6%</b>
	Bueno	0,0%	3,4%	28,8%	<b>32,2%</b>
TOTAL		<b>24,6%</b>	<b>46,6%</b>	<b>28,8%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: elaboración propia en base a los datos obtenido de la encuesta

**Figura 1.** Resultados cruzados entre la estructura institucional y el engagement laboral



Fuente: Tabla 6

##### Interpretación

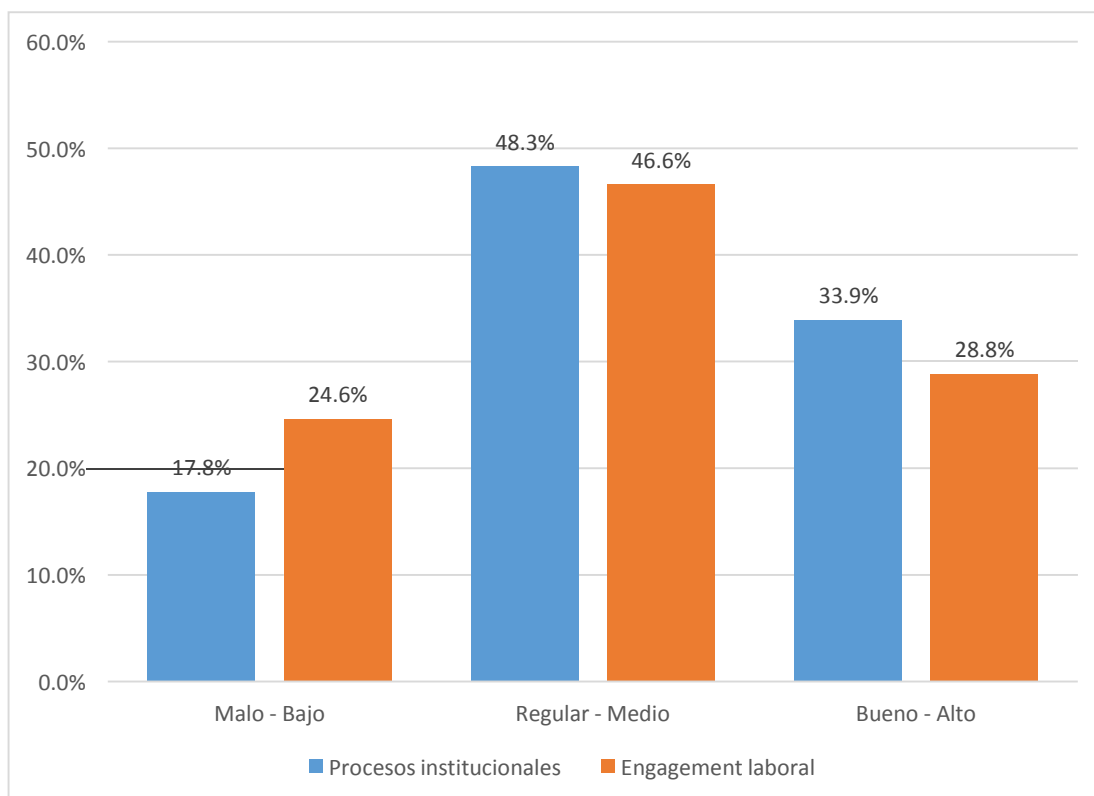
Según los datos obtenidos se observa que la estructura institucional alcanzó un nivel regular con el 46,6% y a su vez, el engagement laboral alcanzó un nivel medio también con un 46,6%.

**Tabla 7.** Tabla cruzada entre los procesos institucionales y el engagement laboral

		Engagement laboral			TOTAL
		Bajo	Medio	Alto	
Procesos institucionales	Malo	17,8%	0,0%	0,0%	<b>17,8%</b>
	Regular	6,8%	41,5%	0,0%	<b>48,3%</b>
	Bueno	0,0%	5,1%	28,8%	<b>33,9%</b>
TOTAL		<b>24,6%</b>	<b>46,6%</b>	<b>28,8%</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** elaboración propia en base a los datos obtenido de la encuesta

**Figura 2.** Resultados cruzados entre los procesos institucionales y el engagement laboral



**Fuente:** Tabla 7

### Interpretación

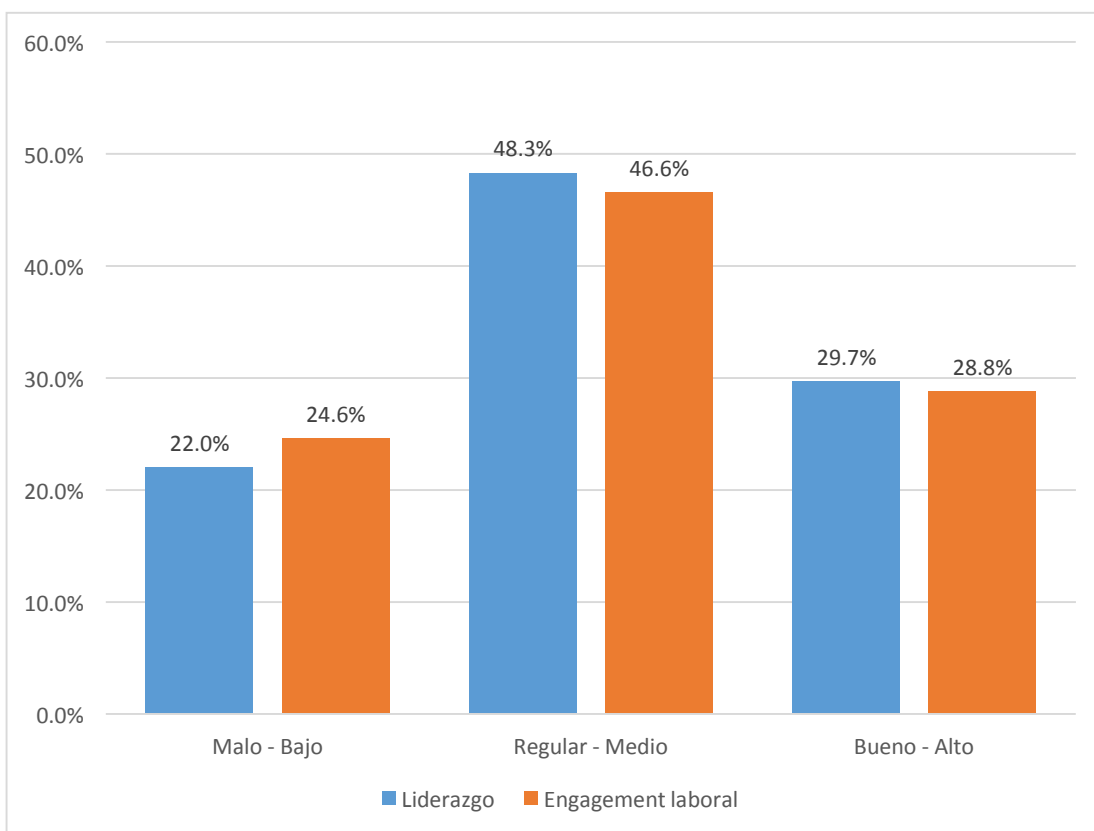
Según los datos obtenidos se observa que los procesos institucionales alcanzo un nivel regular con el 48,3% y a su vez, el engagement laboral alcanzo un nivel medio también con un 46,6%.

**Tabla 8.** Tabla cruzada entre el liderazgo y el engagement laboral

		Engagement laboral			TOTAL
		Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo	Malo	22,0%	0,0%	0,0%	<b>22,0%</b>
	Regular	2,5%	43,2%	2,5%	<b>48,3%</b>
	Bueno	0,0%	3,4%	26,3%	<b>29,7%</b>
TOTAL		<b>24,6%</b>	<b>46,6%</b>	<b>28,8%</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** elaboración propia en base a los datos obtenido de la encuesta

**Figura 3.** Resultados cruzados entre el liderazgo y el engagement laboral



**Fuente:** Tabla 8

### Interpretación

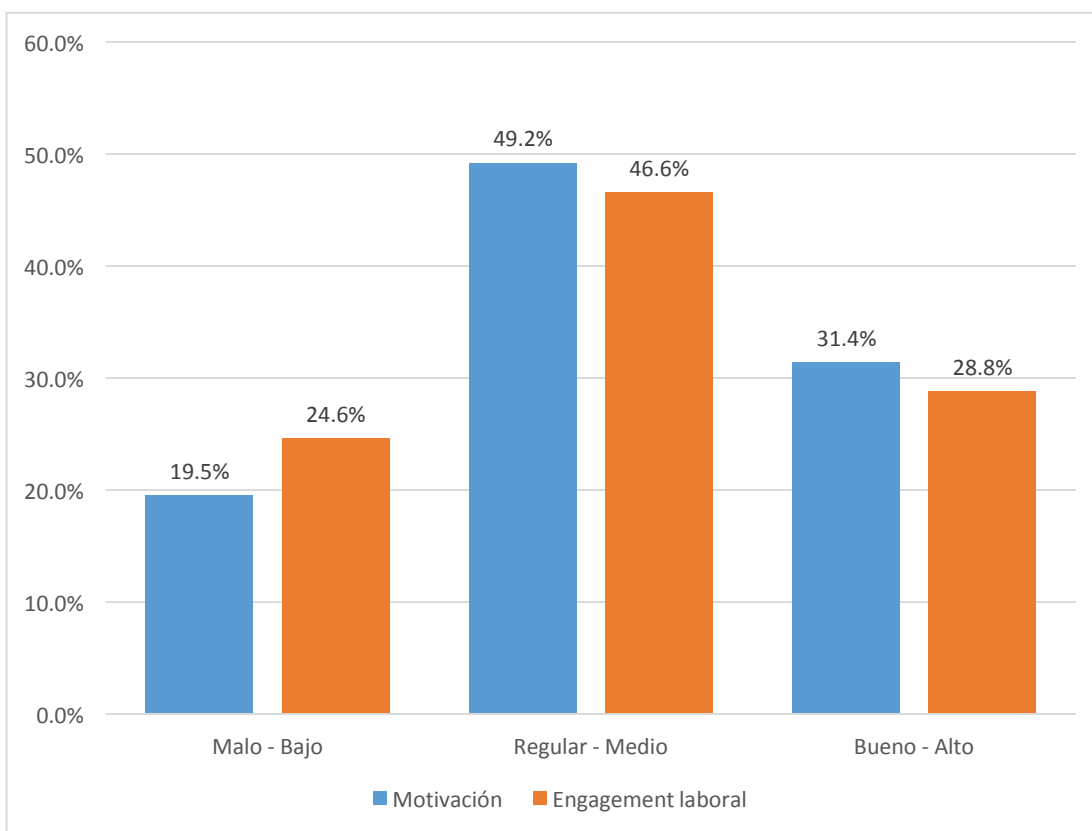
Según los datos obtenidos se observa que el liderazgo alcanzó un nivel regular con el 48,3% y a su vez, el engagement laboral alcanzó un nivel medio también con un 46,6%.

**Tabla 9.** Tabla cruzada entre la motivación y el engagement laboral

		Engagement laboral			TOTAL
		Bajo	Medio	Alto	
Motivación	Malo	19,5%	0,0%	0,0%	<b>19,5%</b>
	Regular	5,1%	43,2%	0,8%	<b>49,2%</b>
	Bueno	0,0%	3,4%	28,0%	<b>31,4%</b>
TOTAL		<b>24,6%</b>	<b>46,6%</b>	<b>28,8%</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** elaboración propia en base a los datos obtenido de la encuesta

**Figura 4.** Resultados cruzados entre la motivación y el engagement laboral



**Fuente:** Tabla 9

### Interpretación

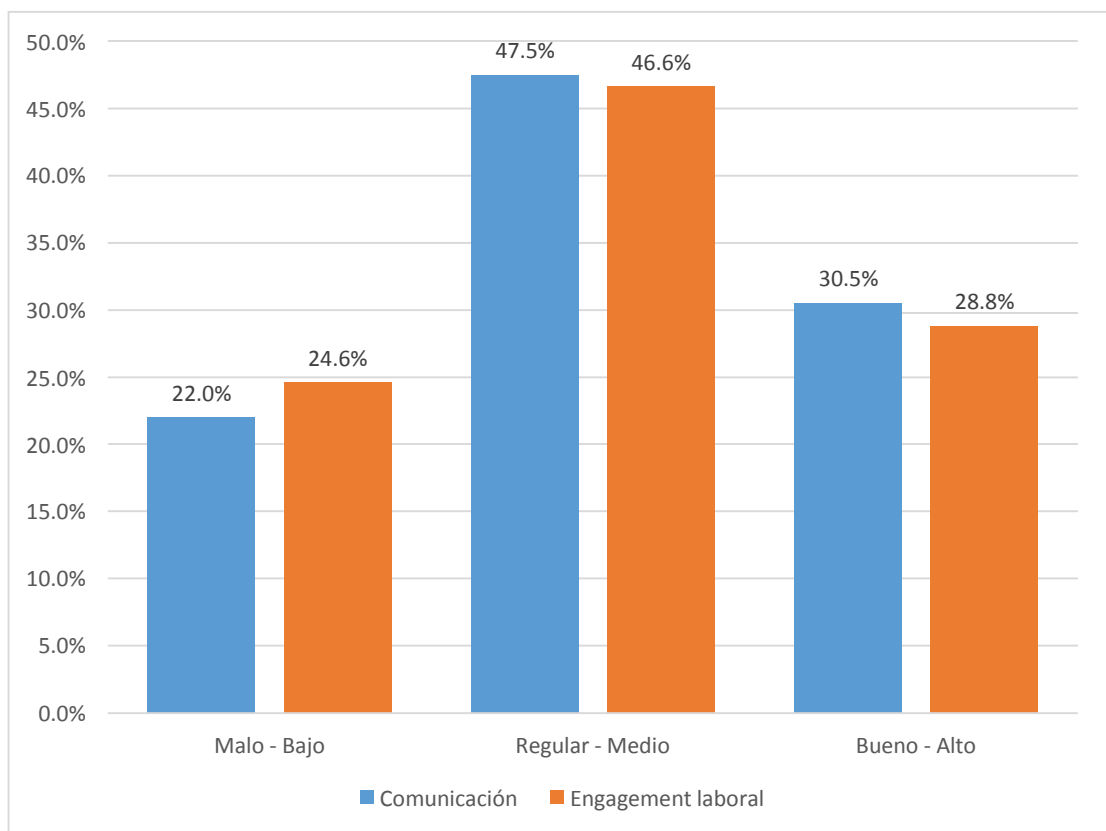
Según los datos obtenidos se observa que la motivación alcanzó un nivel regular con el 49.2% y a su vez, el engagement laboral alcanzó un nivel medio también con un 46,6%.

**Tabla 10.** Tabla cruzada entre la comunicación y el engagement laboral

		Engagement laboral			TOTAL
		Bajo	Medio	Alto	
Comunicación	Malo	22,0%	0,0%	0,0%	<b>22,0%</b>
	Regular	2,5%	43,2%	1,7%	<b>47,5%</b>
	Bueno	0,0%	3,4%	27,1%	<b>30,5%</b>
TOTAL		<b>24,6%</b>	<b>46,6%</b>	<b>28,8%</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** elaboración propia en base a los datos obtenido de la encuesta

**Figura 5.** Resultados cruzados entre la comunicación y el engagement laboral



**Fuente:** Tabla 10

### Interpretación

Según los datos obtenidos se observa que la comunicación alcanzó un nivel regular con el 47.5% y a su vez, el engagement laboral alcanzó un nivel medio también con un 46.6%.

- Estadística inferencial

Antes de realizar la prueba de hipótesis se debe determinar primero el tipo de estadística que se usó para la contrastación de hipótesis, con este propósito se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para comprobar si existe una distribución normal o no normal de las variables y así elegir el instrumento para datos paramétricos o no paramétricos.

**Prueba de normalidad de las variables**

**Tabla 11.** Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov de las variables

Variables	Estadístico	gl.	Sig.
Ambiente institucional	,571	118	,000
Engagement laboral	,535	118	,000

Fuente: SPSS V.26

**Interpretación**

Según la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para muestras mayores de 50 se observa una significancia menor del 0.05 para ambas variables, lo cual muestra que los resultados provienen de una distribución no normal, siendo no paramétrica, de tal manera se utilizó la prueba de correlación de Spearman.

**Objetivo específico uno:** Identificar la relación de la estructura institucional con el engagement laboral de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021.

**Tabla 12.** Prueba de correlación según Spearman entre la estructura institucional y el engagement laboral

		Engagement laboral	
Rho de Spearman	Estructura institucional	Coefficiente de correlación	,940**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	118

Fuente: SPSS V.26

**Interpretación**

La tabla 12 muestra que la estructura institucional está relacionada directa y positivamente con la variable engagement laboral, según la correlación de Spearman de 0,940 representado este resultado como elevado con una significancia estadística de  $p=0,000$  siendo menor que el 0,05.



**Objetivo específico dos:** Conocer la relación de los procesos institucionales con el engagement laboral de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021.

**Tabla 13.** Prueba de correlación según Spearman entre los procesos institucionales y el engagement laboral

		Engagement laboral	
Rho de Spearman	Procesos institucionales	Coefficiente de correlación	,901**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	118

**Fuente:** SPSS V.26

### Interpretación

La tabla 13 muestra que los procesos institucionales está relacionada directa y positivamente con la variable engagement laboral, según la correlación de Spearman de 0,901 representado este resultado como elevado con una significancia estadística de  $p=0,000$  siendo menor que el 0,05.

**Objetivo específico tres:** Establecer la relación del liderazgo con el engagement laboral de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021.

**Tabla 14.** Prueba de correlación según Spearman entre el liderazgo y el engagement laboral

		Engagement laboral	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,918**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	118

**Fuente:** SPSS V.26

### Interpretación

La tabla 14 muestra que el liderazgo está relacionada directa y positivamente con la variable engagement laboral, según la correlación de Spearman de 0,918 representado este resultado como elevado con una significancia estadística de  $p=0,000$  siendo menor que el 0,05.

**Objetivo específico cuatro:** Identificar la relación de la motivación con el engagement laboral de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021.

**Tabla 15.** Prueba de correlación según Spearman entre la motivación y el engagement laboral

		Engagement laboral	
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	,916**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	118

**Fuente:** SPSS V.26

### Interpretación

La tabla 15 muestra que la motivación está relacionada directa y positivamente con la variable engagement laboral, según la correlación de Spearman de 0,916 representado este resultado como elevado con una significancia estadística de  $p=0,000$  siendo menor que el 0,05.

**Objetivo específico cinco:** Conocer la relación de la comunicación con el engagement laboral de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021.

**Tabla 16.** Prueba de correlación según Spearman entre la comunicación y el engagement laboral

		Engagement laboral	
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	,927**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	118

**Fuente:** SPSS V.26

### Interpretación

La tabla 16 muestra que la comunicación está relacionada directa y positivamente con la variable engagement laboral, según la correlación de Spearman de 0,927 representado este resultado como elevado con una significancia estadística de  $p=0,000$  siendo menor que el 0,05.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

Una vez realizado la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov, se utilizó el estadístico Rho de Spearman para la comprobación de la hipótesis de investigación, dado que los datos poseen una distribución no normal y una escala ordinal. De acuerdo con Flores et al., (2017), Lizama y Boccardo (2014), Morales & Rodríguez (2016) y Reguant et al., (2018) explican que el coeficiente de correlación de Spearman es una prueba no paramétrica que permite medir la relación entre dos variables cualitativas y ordinales, además si no se cumple con el supuesto de normalidad en la distribución de tales valores.

**Objetivo general:** Determinar la relación entre el ambiente institucional y el engagement laboral de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021.

### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: El ambiente institucional no se relaciona significativamente con el engagement laboral de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021.

H<sub>1</sub>: El ambiente institucional se relaciona significativamente con el engagement laboral de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021.

**Tabla 17.** Prueba de correlación según Spearman entre el ambiente institucional y el engagement laboral

		Engagement laboral	
Rho de Spearman	Ambiente institucional	Coeficiente de correlación	,954**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	118

Fuente: SPSS V.26

### Interpretación

La tabla 17 muestra que la variable ambiente institucional está relacionada directa y positivamente con la variable engagement laboral, según la correlación de Spearman de 0,954 representado este resultado como elevado con una significancia estadística de  $p=0,000$  siendo menor que el 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

## 4.3. Discusión de resultados

Durante la realización de la investigación, se presentaron algunas limitaciones en la recolección de datos debido a que los empleados mayormente estaban

ocupados atendiendo a los usuarios; sin embargo, todos los trabajadores pertenecientes a la muestra de estudio fueron ubicados. Otras limitaciones incluyeron el diseño de la investigación, puesto que al no ser experimental, limita la relación causa – efecto y solo establece relaciones. Cabe mencionar que los encuestados no pudieron brindar ningún tipo de juicio sobre las respuestas planteadas por lo que se limitaron a brindar respuestas cerradas. Finalmente, debido a la naturaleza y complejidad humana, las respuestas de los encuestados pueden variar según sus estados de ánimo; asimismo, se eligió este tipo de herramienta de recolección de datos que, como se dijo, no permite la expresión a cabalidad de los entrevistados debido a la falta de tiempo, condiciones de salud y tipo de investigación.

Después de describir y analizar los resultados de la investigación, se llevan a cabo las discusiones para consolidar la información obtenida de manera que pueda ser utilizada en futuras investigaciones.

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre el ambiente institucional y el engagement laboral de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021; dicho estudio se realizó a una muestra de 91 trabajadores, obteniéndose que el 45% de los encuestados están de acuerdo con el ambiente institucional, este nivel representa un nivel medio de aceptación del ambiente institucional por los trabajadores, así mismo un 25% indico sentir el engagement casi siempre, lo que representa un nivel medio en donde experimentan un estado mental positivo relacionado con el trabajo, del análisis inferencial se obtuvo como resultado que existe una correlación positiva fuerte entre el ambiente institucional y engagement ( $r=0,954^{**}$ ), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, existe relación entre el ambiente institucional y el engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo en el 2021, se infiere que existe una asociación del liderazgo, la motivación, la comunicación, la estructura y los procesos institucionales que se comparten dentro de esta institución como parte de su propio ambiente, las cuales se relacionan con el engagement, obteniéndose el bienestar físico y psicológico de los trabajadores.

Otros estudios también hallaron en sus investigaciones una correlación positiva aunque en diversos grados tal y como lo indica Atoche (2018), quien a través del estudio de la cultura, clima y desarrollo organizacional y engagement determinaron que un 12% de sus encuestados tienen un nivel alto de cultura, clima y desarrollo organizacional y engagement, la normalidad de su muestra fue menor que 0.01, utilizando el estadígrafo prueba chi cuadrado ( $X^2_c=33.281$ ), encontró una correlación positiva significativa en el estudio de ambas variables, como similitud ha utilizado los instrumentos estandarizados DOCS y UWES, aplicada a una muestra de 202 colaboradores. En concordancia González (2020), determinaron en su tesis los tipos de ambiente institucional que afectaban al compromiso encontrando que las culturas de misión e involucramiento generaron de manera positiva el compromiso en dichos colaboradores, eso quiere decir que las organizaciones con mayor nivel de ambiente institucional en específico en esas dimensiones generaron más compromiso, su estudio fue desarrollado en una empresa con sede en varios países, aun así concuerda con nuestra investigación indicando una correlación positiva. Mientras que Villanueva (2017), refuerza la investigación en su investigación dado que obtuvo como resultado una relación directa y significativa entre ambas variables de (-0,201), utilizando los dos instrumentos estandarizados lo cual indica que a mayor nivel de ambiente institucional existe un mayor grado de engagement, dicho resultado se puede deber a las diferencias culturales de la zona de la toma del estudio ya que su investigación se desarrolló en Arequipa, con lo cual el mismo investigador ha reconocido la complejidad de la variable de estudio, aun así descriptivamente se encuentra semejanza en cuanto al nivel de ambiente institucional dado que se encuentra en nivel medio para los colaboradores encuestados.

Finalmente, se encontró que si existe relación significativa entre las dimensiones del ambiente institucional y el engagement laboral, esto significa que la estructura institucional y los procesos institucionales que guían las acciones de la Municipalidad Provincial de Trujillo se relacionan con el vigor, la dedicación y la absorción que dedican los trabajadores a sus funciones diarias. Esto puede ser corroborado por Tello (2019), quienes refieren que el compromiso en el trabajo juega un rol mediador entre los recursos laborales

(ejemplo: políticas internas, equipamiento técnico, participación en la toma de decisiones) el clima de servicio y el desempeño laboral (conductas superiores al rol y satisfacción del usuario). Por lo que se puede concluir que el ambiente institucional establecidas por la institución pueden influir altamente en el desempeño que el trabajador puede tener en su trabajo.

## CONCLUSIONES

- A través de los resultados se concluye que la variable ambiente institucional está relacionada directa y positivamente con la variable engagement laboral, según la correlación de Spearman de 0,954 representado este resultado como elevado con una significancia estadística de  $p=0,000$  siendo menor que el 0,05.
- A través de los resultados se concluye que la estructura institucional está relacionado directo y positivamente con la variable engagement laboral, según la correlación de Spearman de 0,940 representado este resultado como elevado con una significancia estadística de  $p=0,000$  siendo menor que el 0,05.
- A través de los resultados se concluye que los procesos institucionales están relacionados directa y positivamente con la variable engagement laboral, según la correlación de Spearman de 0,901 representado este resultado como elevado con una significancia estadística de  $p=0,000$  siendo menor que el 0,05.
- A través de los resultados se concluye que el liderazgo está relacionado directo y positivamente con la variable engagement laboral, según la correlación de Spearman de 0,918 representado este resultado como elevado con una significancia estadística de  $p=0,000$  siendo menor que el 0,05.
- A través de los resultados se concluye que la motivación está relacionado directo y positivamente con la variable engagement laboral, según la correlación de Spearman de 0,916 representado este resultado como elevado con una significancia estadística de  $p=0,000$  siendo menor que el 0,05
- A través de los resultados se concluye que la comunicación está relacionado directo y positivamente con la variable engagement laboral, según la correlación de Spearman de 0,927 representado este resultado como elevado con una significancia estadística de  $p=0,000$  siendo menor que el 0,05.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda, brindar programas y talleres de capacitación con enfoque cognitivo conductual para los trabajadores con niveles bajos de engagement, para que desestimen las ideas negativas acerca del trabajo que llevan a cabo en la municipalidad, de ese modo, se generará cambios de actitud que se reflejarán en mayor compromiso hacia sus labores en su puesto.
- Se recomienda realizar actividades o talleres de integración para los trabajadores que perciben el ambiente institucional como bajo, con el objetivo de que mejore el ambiente laboral, a partir de una buena percepción de seguridad y estabilidad.
- Se recomienda fomentar la socialización entre los trabajadores, con actividades extralaborales que permitan integrarse lejos del contexto de trabajo y mejorar el ambiente institucional.
- Se recomienda implementar un plan de incentivos en la institución, mediante el cual, se les dé a los trabajadores beneficios como reconocimientos por trabajadores del mes, para incrementar tanto su engagement como el nivel del ambiente institucional.



## **REFERENCIAS**

- Aignerren, M. (2009). *El cuestionario como instrumento de recolección de información de la técnica de la encuesta social*. Centros de Estudios de Opinión.
- Andalucía, N. (2016). *Nuevos enfoques sobre Clima Organizacional*. México DF, México: Prentice Hall Hispanoamericana SA.
- Arancibia, S. (2016). *La comunicación dentro de las organizaciones*. Madrid, España: Editorial Bruño.
- Atoche, J. (2018). *Cultura, clima y desarrollo organizacional*. Chiapas, México: Universidad Linda Vista.
- Baker, A., Pedrotti, T., & Xanthopoulou, C. (2007). *Towards a models of work engagement*. Barcelona, España: Editorial Bruño.
- Bakker, A., & Leiter, M. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Nueva York, Estados Unidos: Psychology Press.
- Barrantes, S. (2019). *El Ambiente Institucional en las empresas*. Colombia, Cali: McGraw-Hill.
- Canales, F., Alvarado, E., & Pineda, E. (1994). *Metodología de la investigación: Manual para el desarrollo de personal de salud*. Metodología de la Investigación.
- Carrasco, M. (2017). *Metodología de la investigación científica, 2da*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Castillo, L. (2019). *Ambiente Institucional: Definición según autores*. Madrid, España: Áltera Ediciones.
- Castro, H. (2018). *El engagement laboral: Una estrategia para las organizaciones*. Madrid, España: Editorial Bruño.
- Cerna, R. (2019). *Pandemia: Lo que trajo consigo para las organizaciones*. Madrid, España: Pirámide ESIC.
- Chiner, R. (2011). *Validez*. Materiales Docentes de la Asignatura Métodos, Diseños y Técnicas de Investigación Psicológica.

- Crotte, I. (2011). *Elementos para el diseño de técnicas de investigación: Una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica*. Tiempo de educar.
- De Madeiros, A. (2017). *Definición de liderazgo participativo*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Espino, F. (2019). *La importancia del engagement en las empresas*. Barcelona, España: Editorial Bruño.
- Fernández, A. (2016). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición diagnóstica y consecuencias*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Flores, E., Miranda, M., & Villasís, M. (2017). *El protocolo de investigación VI: Cómo elegir la prueba estadística adecuada - Estadística inferencial*. Ciudad de México, México: Revista México.
- González, A. (2020). *Ambiente institucional y compromiso laboral de los trabajadores del Ayuntamiento de Yucatán - 2020*. Yucatán, México: Universidad Nacional Autónoma de Nuevo León.
- Hakanen, P., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2006). *La teoría de las demandas y los recursos laborales*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Halberg, M., & Schaufeli, W. (2006). *Same same, but different?* Juárez, México: Pretince Hall Hispanoamericana SA.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación, (6ta. Ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Iparraguirre, K. (2019). *Engagement laboral en tiempos modernos*. Nuevo León, México: Edición del Milenio.
- Lewing, D., Xantjopoulou, C., Bakker, A., Delarad, L., & Metzger, D. (2007). *Desde el burnout al engagement: ¿Una nueva perspectiva?* Cali, Colombia: McGraw-Hill.
- Lisbona, A., Morales, J., & Palací, F. (2009). *El engagement como resultado de la socialización organizacional*. Revista Internacional de Psicología.
- Lizama, P., & Boccardo, G. (2014). *Guía de asociación entre variables: Pearson y Spearman en SPSS*. Universidad de Chile.
- Lizarazo, S. (2017). *Clima y compromiso organizacional*. Lima, Perú: Grupo Editorial Norma S.A.C.

- Martínez, R. (2018). *Definición de ambiente institucional*. Barcelona, España: Editorial Bruño.
- Martos, J. (2020). *Ambiente institucional y compromiso laboral de los colaboradores en la dirección de manejo del Plan Estratégico Institucional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera - 2020*. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Marx, J. (2017). *Motivación: Enfoque e importancia en las organizaciones*. Cali, Colombia: McGraw-Hill.
- Mata, L. (2020). *Confiabilidad y validez en la investigación cuantitativa*. Investigalia.
- Maturana, H. (2016). *Ambiente Institucional: Un enfoque moderno*. Sevilla, España: Calambur Editorial.
- May, C., Gilson, E., & Harter, L. (2018). *Compromiso organizacional en las organizaciones*. México DF, México: Compañía Editorial Continental SA.
- Meléndez, M. (2017). *Ambiente Institucional*. México DF, México: Compañía Editorial Continental SA.
- Merodio, J. (2018). *¿Qué significa ser un líder?* Sevilla, España: Calambur Editorial.
- Meyer, P., & Allen, D. (2016). *Definición de compromiso organizacional*. Cali, Colombia: McGraw-Hill.
- Morales, P., & Rodríguez, L. (2016). *Aplicación de los coeficientes correlación de Kendall y Spearman*. Barquisimeto, Venezuela: Universidad Centrooccidental Lisandro Alvarado.
- Peña, V. (2019). *La teoría del ambiente institucional, estudios de casos*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Pérez, C. (2018). *Clima organizacional y engagement laboral en los colaboradores de la Gerencia Regional de infraestructura de la Municipalidad Provincial de Trujillo - 2018.* Trujillo, Perú: Universidad Privada César Vallejo.
- Pintado, T. (2018). *El ambiente institucional en las empresas peruanas*. Lima, Perú: Universidad de Lima.
- Pinto, R. (2020). *El emprendimiento moderno*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Reguant, M., Vilá, R., & Torrado, M. (2018). *La relación entre dos variables según la escala de medición SPSS*. Barcelona, España: Revista d'Innovació i Recerca de Educació.

- Rodríguez, A., & Bakker, A. (2013). *Engagement en el trabajo*. Madrid, España: Ediciones Pirámide.
- Saavedra, M. (2019). *¿Qué son los incentivos?* México DF, México: Prentice Hall Hispanoamericana SA.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo, cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid, España: Alianza Editorial.
- Sánchez, C. (2018). *Clima organizacional y engagement de los trabajadores*. Lima, Perú: Imprenta y Editorial Minerva.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González, V., & Bakker, A. (2002). *The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach*. Journal of Happiness Studies.
- Shapero, L. (2018). *Dirección estratégica de Recursos Humanos*. Barcelona, España: Editorial Bruño.
- Suárez, C. (2019). *¿Cómo respondieron las empresas ante la llegada de la pandemia?* México DF, México: Compañía Editorial Continental SA.
- Tello, E. (2019). *El ambiente institucional y su relación con el compromiso laboral del personal administrativo de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2019*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Uribe, M. (2015). *Ambiente institucional*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Van Veldhoven, N., & Xanthopoulou, C. (2010). *Organizational culture & employee engagement: What's the relationship?* Puebla, México: Litográfica Ingramex SA.
- Vertiz, O. (2019). *Ambiente institucional en las organizaciones*. Juárez, México: Litográfica Ingramez SA.
- Villafañe, F. (2016). *El Ambiente Institucional y sus dimensiones*. Madrid, España: Editorial Bruño.
- Villanueva, D. (2017). *Influencia del ambiente institucional en el engagement laboral del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Arequipa - 2017*. Arequipa, Perú: Universidad Católica de Santa María.

## **ANEXOS**

### **Anexo N° 01 – Instrumento de Recolección de datos**

#### **Instrumento**

##### **Ficha de recolección de datos**

Estimado Señor (a):

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad determinar la relación del ambiente institucional con el engagement laboral en la Municipalidad Provincial de Trujillo. La encuesta es totalmente confidencial, por lo cual le agradeceremos ser lo más sincero posible.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio

#### **Datos generales**

Edad: (     )

Sexo: (     )

#### **Ocupación**

Profesional: (     )

Técnico: (     )

Auxiliar: (     )

Área donde se desempeña: ..... Cargo: .....

#### **Nivel de estudios alcanzados**

Primaria: (     )

Secundaria: (     )

Universidad: (     )

Maestría: (     )

Para evaluar las variables, marcar con una “x” en el casillero correspondiente según a la siguiente escala

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Nº	Ítem	1	2	3	4	5
<b>AMBIENTE INSTITUCIONAL</b>						
<b>Estructura institucional</b>						
1	¿Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo?					
2	¿Tengo claro los objetivos establecidos en mi trabajo?					
3	Conoce la estructura organizacional de su institución					
4	Conoce cuales son las funciones que le corresponde desempeñar					

5	¿Coordino, Planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales del Plan Operativo?						
6	¿Existe un plan Operativo para lograr los objetivos de la Municipalidad?						
7	¿Cuento con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar mi trabajo?						
<b>Procesos institucionales</b>							
8	¿Tengo voz y voto en las decisiones que se toman en mi área de trabajo?						
9	¿Cumplo con las metas establecidas en mi área de trabajo?						
10	¿Soy responsable de cumplir los estándares de Desempeño y/o rendimiento?						
11	¿Mi trabajo lo realizo en equipo con el apoyo de mis compañeros?						
<b>Liderazgo</b>							
12	¿Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?						
13	¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa?						
14	¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?						
15	¿Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por la Municipalidad?						
<b>Motivación</b>							
16	¿Usted está de acuerdo con su asignación salarial?						
17	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?						
18	¿Siente que en la municipalidad se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?						
19	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?						
<b>Comunicación</b>							
20	¿Cree usted que el alcalde y los jefes(as) de cada área se comunican adecuada y oportunamente?						
21	¿Cuenta con acceso a la información suficiente y adecuada para cumplir con su trabajo?						
22	¿Las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios adecuados y oportunos?						
23	¿Para usted los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?						

Villanueva, D. (2017). *Influencia del ambiente institucional en el engagement laboral del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Arequipa - 2017*. Arequipa, Perú: Universidad Católica de Santa María

Para evaluar las variables, marcar con una “x” en el casillero correspondiente según a la siguiente escala

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Nº	Ítem	1	2	3	4	5
<b>ENGAGEMENT LABORAL</b>						
<b>Vigor</b>						
24	En mi trabajo me siento lleno de energía.					
25	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.					
26	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.					
27	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.					
28	Soy muy persistente en mi trabajo.					
29	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.					
<b>Dedicación</b>						
30	Mi trabajo tiene sentido y propósito.					
31	Estoy entusiasmado con mi trabajo.					
32	Mi trabajo me inspira.					
33	Estoy orgulloso del trabajo que hago.					
34	Mi trabajo es retador.					
<b>Absorción</b>						
35	El tiempo “vuela” cuando estoy trabajando.					
36	Cuando estoy trabajando “olvido” todo lo que pasa alrededor de mí.					
37	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.					
38	Estoy inmerso en mi trabajo.					
39	Me “dejo llevar” por mi trabajo.					
40	Me es difícil “desconectar” del trabajo					

Pérez, C. (2018). *Clima organizacional y engagement laboral en los colaboradores de la Gerencia Regional de infraestructura de la Municipalidad Provincial de Trujillo - 2018.* Trujillo, Perú: Universidad Privada César Vallejo

## ANEXO N° 02 – Equivalencias cualitativas de las variables

### Variable independiente: Ambiente institucional

N.º	Escala	Nivel
1	23 – 53	Bajo
2	54 – 84	Medio
3	85 – 115	Alto

*Fuente: Elaboración propia*

### Dimensión: Estructura institucional

N.º	Escala	Nivel
1	7 – 16	Bajo
2	17 – 26	Medio
3	27 – 35	Alto

*Fuente: Elaboración propia*

### Dimensión: Procesos institucionales

N.º	Escala	Nivel
1	4 – 9	Bajo
2	10 – 15	Medio
3	16 – 20	Alto

*Fuente: Elaboración propia*

### Dimensión: Liderazgo

N.º	Escala	Nivel
1	4 – 9	Bajo
2	10 – 15	Medio
3	16 – 20	Alto

*Fuente: Elaboración propia*

### Dimensión: Motivación

N.º	Escala	Nivel
1	4 – 9	Bajo
2	10 – 15	Medio
3	16 – 20	Alto

*Fuente: Elaboración propia*

### Dimensión: Comunicación

N.º	Escala	Nivel
1	4 – 9	Bajo
2	10 – 15	Medio
3	16 – 20	Alto

*Fuente: Elaboración propia*



### Variable dependiente: Engagement laboral

N.º	Escala	Nivel
1	17 – 39	Bajo
2	40 – 62	Medio
3	63 – 85	Alto

*Fuente: Elaboración propia*

### Dimensión: Vigor

N.º	Escala	Nivel
1	6 – 14	Bajo
2	15 – 23	Medio
3	24 – 30	Alto

*Fuente: Elaboración propia*

### Dimensión: Dedicación

N.º	Escala	Nivel
1	5 – 11	Bajo
2	12 – 18	Medio
3	19 – 25	Alto

*Fuente: Elaboración propia*

### Dimensión: Absorción

N.º	Escala	Nivel
1	6 – 14	Bajo
2	15 – 23	Medio
3	24 – 30	Alto

*Fuente: Elaboración propia*

### ANEXO N° 03 – Prueba de Confiabilidad del Instrumento

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,896	40

	Media	Desv. Desviación	N
Ítems01	3,93	,789	15
Ítems02	4,05	,938	15
Ítems03	3,79	,881	15
Ítems04	3,90	,933	15
Ítems05	3,87	,808	15
Ítems06	4,03	,757	15
Ítems07	4,07	,810	15
Ítems08	3,91	,812	15
Ítems09	3,98	,794	15
Ítems10	3,85	,857	15
Ítems11	4,06	,916	15
Ítems12	3,79	,786	15
Ítems13	3,87	,832	15
Ítems14	4,02	,895	15
Ítems15	3,71	,852	15
Ítems16	3,98	,890	15
Ítems17	3,95	,785	15
Ítems18	3,91	,883	15
Ítems19	4,06	,995	15
Ítems20	3,91	,981	15
Ítems21	3,81	,919	15
Ítems22	4,03	,755	15
Ítems23	3,91	,959	15
Ítems24	3,90	,755	15
Ítems25	3,81	,849	15
Ítems26	4,01	,805	15
Ítems27	3,91	,921	15
Ítems28	4,04	,990	15
Ítems29	3,79	,892	15
Ítems30	3,96	,959	15
Ítems31	3,94	,970	15
Ítems32	3,95	,930	15
Ítems33	3,84	,775	15
Ítems34	4,09	,814	15
Ítems35	3,94	,764	15
Ítems36	3,84	,837	15
Ítems37	3,85	,778	15
Ítems38	3,99	,769	15
Ítems39	3,97	,837	15
Ítems40	4,08	,902	15

## ANEXO N° 04 – Base de datos

### Tabla 18. Base de datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40		
Ítems1	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4		
Ítems2	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5		
Ítems3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	
Ítems4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	
Ítems5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
Ítems6	1	2	1	1	2	3	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	2	3	2	2	3	2	1	2	1	1	1	1	3	2	3	3	3		
Ítems7	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
Ítems8	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	
Ítems9	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	
Ítems10	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	
Ítems11	1	1	1	1	1	3	3	3	1	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	1	1	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	1		
Ítems12	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	
Ítems13	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5
Ítems14	1	2	1	1	2	3	3	2	1	3	1	1	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	1	3	2	2	3	2		
Ítems15	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
Ítems16	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	3	1	3	1	2	2	1	1	2	3	2	3	2	1	2	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	1	3	3	3	2		
Ítems17	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	
Ítems18	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	
Ítems19	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	
Ítems20	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	
Ítems21	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	
Ítems22	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	1	1	2	3	3	3	2	3	1	2	1	1	2	2	3	3	2	1	3	1	1	1	3	2	1	1	2	1	2		
Ítems23	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	

Ítems24	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4												
Ítems25	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3										
Ítems26	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3								
Ítems27	3	1	1	3	1	3	2	1	2	3	2	2	1	1	1	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1	2	2	3	1	3					
Ítems28	3	3	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	1	1	3	2	1	3	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1				
Ítems29	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4				
Ítems30	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4		
Ítems31	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5			
Ítems32	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3		
Ítems33	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5		
Ítems34	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	
Ítems35	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3			
Ítems36	2	3	2	3	3	1	1	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	1	1	3	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2				
Ítems37	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	
Ítems38	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	
Ítems39	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3		
Ítems40	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4			
Ítems41	2	2	1	3	1	3	2	1	1	3	3	2	1	3	3	2	2	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	2	2	3	1	2	2	1	3	3	3	3	3				
Ítems42	1	1	1	1	3	3	3	2	3	1	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	3	3	3	2	1	1	2	2	2	1	1	2	3	3	2	1	3	3	2	1	
Ítems43	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	3	3	1	2	3	3	1	1	2	1	1	3	1	3	2	3	3	3	1	2	1	3	2	1	1	2	1	1	3	1	1	3	1		
Ítems44	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	2	3	1	3	3	2	3	4	2	3	2	4	3	2	4	3		
Ítems45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5				
Ítems46	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	
Ítems47	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3
Ítems48	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3		
Ítems49	1	2	1	2	2	3	1	3	2	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	3	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1			
Ítems50	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4		
Ítems51	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1	3	1	3	2	3	2	2	1	2	3	3	1	2	1	1	1	1	3	3	2	3	1	1	2	3	3	2	3	3	2	3		

Ítems52	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5						
Ítems53	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
Ítems54	1	3	1	3	2	1	1	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3					
Ítems55	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3					
Ítems56	3	3	1	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	3	1	3	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	3	2	1	1	2	2	2					
Ítems57	1	3	3	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3					
Ítems58	1	1	1	1	3	1	2	3	1	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	1	2	1	3	3	1	1	1	2	2	3	2	1	2	3					
Ítems59	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3					
Ítems60	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5					
Ítems61	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	1	1	2	2	3	2	1	3	1	2	1	1	3	1	2	2					
Ítems62	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4			
Ítems63	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	1	1	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3				
Ítems64	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5				
Ítems65	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3				
Ítems66	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	1	1	2	2	2				
Ítems67	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4				
Ítems68	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3			
Ítems69	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5				
Ítems70	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3			
Ítems71	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3			
Ítems72	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5			
Ítems73	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4		
Ítems74	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5
Ítems75	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3			
Ítems76	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3		
Ítems77	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4		
Ítems78	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5		
Ítems79	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4		

Ítems80	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5							
Ítems81	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4						
Ítems82	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4					
Ítems83	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5				
Ítems84	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3		
Ítems85	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4		
Ítems86	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3			
Ítems87	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4
Ítems88	3	2	1	1	3	2	1	3	3	1	3	2	3	1	1	3	1	3	2	2	3	1	2	3	1	3	1	2	1	1	1	3	2	3	2	3	2	3	1	2		
Ítems89	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4		
Ítems90	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	
Ítems91	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3		
Ítems92	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	
Ítems93	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
Ítems94	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	
Ítems95	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	
Ítems96	3	3	3	2	3	3	2	1	1	2	1	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	1	2	2	1	1	2	1	3	2	2	1	2		
Ítems97	2	1	1	3	2	3	3	3	2	1	3	1	2	3	1	2	3	1	3	1	3	2	1	2	1	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	
Ítems98	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	
Ítems99	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	
Ítems100	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
Ítems101	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	
Ítems102	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	3	3	1	3	2	2	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	3	1	3	1	1	
Ítems103	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	
Ítems104	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
Ítems105	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	
Ítems106	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	
Ítems107	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	

Ítems108	1	3	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	2	1	3	1	3	3	2	1	3	2	1	1	2	2	1	3	1							
Ítems109	3	1	2	1	2	1	3	3	1	1	3	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	3	3	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	1	2	3	2	3	1	
Ítems110	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	
Ítems111	3	1	2	3	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	3	1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	1	2	2	2	1	1	2	
Ítems112	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
Ítems113	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	
Ítems114	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	
Ítems115	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
Ítems116	2	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	1	3	1	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	2	
Ítems117	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
Ítems118	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3

## ANEXO N° 05 – Carta de aceptación de la Municipalidad Provincial de Trujillo



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
DE TRUJILLO**

**GERENCIA DE PERSONAL**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

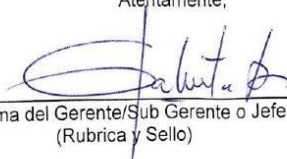
Trujillo, 18 de julio de 2021

### CARTA DE AUTORIZACIÓN

Por el presente documento, yo FRANCISCO JOSÉ GALARRETA ARIAS, identificado con DNI N° 80401655 en mi calidad de Responsable del Área Funcional de Contratos autorizo que se puede utilizar el nombre e información de esta entidad municipal, para la Tesis de Pregrado de los alumnos Paiva Rojas Luis Enrique con ID 000152173 y Zafra Fernández Gabriel con ID 000149203, con el tema denominado Relación del ambiente institucional con el engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021.

La entidad precisa que toda la información será para uso exclusivamente académico, caso contrario, los bachilleres quedarán sujetos a la responsabilidad por daños y perjuicios que cause; así como, a las sanciones de carácter penal o legal a que hubiere lugar.

Atentamente,

  
Firma del Gerente/Sub Gerente o Jefe de Unidad  
(Rubrica y Sello)



C.c.  
Archivo  
FJGA



## ANEXO N° 06 – TURNITIN

### Ambiente institucional y el engagement laboral de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021

Autores: Br. Paiva Rojas, Luis Enrique  
Br. Zafra Fernández, Gabriel Issac

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

4%

2

repositorio.unajma.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

4

docplayer.es

Fuente de Internet

2%

5

repositorio.upao.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

es.scribd.com

Fuente de Internet

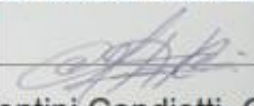
1%

7

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

1%

  
Mg. Fiorentini Candiotti, Giovanni  
Profesor Asesor

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

18-05-2022

## ANEXO N°.07 – FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Datos del Experto					
<b>Apellidos y nombres</b>	García Crisanto Alex				
<b>Centro laboral</b>	Universidad Privada Antenor Orrego				
<b>Grado Académico</b>	Doctor				
<b>Fecha de validación</b>	10-01-2022	<b>Email</b>	agarcia19@upao.edu.pe		
Datos del trabajo de investigación					
<b>Título de la investigación</b>	Ambiente institucional y el engagement laboral de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021				
<b>Investigadores</b>	Br. Paiva Rojas, Luis Enrique Br. Zafra Fernández, Gabriel Issac				
<b>Tipo de instrumento</b>	Cuestionario				
<b>Rangos de valoración</b>	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5

N°	Ítems	Valoración	Observaciones
01	¿Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo?	5	-
02	¿Tengo claro los objetivos establecidos en mi trabajo?	5	-
03	Conoce la estructura organizacional de su institución	5	-
04	Conoce cuales son las funciones que le corresponde desempeñar	5	-
05	¿Coordino, Planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales del Plan Operativo?	5	-
06	¿Existe un plan Operativo para lograr los objetivos de la Municipalidad?	5	-
07	¿Cuento con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar mi trabajo?	5	-
08	¿Tengo voz y voto en las decisiones que se toman en mi área de trabajo?	5	-
09	¿Cumplo con las metas establecidas en mi área de trabajo?	5	-
10	¿Soy responsable de cumplir los estándares de Desempeño y/o rendimiento?	5	-
11	¿Mi trabajo lo realizo en equipo con el apoyo de mis compañeros?	5	-
12	¿Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?	5	-
13	¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa?	5	-
14	¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?	5	-
15	¿Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por la Municipalidad?	5	-
16	¿Usted está de acuerdo con su asignación salarial?	5	-
17	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	5	-
18	¿Siente que en la municipalidad se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?	5	-
19	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?	5	-
20	¿Cree usted que el alcalde y los jefes(as) de cada área se comunican adecuada y oportunamente?	5	-
21	¿Cuenta con acceso a la información suficiente y adecuada para cumplir con su trabajo?	5	-
22	¿Las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios adecuados y oportunos?	5	-
23	¿Para usted los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	5	-
24	En mi trabajo me siento lleno de energía.	5	-
25	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	5	-
26	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	5	-
27	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	5	-
28	Soy muy persistente en mi trabajo.	5	-
29	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.	5	-
30	Mi trabajo tiene sentido y propósito.	5	-

31	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	5	-
32	Mi trabajo me inspira.	5	-
33	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	5	-
34	Mi trabajo es retador.	5	-
35	El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando.	5	-
36	Cuando estoy trabajando "olvido" todo lo que pasa alrededor de mí.	5	-
37	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.	5	-
38	Estoy inmerso en mi trabajo.	5	-
39	Me "dejo llevar" por mi trabajo.	5	-
40	Me es difícil "desconectar" del trabajo	5	-

Fuente: Villanueva (2017) y Pérez (2018)

El instrumento puede ser aplicado: Si ( X ) No ( )




---

Firma del Experto

Datos del Experto				
Apellidos y nombres	Ramos Flores Francisco Alexandro			
Centro laboral	Universidad Privada Antenor Orrego			
Grado Académico	Magister			
Fecha de validación	11-01-2022	Email	framosf1@upao.edu.pe	
Datos del trabajo de investigación				
Título de la investigación	Ambiente institucional y el engagement laboral de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021			
Investigadores	Br. Paiva Rojas, Luis Enrique Br. Zafra Fernández, Gabriel Issac			
Tipo de instrumento	Cuestionario			
Rangos de valoración	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre
	1	2	3	4
			Siempre	5

Nº	Ítems	Valoración	Observaciones
01	¿Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo?	5	-
02	¿Tengo claro los objetivos establecidos en mi trabajo?	5	-
03	Conoce la estructura organizacional de su institución	5	-
04	Conoce cuales son las funciones que le corresponde desempeñar	5	-
05	¿Coordino, Planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales del Plan Operativo?	5	-
06	¿Existe un plan Operativo para lograr los objetivos de la Municipalidad?	5	-
07	¿Cuento con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar mi trabajo?	5	-
08	¿Tengo voz y voto en las decisiones que se toman en mi área de trabajo?	5	-
09	¿Cumplo con las metas establecidas en mi área de trabajo?	5	-
10	¿Soy responsable de cumplir los estándares de Desempeño y/o rendimiento?	5	-
11	¿Mi trabajo lo realizo en equipo con el apoyo de mis compañeros?	5	-
12	¿Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?	5	-
13	¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa?	5	-
14	¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?	5	-
15	¿Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por la Municipalidad?	5	-
16	¿Usted está de acuerdo con su asignación salarial?	5	-
17	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	5	-
18	¿Siente que en la municipalidad se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?	5	-
19	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?	5	-
20	¿Cree usted que el alcalde y los jefes(as) de cada área se comunican adecuada y oportunamente?	5	-
21	¿Cuenta con acceso a la información suficiente y adecuada para cumplir con su trabajo?	5	-
22	¿Las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios adecuados y oportunos?	5	-
23	¿Para usted los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	5	-
24	En mi trabajo me siento lleno de energía.	5	-
25	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	5	-
26	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	5	-
27	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	5	-
28	Soy muy persistente en mi trabajo.	5	-
29	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.	5	-
30	Mi trabajo tiene sentido y propósito.	5	-
31	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	5	-
32	Mi trabajo me inspira.	5	-
33	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	5	-

34	Mi trabajo es retador.	5	-
35	El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando.	5	-
36	Cuando estoy trabajando "olvido" todo lo que pasa alrededor de mí.	5	-
37	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.	5	-
38	Estoy inmerso en mi trabajo.	5	-
39	Me "dejo llevar" por mi trabajo.	5	-
40	Me es difícil "desconectar" del trabajo	5	-

Fuente: Villanueva (2017) y Pérez (2018)

El instrumento puede ser aplicado: Si ( X ) No ( )




---

Firma del Experto

Datos del Experto				
<b>Apellidos y nombres</b>	Fiestas Dejo Iris Paola			
<b>Centro laboral</b>	Universidad Privada Antenor Orrego			
<b>Grado Académico</b>	Magister			
<b>Fecha de validación</b>	12-01-2022	<b>Email</b>	ifiestasd@upao.edu.pe	
Datos del trabajo de investigación				
<b>Título de la investigación</b>	Ambiente institucional y el engagement laboral de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021			
<b>Investigadores</b>	Br. Paiva Rojas, Luis Enrique Br. Zafra Fernández, Gabriel Issac			
<b>Tipo de instrumento</b>	Cuestionario			
<b>Rangos de valoración</b>	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre
	1	2	3	4
			Siempre	5

Nº	Ítems	Valoración	Observaciones
01	¿Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo?	5	-
02	¿Tengo claro los objetivos establecidos en mi trabajo?	5	-
03	Conoce la estructura organizacional de su institución	5	-
04	Conoce cuales son las funciones que le corresponde desempeñar	5	-
05	¿Coordino, Planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales del Plan Operativo?	5	-
06	¿Existe un plan Operativo para lograr los objetivos de la Municipalidad?	5	-
07	¿Cuento con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar mi trabajo?	5	-
08	¿Tengo voz y voto en las decisiones que se toman en mi área de trabajo?	5	-
09	¿Cumplo con las metas establecidas en mi área de trabajo?	5	-
10	¿Soy responsable de cumplir los estándares de Desempeño y/o rendimiento?	5	-
11	¿Mi trabajo lo realizo en equipo con el apoyo de mis compañeros?	5	-
12	¿Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?	5	-
13	¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa?	5	-
14	¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?	5	-
15	¿Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por la Municipalidad?	5	-
16	¿Usted está de acuerdo con su asignación salarial?	5	-
17	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	5	-
18	¿Siente que en la municipalidad se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?	5	-
19	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?	5	-
20	¿Cree usted que el alcalde y los jefes(as) de cada área se comunican adecuada y oportunamente?	5	-
21	¿Cuenta con acceso a la información suficiente y adecuada para cumplir con su trabajo?	5	-
22	¿Las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios adecuados y oportunos?	5	-
23	¿Para usted los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	5	-
24	En mi trabajo me siento lleno de energía.	5	-
25	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	5	-
26	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	5	-
27	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	5	-
28	Soy muy persistente en mi trabajo.	5	-
29	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.	5	-
30	Mi trabajo tiene sentido y propósito.	5	-
31	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	5	-
32	Mi trabajo me inspira.	5	-
33	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	5	-

34	Mi trabajo es retador.	5	-
35	El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando.	5	-
36	Cuando estoy trabajando "olvido" todo lo que pasa alrededor de mí.	5	-
37	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.	5	-
38	Estoy inmerso en mi trabajo.	5	-
39	Me "dejo llevar" por mi trabajo.	5	-
40	Me es difícil "desconectar" del trabajo	5	-

Fuente: Villanueva (2017) y Pérez (2018)

El instrumento puede ser aplicado: Si ( X ) No ( )




---

Firma del Experto

## ANEXO N°.08 – V DE AIKEN

V de Aiken del cuestionario							
Ítem				Promedio	V	I.C. al 95%, Z: 1.96	
	Juez 01	Juez 02	Juez 03			Límite inferior	Límite superior
01	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
02	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
03	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
04	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
05	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
06	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
07	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
08	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
09	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
10	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
11	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
12	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
13	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
14	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
15	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
16	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
17	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
18	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
19	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
20	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
21	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
22	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
23	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
24	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
25	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
26	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
27	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
28	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
29	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
30	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
31	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
32	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
33	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
34	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
35	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
36	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
37	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
38	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
39	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
40	5	5	5	5	1.00	0.55	1.00
<b>V de Aiken general del cuestionario</b>					<b>1.00</b>		



## ANEXO N° 09 – FOTOS

