



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“Motivación y Engagement Laboral en Piscis Mg Consultores
contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno 2017”**

TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE:

Licenciado en Administración

AUTORA:

Katterine Quispe Huanca

ASESOR:

Dr. Teresa Narváez Aranibar

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión De Talento Humano

LIMA- PERÚ


2017

PÁGINAS PRELIMINARES

Página Jurado



Dr. Salas Quinto Oscar
Presidente



Dr. Lino Gamarra Edgar
Secretario



Dr. Narvaez Aranibar Teresa
vocal

Dedicatoria

A dios a mi madre profesores y toda la persona que me apoyaron y tuvieron paciencia, que es y será siempre la motivación para ser cada día una mejor persona.

Agradecimiento

Agradezco a todos los que contribuyeron a la realización de la presente tesis ante todo a Dios a mi madre y profesores, por su apoyo incondicional que me inspiran para seguir adelante y luchar por mis objetivos y sueños, así mismo agradecer a la Universidad Cesar Vallejo por haber contribuido a la formación y desarrollo académico de mi carrera, a los docentes que contribuyeron en los cinco años estudios y en especial a mi asesora Teresa Narváez Aranibar.

Adicionalmente agradecer a la empresa Piscis Mg Consultores contratistas Generales S.R.L. por la oportunidad laboral que me brindo, así como la aprobación para la aplicación de mi investigación, a mis supervisoras y compañeras de trabajo.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Katterine Quispe Huanca, con DNI N° 45013233, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por la cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, diciembre del 2017



Katterine Quispe Huanca

Presentación

Señores miembros del jurado

Dado con el cumplimiento a las normas del reglamento de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, para la elaboración de dicha tesis de bachiller en la carrera de Administración, presento la tesis denominada “Motivación y Engagement Laboral en Piscis Mg Consultores contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno 2017”, la misma que someto a vuestra evaluación y espero que cumpla con los requisitos necesarios para su aprobación y lograr obtener la licenciatura en Administración.

Señores miembros del jurado, espero que la presente investigación sea evaluada y logre su aprobación.

Atte,



KATTERINE QUIPSE HUANCA

ÍNDICE

PÁGINAS PRELIMINARES.....	ii
Página Jurado.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad.....	vi
Presentación.....	vii
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCION.....	iii
1.1. Realidad Problemática.....	3
1.2. TRABAJOS PREVIOS.....	5
1.3. TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA.....	13
1.4. Formulación del problema.....	19
1.5. Justificación Del Estudio.....	20
1.6. Hipótesis.....	22
1.7. Objetivo.....	23
II. MÉTODO.....	24
2.1. Diseño de investigación.....	25
2.1.1. No Experimental.....	25
2.1.2. Transversal.....	25
2.2.3. Nivel de Investigación: Descriptiva – Correlacional.....	25
2.2. variables, operacionalizacion.....	26
2.3. Población y censo.....	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	
28	
2.5. Método de análisis de datos.....	33

2.6. Aspectos éticos	34
II. RESULTADOS	35
III. CONCLUSIONES.....	52
IV. RECOMENDACIONES	56
V. BIBLIOGRAFÍA.....	60
ANEXOS	63
Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos	64
<i>Anexo 3: Matriz de consistencia</i>	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Cuadro de Operacionalización de las V1 Y V2	27
Tabla 2: Validación por juicio de expertos de la V1	30
Tabla 3 Validación por juicio de expertos de la V2	31
Tabla 4 Estadística de fiabilidad de Motivación.....	33
Tabla 5 Estadística de fiabilidad de Engagement laboral	34
Tabla 6 Prueba de Rho de Sperman de la variable Motivación y Engagement Laboral del personal Motivación y Engagement Laboral en Piscis Mg Consultores contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno 2017.....	37
Tabla 7 Prueba de Rho de Sperman de la variable Engagement Laboral y dimensión Necesidades Fisiológicas del personal Piscis Mg Consultores contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno 2017.....	39
Tabla 8 Prueba de Rho de Spearman de la variable engagement laboral y necesidades de seguridad del personal del personal Piscis Mg Consultores contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno 2017	40
Tabla 9 Prueba de Rho de Spearman de la variable Engagement laboral y la dimensión necesidades sociales del personal de Piscis Mg Consultores contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno 2017	42
Tabla 10 Prueba de Rho de Spearman de la variable Engagement laboral y necesidades de estima del personal de Piscis Mg Consultores contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno 2017	44
Tabla 11 Prueba de Rho de Spearman de la variable Engagement laboral y dimisión necesidades autorrealización del personal de Piscis Mg Consultores contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno 2017	46
Tabla 12 Matriz de consistencia	67

RESUMEN

La investigación realizada tuvo como título motivación y engagement laboral del personal de la empresa Piscis Mg. Consultores Contratistas, teniendo como objetivo principal Determinar la relación que existe entre la motivación y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L Juliaca Puno, 2017, teniendo como variable I, motivación cuyas dimensiones de apoyo fueron: necesidad fisiológica, necesidad de autorrealización, necesidad de seguridad, necesidad social y necesidad de estima, apoyado en la teoría de las necesidad de Abraham Maslow; así mismo la variable II, engagement laboral que sus dimensiones fueron: vigor, dedicación y absorción, , apoyada en la teoría de Salanova Schufeli. Se utilizó un diseño descriptivo correlacional con una muestra que estuvo constituida por 30 trabajadores de Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L Juliaca Puno.

El instrumento utilizado en la investigación fue el cuestionario conformado por 35 ítems para motivación y 30 ítems para engagement laboral; ambos presentaron la escala tipo Likert. Los resultados indican que existe correlación significativa positiva entre la motivación y engagement laboral, habiéndose obtenido como resultados en los análisis estadísticos con la prueba Rho Spearman coeficiente de correlación de 0.841** con un nivel de significación bilateral de 0.000, que por ser menor a 0.05 acepta que existe relación entre la motivación y engagement laboral de Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L Juliaca Puno 2017.

Palabras claves: Motivación, engagement laboral, bournot, colaborador motivado.

ABSTRACT

The research carried out was motivation and work engagement of the personnel of the company Piscis Mg. Consultores Contratistas, having like main objective To determine the relation that exists between the motivation and the labor Engagement in the Company Piscis Mg Consultores General Contractors SRL Juliaca Puno, 2017, having like variable I, motivation whose dimensions of support were: physiological necessity, necessity of self-realization, need for security, social need and need for esteem, supported by the theory of the needs of Abraham Maslow; likewise the variable II, labor engagement that its dimensions were: vigor, dedication and absorption, supported by the Salanova Schufeli theory. A descriptive correlational design was used with a sample that was constituted by 30 workers of Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L Juliaca Puno.

The instrument used in the research was the questionnaire consisting of 35 items for motivation and 30 items for labor engagement; both presented the Likert scale. The results indicate that there is a significant positive correlation between motivation and work engagement, having obtained as a result in statistical analysis with the Rho Spearman test correlation coefficient of 0.841 ** with a bilateral significance level of 0.000, which is less than 0.05 accepts that there is a relationship between the motivation and work engagement of Piscis Mg Consultores Contratistas Generales SRL Juliaca Puno 2017.

Keywords: Motivation, work engagement, bournot, motivated collaborator.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad Problemática

Desde la mitad del siglo XX las teorías concernientes a la motivación nacen de las relaciones sociales como la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo (1930), la jerarquía de las necesidades de Maslow (1954), teoría de McClelland (1989), la teoría X y Y de McGregor (1966), entre otras, en base a ello a medida que pasa el tiempo las teorías se hacían más fuerte, ya que situaban en el centro a personas frente a las empresas, considerando a las personas como el activo más valioso que pueda poseer la organización y se pone en énfasis describir el comportamiento de los individuos en un sistema creado.

En la actualidad capital humano es clave del éxito en una organización. Este concepto hace referencia a la capacidad beneficiosa de una organización en base a la calidad de formación de sus colaboradores y a su experiencia de trabajo. Por ende, las organizaciones están en constante apertura a los cambios y fuerza de voluntad para la mejora y crecimiento.

A nivel internacional dentro de las empresas constructoras existen diversos problemas que se engloban en un solo concepto como la deficiente administración de los recursos humanos, financieros y tecnológicos. Todo esto refleja en una baja productividad y un nivel de competencia deficiente. Por ello específicamente en Brasil cada constructora busca marcar la diferencia adoptando tecnologías de última generación y contratando personal calificado y profesional a quienes les comparten capacitación y herramientas necesarias para brindar la mejor atención.

A nivel nacional existe organizaciones de servicio que reconocen la importancia que tienen sus recursos humanos, por la competitividad en los diferentes rubros ya que cada organización son parte fundamental del crecimiento del Perú, en Lima las constructoras no son la excepción; ante

ello las entidades que desempeñan esta labor se encuentra en una constante competencia entre sí para ser reconocidas como los mejores y obtener los resultados esperados por la alta gerencia, más aun cuando todos ofrecen los mismos productos y servicios.

En el rubro del sector de construcción, la motivación es un factor importante del cual se realizaron investigaciones relevantes; según la **revista Gestión Práctica de Motivación (2015)**, se realizó una encuesta a los trabajadores de las principales compañías de la industria automotriz en Baja California, México, los resultados fueron que el 67 % está conforme con la motivación, ya que el personal participa en la toma de decisiones, para proponer nuevas formas de trabajo y el 33 % considera que el engagement laboral es pésimo por la falta de motivación, no les permiten crecer a cada colaborador.

Sin embargo, surgen elementos que causan inconformidades o barreras comunicacionales que conllevan a cortar relaciones con otros seres humanos. Por consiguiente, mantener un clima armonioso en cualquier organización o grupo familiar es lo más ideal para promover y mantener buenas relaciones sociales.

Piscis Mg se basa directamente a la realización de proyectos públicos y privado, dichos proyectos tienen un plazo determinado de contrato. Se observó que la empresa no da lugar a sus colaboradores ya que su objetivo esencial son los resultados, y no el proceso de la realización laboral, ello ha ocasionado identificar falencias en el tiempo de entrega de proyectos programados, de acuerdo a las incidencias se considera que la empresa no está concientizada con la motivación laboral, por lo tanto, no resaltan los colaboradores engaged, nivel de la empresa en un 80% son los colaboradores que no se sienten bien trabajando. Se concluye que la empresa no comprende las necesidades de su personal para satisfacerla, ya que el motivar no solo se trata de buena remuneración, también se considera que la conducta humana está centrada en la satisfacción de las propias necesidades, por lo que los trabajadores tienen para dar más por la

empresa, aquí es donde se requiere el grado de motivación de ambas partes.

Esta descripción; origina a dicha investigación, analizar a qué modo incide la motivación laboral en el desempeño de la empresa, para determinar cuáles son los aspectos minuciosos que influyen en la desmotivación y en qué grado se halla su identidad organizacional, identificando sus expectativas con respecto al clima laboral, relaciones personales e incentivos que de algún modo impide que se sientan identificados con la organización anteriormente mencionada y se creen semblantes desmotivadores.

El Engagement Laboral es un estado en el que los colaboradores poseen sentido de pertenecía hacia la organización, orientados a dar un esfuerzo extra y de esa manera comprometerse con entusiasmo, para alcanzar el éxito y desarrollo de la organización.

Para Piscis Mg a partir de esta investigación serán el activo más importante para la empresa, creando así colaboradores engaged que se sientan comprometidos y trabajen con entusiasmo en base al modelo motivacional que se incrementara a dicha empresa. Esto conllevara a que ambas partes tanto el empleador, como el empleado, sientan satisfacción de cumplir a tiempo los diferentes contratos en cuanto a los distintos proyectos.

1.2. TRABAJOS PREVIOS

Con el propósito de adentrar la investigación al problema citado se ha tomado como referencia las siguientes investigaciones congruentes con el tema, los cuales son:

Pablo Morales (2017), en su tesis “La Motivación intrínseca y el clima laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Rey David Cia Ltda.” De la Universidad Técnica de Ambato de Ecuador. La presente investigación tiene como **objetivo** de estudio Establecer cómo influye la Motivación

Intrínseca en el Clima Laboral Cooperativa de Ahorro y Crédito Rey David Cía. Ltda; se emplea la **metodología** de los niveles exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo, trabajándose con una **población** de 11 personas objeto de estudio, aportando en la eficiencia y rendimiento, se considera a las variables de estudio para motivar al trabajador en la realización de funciones, contribuyendo en la productividad, estabilidad, adaptabilidad, clima, seguridad y confianza y manteniendo la equidad en la designación de funciones, se utilizó una encuesta con el **instrumento** de cuestionario destinado a varias personas contando con preguntas ordenadas precisando la motivación en el desempeño. El estudio dio como resultado un valor de coeficiente de correlación de spearman representado por el 0.682, por lo tanto, la correlación es moderada; y siendo el valor de significancia de 0.000 El **resultado** fue que “La motivación intrínseca se incide en el clima organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Rey David Cía. Ltda. Se llega a la **conclusión** que la empresa no maneja políticas, ni procesos respecto a la motivación intrínseca entre sus colaboradores, también dicha empresa maneja sistemas tradicionales de superación personal individual y competitiva, dejando que sus obligaciones de trabajos sean monótonas. En esta investigación se pudo evidenciar que en la institución no existe una adecuada motivación intrínseca, afectando en el clima laboral, perjudicando en la toma de decisiones, estimulando un inadecuado rendimiento laboral, que desfavorece en el cumplimiento de metas y objetivos, razón por la cual el presente estudio apoya en el fortalecimiento de autoestima, en la capacidad para emitir juicios de valor, favoreciendo en el trabajo.

Córdoba (2015), en su tesis titulada “Niveles de Engagement en los Colaboradores de una Industria de detergentes”. Título para obtener el grado de Licenciada en Psicología Industrial / Organizacional. Desarrollada en la Universidad Rafael Landívar de la región de Escuintla de Guatemala. El **objetivo** de la investigación es identificar los niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla. Se basó en la **teoría** de Salanova y Schaufeli (2009). Tipo de

investigación descriptiva y como técnica una encuesta con una muestra de 69 sujetos, El estudio concluyó con un valor de coeficiente de correlación de spearman de 0.737 afirmando que existe correlación fuerte entre ambas variables, y se obtuvo un valor de significancia de 0.000, los resultados que se dieron en esta investigación es un aporte significativo para la empresa, ya que permitió conocer los niveles de Engagement de los colaboradores. Así mismo se identificaron los factores que conforman el Engagement y el impacto que representa en ellos. Luego de analizar los resultados obtenidos se **concluye** que los colaboradores son entusiastas hacia su trabajo, además de una total absorción y concentración en sus actividades laborales. El trabajo realizado fue oportuno para la investigación, ya que es aconsejable tener colaboradores satisfechos en su labor. Esta investigación aporta ya que los colaboradores son considerados un valor activo para la empresa.

Laura (2015), en su tesis titulada “Motivación Laboral y Engagement en el Sector Público Nacional”. Desarrollada en la Universidad Fasta de la ciudad de Mar de Plata de Buenos Aires, Argentina. El **objetivo** es identificar la relación existente entre la Motivación Laboral y Engagement en el Sector Público Nacional. Se basó en la **teoría** de Salanova M. – Schaufell W. (2009). Tipo de **investigación** es de tipo exploratorio, con una muestra de 105 empleados. El estudio concluyó con un coeficiente de correlación de 0.728 y el valor de significancia de 0.000, por lo tanto, se acepta la hipótesis. Los **resultados** obtenidos permiten afirmar en primer lugar que existen relación entre la Motivación Laboral y Engagement y que la relación existente entre ambos conceptos es una relación directa. En **conclusión**, se puede afirmar que cuanto más motivado está el trabajador, se registran niveles más altos de engagement. Los colaboradores engaged son sinónimo de un buen éxito empresarial; ya que el éxito radicara en los índices de motivación de cada uno de los miembros que componen la organización. Ante dicha información la organización deberá reconocer el talento individual de cada colaborador y potencializarlo.

Es importante considerar los antecedentes nacionales como el de **Gissela Meza (2016)**, en su tesis titulada “Programa Motivacional para la satisfacción de los colaboradores en la empresa inversiones Mam S.A.C. 2014. Desarrollada en la universidad Autónoma del Perú, para obtener el grado de Licenciado en Administración de Empresas. La investigación tiene como **objetivo** elaborar el programa motivacional que permita la satisfacción de los colaboradores en la empresa INVERSIONES MAM S.A.C., generando así que se minimicen los errores y se maximicen los beneficios. se basó en la **teoría** de Chiavenato (2010). El instrumento que se utilizó es una encuesta libre y que las personas con los que probó el instrumento se les considero colaboradores de la investigación con una **muestra** de 40 colaboradores, según los resultados los colaboradores nos dan la expectativa de una adecuada motivación, sino también es indispensable para ellos el poder sentirse identificados con la empresa. En **conclusión**, se diseñó el programa motivacional, con la finalidad de ayudar a identificar qué tipo de satisfacción espera el colaborador recibir por parte de la empresa. En tal sentido con la investigación se conoció a profundidad la situacional actual y emocional por la cual están atravesando los colaboradores; para que a su vez puedan aprovechar esta información obtenida para que puedan motivar a los colaboradores de una forma constante y oportuna; ofreciendo así a los colaboradores una motivación que los satisfaga y genere que estos se sientan a gusto con el trabajo que realizan en la empresa.

Sánchez (2016), en su tesis titulada “Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote” Desarrollada en la universidad Cesar Vallejo, para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología. La investigación realizada tuvo como **objetivo** establecer la existencia de la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote. Para realizar el presente proyecto se utilizó una muestra conformada por toda la **población** de 120 colaboradores por ser una población pequeña y a quienes se les aplicó la

teoría de Motivación por Robbins (2004) y el cuestionario de satisfacción laboral de Sonia Palma (2006). La prueba estadística aplicada fue de Correlación de Pearson, los resultados que se dieron es que la Motivación y Satisfacción Laboral se relacionan con un coeficiente de correlación de 0.877 y un nivel de coeficiente 0.000, lo cual demuestra que consta de una correlación muy alta y significativa entre ambas variables. Así mismo en cuanto a los niveles de motivación se observa que el 42.5% de la población se encuentra en un nivel alto; y en los niveles de la variable de satisfacción laboral el 44.2% de la población predomina en un nivel satisfactorio. **Concluye** que el factor Poder de la variable de motivación se relaciona significativamente con una correlación alta a la variable de satisfacción; y el factor II Beneficios laborales y/o remunerativos, factor III Políticas administrativas, factor IV Relaciones sociales y factor V Desarrollo personal se relacionan en un nivel alto y muy alto con la variable Satisfacción Laboral. El aporte de esta tesis es de gran significancia, ya que dicha empresa tiene un altísimo margen de resultado positivo, por ende, podrán ir mejorando más para que dicha satisfacción avance junto con la motivación que brinde la organización.

Bobadilla, Callata y Caro (2015), en su tesis titulada "Engagement Laboral y Cultura Organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global". Título para obtener el grado Académico de Magister en Desarrollo Organizacional y Dirección de Empresas. Desarrollada en la Universidad del Pacífico. El presente estudio tuvo como **objetivo** determinar las relaciones directas e indirectas de la cultura organizacional y orientación cultural sobre el engagement. Definió un estudio de tipo cuantitativo, explicativo, no experimental transaccional y como técnica una encuesta, usando como instrumento UWESS de Schaufeli y Bakker (2003) que contiene tres dimensiones y subescalas: vigor, dedicación, absorción, los participantes fueron 219 colaboradores de los 41821 trabajadores dependientes que pertenecen a 9 sedes de la organización a nivel global. Las teorías utilizadas para el engagement la Utrecht Work Engagement Scale (UWES), de Sshaufeli y Bakker (2003). Se utilizó el estadístico de correlación Spearman obteniendo como resultado un valor de correlación

de spearman de 0.714, y un valor de significancia de 0.000, por lo tanto, existe relación entre las variable I y I para medir el nivel de asociación entre las dimensiones de las dos variables. **Concluyendo** que existe relación entre correlacional estadísticamente significativa, positiva y moderada en la relación entre el engagement y el tipo de cultura organizacional. Para esta investigación se propuso determinar si existe o no relación entre las variables, se pudo verificar que usando el modelo UWESS y DOCS, si existe relación entre ambas variables y las dimensiones de cultura organizacional. Adicionalmente a ello se identifica que la cultura es fundamental para un compromiso de los colaboradores en su trabajo. Según la propuesta que dicha investigación, en mi opinión es muy confortable para la organización, además que se trabajaran dos aspectos transversales que son la responsabilidad social corporativa y la comunicación.

Amaya (2015), en su tesis titulada “La cultura organizacional como herramienta para incrementar la Motivación en los trabajadores de la Empresa Camposol S.A.” Desarrollada en la Universidad Nacional de Trujillo, para obtener el título de Licenciado en Administración. El presente trabajo de investigación tiene como **objetivo** analizar la cultura organizacional y como esta incrementa la motivación en los trabajadores de la empresa Camposol. Se enfocó en la **teoría** de Maslow (1954) se utilizó el diseño de investigación descriptiva transversal, así como **métodos** inductivos; analítico, estadístico y la técnica de investigación de toma de datos, como la encuesta. En las encuestas aplicadas a los trabajadores de la empresa Camposol S.A. Se contó con una población de 480 trabajadores del área administrativa de la empresa Camposol, obteniendo una **muestra** de 214 trabajadores administrativo, este resultado está fundamentado en nuestro marco teórico, que nos dice que al combinar los resultados de los componentes del Perfil Cultural, obtendremos un nuevo **resultado**, esto es, los rasgos de la personalidad organizativa (cultura organizacional), en el estudio se obtuvo un valor de correlación de 0.734 y un valor de significancia de 0.000 que afirma la relación entre la variable I y

Al notándose al respecto que solo el 39.07 por ciento de trabajadores, siempre y casi siempre se identifican con la estructura orgánica y con el estilo de dirección de la empresa (Perfil Cultural), mientras que el 60.93 por ciento a veces, pocas veces y nunca están de acuerdo. Se **concluye** que la Cultura Organizacional manifestada en Camposol, no identifica a la mayoría de trabajadores y en consecuencia está influyendo de manera débil y escasamente compartida. Según la apreciación que se dio como resultado en cuanto a la Cultura Organizacional; en mi opinión la empresa debe aplicar otro tipo de estrategia como distintos programas motivacionales. Por ejemplo, talleres de trabajo en equipo, talleres de liderazgo, talleres de crecimiento personal, etc. El Engagement o compromiso es un tema de mucha importancia en toda organización, por lo que ha causado el interés en la realización de diversas investigaciones.

Lama y Estrada (2016), en su tesis titulada “Engagement laboral y liderazgo de servicio: el rol mediador de los recursos laborales en una empresa de servicios”. Desarrollada en la universidad del Pacífico, el presente estudio tuvo como **objetivo** establecer si el liderazgo de servicio predice significativamente el engagement, y si existe mediación por parte de los recursos laborales en la relación del liderazgo de servicio y el engagement, en una empresa de servicio. Para poder determinarlo se diseñaron, dos hipótesis, una directa y una indirecta. Diseñamos un **estudio** de tipo cuantitativo, explicativo, no experimental y transaccional. Se tomó como base el modelo de engagement sobre la teoría de demanda y recursos laborales en base a las **teorías** de (JD-R) de Demerouti et al. 2001; Bakker y Demerouti 2006, y el modelo de liderazgo de servicio de Van Dierendonck et al., 2009. Los hallazgos demuestran que existe una relación de predicción entre el liderazgo de servicio y el engagement, es decir, a mayor nivel de liderazgo de servicio habrá mayor nivel de engagement en los trabajadores; pero cuando se tiene la mediación de los recursos laborales (retroalimentación, apoyo social y autonomía), la relación entre el liderazgo de servicio y engagement, desaparece, y los recursos laborales incrementan el nivel de engagement en los trabajadores,

habiéndose obtenido de la investigación un valor de correlación de spearman de 0.529 y un valor significativo de 0.000. A partir de los resultados, desarrollamos una propuesta de un plan de mejora a través del cual buscamos, sobre la base de los hallazgos, optimizar el nivel de engagement laboral, que buscamos implementar acciones relevantes para la gestión de personas, por tanto, se **concluye** que el personal de la organización percibe maximizar los recursos laborales, a través de un estilo de liderazgo de servicio, experimentan mayores niveles de engagement.

Huapaya (2017), en su tesis titulada “Engagement y Satisfacción laboral en docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de nuevo Chimbote”. Desarrollada en la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el título profesional de licenciado en Psicología. Manifiesta como **objetivo** general determinar la relación que existe entre el Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote. El **diseño de investigación** fue descriptivo - correlacional y la **muestra** estuvo conformada por 350 docentes a los cuales se les aplicó la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-9) creado por los autores: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker en el año 2003. Para medir la segunda variable se aplicó la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) creado por la autora Sonia Palma Carrillo en el año 2006. Los resultados de la investigación refleja que existe correlación positiva moderada de 0.5 entre las dos variables, además según el p-valor, 0.000, menor a 0.01 indica que esta correlación positiva moderada es altamente significativa. Sin embargo, en la correlación de los factores Reconocimiento personal y/o social y Beneficios económicos con la variable Engagement se obtuvo como resultado que existe correlación positiva débil de 0.1 y 0.3 respectivamente, pese a ello esta correlación es altamente significativa. Finalmente, se **concluye** en cuanto a los niveles de la variable Engagement se observa que predomina el nivel alto con el 39.1% de los docentes encuestados; y en cuando a los niveles de Satisfacción Laboral, predomina el nivel promedio con 36.3%. El aporte de esta tesis fue de gran significancia ya que los resultados ayudaran a fomentar el engagement en los docentes, considerando que

cada docente conozca claramente todas sus funciones y la importancia que tiene su cargo.

1.3. TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA

1.3.1. MOTIVACION

La motivación es un término genérico que se emplea en una profunda serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares, y se describe al impulso y esfuerzo por satisfacer un deseo o meta.

Motivación en la Empresa

La motivación en la empresa es la habilidad que tiene esta para crear un entorno en el cual los colaboradores puedan y estén dispuestos a manifestar respuestas que se desean, y a trabajar para conseguir el cumplimiento de las metas de la empresa. Es importante o fundamental que las metas de la empresa se consideren idénticas o semejantes con las necesidades humanas para poder adquirir un alto grado de motivación en los colaboradores.

La motivación es un proceso que comienza con una necesidad insatisfecha, la cual crea una tendencia que estimula impulsos en el interior del individuo logrando cambios en el comportamiento. (Robbins, 1994, p.29)

Según Robbins (1994) definir motivación en términos de algún comportamiento manifiesto:

“la gente motivada se esfuerza más por tener desempeño que la que no lo está [...] la motivación es la disposición de hacer algo y que está condicionada por la capacidad de estos actos para satisfacer alguna necesidad individual” (p.52)

Robbins (1994) “El acercamiento a la motivación más conocido es la teoría de la Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow (1943) quien postulaba que en cada ser humano hay un ordenamiento de cinco

necesidades” (p.53)

1. **Necesidad Fisiológicas:** Comida, bebida, techo, sexo y otros requerimientos físicos.
2. **Necesidad de Seguridad:** Seguridad y protección contra daños físicos y emocionales.
3. **Necesidad Social:** Afecto, pertenencia, aceptación y amistad.
4. **Necesidad de Estima:** Factores internos como el respeto propio, la autonomía y los logros, y externos como el estatus, el reconocimiento y la atención.
5. **Necesidad de Autorrealización:** El impulso por convertirse en todo lo que uno es capaz de ser; comprende crecimiento, desarrollo de las posibilidades personales y realización de las ambiciones propias.

Decenzo & Coulter (2013) cita a Maslow quien argumenta que cada nivel de la jerarquía de necesidades debía satisfacer de manera sustancial antes de que las necesidades del siguiente nivel predominaran. “Una persona avanza en la jerarquía de necesidades habiendo pasado el nivel siguiente: Maslow aparto las cinco necesidades en niveles superiores y niveles inferiores. Considero a las necesidades fisiológicas y de seguridad como de nivel inferior, mientras que, a las necesidades sociales, de estima y autorrealización las considero de nivel superior. La mayoría de las necesidades de nivel inferior se satisfacen externamente, en tanto que las de orden superior se satisfacen internamente.

En términos generales Maslow considera que en la sociedad norteamericana una persona tiene satisfecho el 85% de sus necesidades fisiológicas, el 70% de sus necesidades de seguridad, el 50% de sus necesidades sociales, el 40% de sus necesidades de estima y el 10% de sus necesidades de autorrealización.

Teoría X y Teoría Y de Douglas McGregor postulo dos puntos de vista sobre los seres humanos: uno negativo, llamado teoría X, y el otro positivo,

la teoría Y. Después de observar la manera en que los gerentes tratan con sus empleados McGregor concluyo que la opinión de aquellos sobre la naturaleza humana se basa en un conjunto de premisas con las que moldean su comportamiento hacia sus subordinados.

De acuerdo con la teoría X, las cuatro premisas de los gerentes son:

- A los empleados no les gusta el trabajo y, siempre que pueden, tratan de evitarlo.
- Puesto que no les gusta el trabajo, hay que obligarlos, controlarlos o amenazarlos con castigos para conseguir las metas.
- Los empleados evitaran las responsabilidades y pedirán instrucciones formales siempre que puedan.
- Los empleados colocan su seguridad antes que los demás factores del trabajo y exhibirán pocas ambiciones.

Como oposición con estas ideas negativas sobre la naturaleza humana. McGregor señalo cuatro proposiciones que llamo la teoría Y.

- Los empleados pueden considerar el trabajo tan natural como descansar o jugar.
- Las personas se dirigen y se controlan si están comprometidas con los objetivos.
- La persona común puede aprender a aceptar y aun solicitar responsabilidades.
- La capacidad de tomar decisiones innovadoras está muy difundida entre la población y no es propiedad exclusiva de los puestos administrativos.

1.3.2. Engagement

Engagement en el Trabajo

El termino engagement, en la actualidad poco conocido y a la vez existe muy poca bibliografía con respecto a su significado, puesto que, el mayor uso del término se da en Europa Anglosajona. Sin embargo, se conoce mediante traducciones al español, como dos raíces de antecedentes fisiológicos, que se orienta por el de la felicidad y las bases de la felicidad, vivir bien y obrar bien, y se ve reflejado en las características internas y

externas del individuo con voluntad propia, y de la psicología positiva o psicología humanística, que pone en el centro al individuo en el trabajo y que analiza sus valores, su percepción del trabajo y la resiliencia frente a sucesos que enfrentan las organizaciones.

En otro sentido conceptual, lo contrario al engagement es el burnout que se define como el estado mental negativo hacia el trabajo. Salanova Schaufeli y Enzmann (1998) y Berardi, A. (2015) definen al burnout como “un estado mental persistente, negativo y relacionado con el trabajo, en individuos [sic.] “normales” que se caracteriza principalmente por agotamiento, que se acompaña de un disgusto, un sentimiento de reducida competencia y motivación en el desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo cotidiano” (p.30).

Entonces el engagement es lo opuesto a este concepto, estado mental positivo hacia el trabajo.

Las afinidades del Engagement se refieren a la vinculación, la implicación, el compromiso, la pasión, el entusiasmo, el esfuerzo y la energía. Sin embargo, no existe acuerdo entre los profesionales sobre su significado, y tampoco sobre su medida y evaluación. Según Buckingham & Coffman (1999) El origen del término Engagement del Empleado: Employee Engagement, se utilizó por primera vez a finales de los 90 por la Organización Gallup, una firma de consultoría líder en su sector.

La frase Engagement del empleado y Engagement del trabajo (work Engagement) se utilizan habitualmente como sinónimos.

Según Salanova (2009) actual investigadora española del tema, prefiere la última por ser más específica. Menciona que el Engagement en el trabajo se refiere a la relación que tiene el trabajador con su trabajo, mientras que el Engagement del empleado puede también incluir la relación existente con la organización. (p. 115)

El engagement en el trabajo es un estado psicológico de ejecución o la antítesis positiva del Burnout que se caracteriza como un estado mental

constante, negativo representado por agotamiento emocional, malestar, un sentimiento de reducida competencia y motivación

Según Salanova & Schaufeli (2009) El engagement es “un estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción.” (p.109)

Salanova (2004) menciona las dimensiones conforme al modelo UWES de la siguiente manera:

1. Vigor:

Se caracteriza por niveles altos de energía y resistencia mental mientras se trabaja, por el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando, incluso antes de que surjan dificultades. El colaborador posee voluntad de dedicar un esfuerzo extra al trabajo y la firmeza ante obstáculos, teniendo una resistencia mental positiva. (p.117)

2. Dedicación:

Hace referencia a una alta implicancia laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Por lo que un colaborador dedicado tiende a estar más involucrado en sus actividades laborales. Un colaborador dedicado implica poseer niveles altos de reto e inspiración por su trabajo. (p.117 – 118).

3. Absorción:

Se produce cuando la persona está totalmente concentrada en su trabajo, cuando el tiempo pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectar de lo que se está haciendo, debido a la fuerte dosis de disfrute y concentración experimentada. La absorción se caracteriza porque el colaborador está completamente concentrado e inmerso en el trabajo, pasando el tiempo rápido en el área laboral y experimentando desagrado por dejar sus actividades laborales. (p.118)

Schaufeli, Salanova, González, Romá y Bakker, 2001 (UWES Manual en español, 2009), definen al engagement como:

[...] estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular. El vigor se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades. La dedicación se refiere a estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado. La absorción se caracteriza por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo (p. 6).

Las tipologías del síndrome del burnout o desgaste laboral, agotamiento y falta de eficiencia son los que forjan que no exista un buen Engagement laboral.

Las teorías psicosociales intentan explicar el fenómeno de Engagement Laboral, lo cual es difícil que pueda ser explicado por una teoría concreta. Las teorías no solo son de importancia para poner las cosas en una amplia perspectiva, sino para comprender los mecanismos subyacentes que están operando de una forma u otra.

De alguna manera las teorías no pactan del todo para explicarlo con amplitud, por lo que fue posible determinar modelos explicativos del Engagement para entender cuál es su significado psicológico organizacional.

Lo que provoca el Engagement: Según Salanova & Schaufeli (2009) “la investigación científica ha puesto de manifiesto como posibles causas del Engagement: los recursos laborales y personales, la recuperación debido al esfuerzo, y el contagio emocional fuera del trabajo”. (p.119)

El Engagement según Salanova & Schaufeli (2009) “se refieren

básicamente a las actitudes hacia el trabajo y la organización, el desempeño en las tareas y la salud”. (p.120)

El término “engagement” puede trasladarse al español, en su sentido general como compromiso o noviazgo. (Larousse, p.178)

El engagement, “surgió entonces como un constructo teórico en oposición al burnout y es algo más que no estar quemado/as por el trabajo” (salanova & Llorens, 2008)

Aguillon, Berrún, Peña y Treviño cita a dos autores que definen el engagement laboral:

Zhang y Bartol (2010) considera al engagement como un proceso de compromiso creativo, en donde se ve la participación de los empleados en los métodos y procesos relevantes para la identificación de problemas, búsqueda de información, codificación y generación de nuevas alternativas. (p.53)

Estas características son supuestas como parte de una buena vinculación, lo cual contribuye a que los empleados logren un buen rendimiento laboral y al mismo tiempo una buena experiencia organizacional.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Existe relación entre la motivación y el Engagement Laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017?

Problema específico

¿Existe relación entre la necesidad fisiológica y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017?

¿Existe relación entre la necesidad de seguridad y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017?

¿Existe relación entre la necesidad social y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017?

¿Existe relación entre la necesidad de estima y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017?

¿Existe relación entre la necesidad de autorrealización y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017?

1.5. Justificación Del Estudio

Justificación teórica

El presente estudio de investigación se basa en la Motivación y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. 2017, la cual tiene como finalidad conocer de forma concreta la relación que existen entre ambas variables la Motivación y el Engagement laboral en los colaboradores de dicha empresa, para brindar, dar a conocer y mejorar de manera correcta sus deficiencias de gestión de recursos humanos brindándoles recomendaciones en base a las teorías estudiadas.

Las dimensiones que se están tomando para la primera variable, Motivación, son de los autores Robbins & Maslow en las cuales Abraham Maslow manifiesta las siguientes dimensiones: por necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y necesidades de autorrealización. Para la segunda variable el Engagement laboral se ha tomado en cuenta a los autores Salanova &

Schaufeli los cuales estudian las siguientes dimensiones: por vigor, dedicación y absorción.

Con el estudio de ambas variables y el apoyo de los autores se podrá definir y analizar algunos factores que le servirá de mucho a la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L.

Justificación Práctica

En un ámbito práctico – técnico, observando, analizando y determinando estrategias para la empresa podrá tener mejoras continuas y podrá también mejorar la Motivación. Así la empresa podrá crecer y aumentar su productividad manteniendo a su personal motivado.

Es por ello que es importante estudiar la relación de Motivación y el Engagement Laboral para identificar y dar a conocer a los jefes o directivos de qué manera se puede desempeñar mejor tomando en cuenta los resultados obtenidos, ya que en la actualidad es esencial tener motivado al personal, para que así puedan tener mejores resultados de productividad laboral.

Como ya he mencionado, esta investigación se trabajará con un instrumento de medición que nos permitirá conocer la relación que existe entre las variables en base a resultados. Las cuáles serán expuestas como propuestas de mejora y para plantear estrategias que incrementen la Motivación en los colaboradores mejorando el Engagement laboral.

Justificación metodológica

En el aspecto Metodológico de esta investigación es de manera descriptiva no correlacional ya que las variables serán descritas y analizadas. Para ello, se realizará la aplicación de un cuestionario para saber la realidad que tiene la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. frente al problema.

Justificación social

Desde un punto social, Este proyecto se justifica socialmente por que ayudara en el desarrollo de nuevas estrategias para que lo habitantes del

distrito de Juliaca Puno tengan una constructora en el cual brinde un servicio adecuado, donde sus colaboradores estén motivados y tengan la confianza de adoptar nuevos proyectos.

A demás al identificar los problemas existentes en cuanto a la falta de Motivación se podrá ofrecer algo mejor a las personas que laboran creando una cultura de calidad y así habrá más colaboradores satisfechos tras cumplirse sus expectativas de trabajar con entusiasmo. Teniendo como un mayor resultado mejorar el estado de ánimo y compromiso laboral, gracias a ello, se podrá consagrar conceptos agradables sobre la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre la Motivación y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017.

Hipótesis específica

Existe relación entre la necesidad fisiológica y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017.

Existe relación entre la necesidad de seguridad y el Engagement Laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017.

Existe relación entre las necesidades sociales y el Engagement Laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017.

Existe relación entre las necesidades de estima y el Engagement Laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017.

Existe relación entre la necesidad de autorrealización y el Engagement Laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017.

1.7. Objetivo

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la motivación y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L Juliaca Puno, 2017.

Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre las necesidades fisiológicas y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L Juliaca Puno, 2017.

Determinar la relación que existe entre las necesidades de seguridad y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017.

Determinar la relación que existe entre las necesidades sociales y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017.

Determinar la relación que existe entre las necesidades de estima y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017.

Determinar la relación que existe entre la necesidad de autorrealización y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

2.1.1. No Experimental

Hernández, 2010 (Valderrama, 2013) sustenta: “(...) es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para posteriormente describirlos y analizarlos” (P.67).

El presente trabajo de investigación muestra un diseño de tipo no experimental ya que se observa la realidad de las situaciones, sin influir sobre ellas.

2.1.2. Transversal

Hernández, 2010 (Valderrama, 2013) señala lo siguiente: (...) recolectan datos en un solo momento en un tiempo notable. Su único propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado y en forma simultánea” (p.68).

Esta investigación es transversal, porque la recopilación de datos se realiza en un solo momento. Además, tiene un enfoque cuantitativo, para experimentar las hipótesis planteadas, ya que, se utilizará un diseño para la recolección de datos y realizar el análisis estadístico.

2.2.3. Nivel de Investigación: Descriptiva – Correlacional

En esta primera etapa de la siguiente investigación el nivel, será descriptiva, Hernández, 2010 (Valderrama, 2013) define al nivel descriptivo como: “(...) buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetivos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (...)” (p.43).

El tipo de investigación es aplicada, ya que, su propósito es dar solución a situaciones o problemas determinados e identificables. Además, el nivel de investigación es de tipo descriptivo – correlacional, ya que este estudio tiene como objetivo evaluar el grado de relación que exista entre las dos variables, Motivación y el Engagement Laboral.

2.2. variables, operacionalizacion

Según Hernández (2014) “Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse”. (p,105)

La presente investigación está conformada por 2 variables.

Variable 1 - Independiente: Motivación

La motivación es considerada un aspecto psicológico que se ve relacionado directamente con el desarrollo del ser humano. La motivación no se considera como un rasgo personal, sino que se ve como la interacción de las personas con la situación, por lo que se puede decir que la motivación variara de acuerdo a la persona y además puede variar de acuerdo al momento o situación.

Variable 2 - Dependiente: Engagement Laboral

El engagement laboral un estado mental positivo y satisfactorio el cual se encuentra relacionado con el trabajo, y tiene como característica las dimensiones de absorción, vigor y dedicación. Las cuales deberán ser analizadas independientemente ya que hacen referencia a diferentes niveles en el proceso del engagement.

Tabla 1

variable	definición conceptual	definición operacional	dimensiones	indicadores
Motivacion	Robbins (1994) "el acercamiento a la motivación más conocido es la teoría de la jerarquía de necesidades de abraham maslow, quien postulaba que en cada ser humano hay un ordenamiento de cinco necesidades" (p.53)	El propósito es determinar la motivación del colaborador, y las dimensiones que se tomaron para medir los niveles de motivación, se trabajara con el cuestionario de motivación laboral, medido por la escala de likert.	Necesidades fisiológicas Necesidades de seguridad Necesidades sociales Necesidades de estima Necesidad de autorrealización	Sueldo Espacios laborales Estabilidad laboral Prevención Relaciones interpersonales Comunicación Valores Reconocimiento Posición Logro Crecimiento Desarrollo propio
Engagement laboral	Según salanova & schaufeli (2009) el engagement es "un estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción."(p.109)	Por la característica de sus dimensiones y en base a los autores salanova & schaufeli (2009), se trabajara con el cuestionario para medirlo llamado "uwes" (utrecht work engagement survey) y será medido por la escala likert.	Vigor Dedicación Absorción	Energía Propósito Desarrollo y reconocimiento Reto Orgullo Concentración Tiempo

2.3. Población y censo

Respecto a la población

Según Selltiz et al., (1980) citado en Hernández, Fernández y Baptista, (2010) lo puntualiza como “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.174).

Por otro lado, Según Chávez (2001), menciona que la población de un estudio, es el universo de la investigación, sobre la cual se pretende generalizar los resultados. Está constituida por características o estratos que le permiten distinguir los sujetos, unos de otros" (p.162).

Entonces, la población en esta investigación está constituida por todos los colaboradores de la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. La población total de colaboradores es de 34 colaboradores.

Respecto al censo

La población de esta investigación se considera según el número de unidades determinadas debido a que está constituida por un numero menos a 100 por lo cual se constituye como un censo.

Esta investigación se consideró una población finita, y en criterios de muestra seria 30 colaboradores de la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L.

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

Técnica

La técnica que se aplicaran en la presente investigación es la encuesta tipo de Likert, según Tamayo 2007 la encuesta es una técnica que recolecta información de forma directa o indirecta de los encuestadores a través de las preguntas

Instrumentos

En base a la técnica definida se empleará dos instrumentos uno para cada variable denominado cuestionario de escala de tipo Likert ítems a ser respondido de acuerdo a percepciones de los clientes, dicho instrumentos serán construidos en relación con los procedimientos de la Operacionalización de las variables

- Cuestionario de preguntas con un total de 65 ítems

La escala y valores para este instrumento son:

Muy en desacuerdo (1)

Algo en desacuerdo (2)

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)

Algo de acuerdo (4)

Muy de acuerdo (5)

Validez

Según Bernal (2000), la validez tiene que ver con lo que dice el cuestionario y cual bien lo hace, esto indica el grado que puede inferirse en las conclusiones a partir de los resultados obtenidos (P.218).

En el proceso de validez del instrumento de recolección de datos de la presente investigación se utiliza la técnica llamada juicio de expertos, que consiste en reunir a cinco (5) expertos; tres (3) especialistas en el área de administración y dos (2) metodólogos para la validación del cuestionario, en función de los siguientes diez (10) criterios: Claridad, Objetividad, Pertenencia, Actualidad, Organización, Suficiencia, Intencionalidad, Consistencia, Coherencia y Metodología. Se usó una escala de valoración de 1 a 100 en cada criterio y en cada uno de los expertos. Una vez evaluado el instrumento por parte de los expertos, se procedió a contar la puntuación obtenida de cada uno y posteriormente agrupándose las 5 validaciones con la finalidad de obtener a media por cada experto y para determinar el promedio de validación de instrumento. A continuación, se presentarán la tabla resumen de la

validación de los 5 expertos de cada variable.

Tabla 2

Validación por juicio de expertos de la V1

Validación por juicio de expertos de la primera variable: motivación						
CRITERIOS	EXPERTOS VALIDADORES					SUMA
	1	2	3	4	5	
Claridad	75%	75%	75%	75%	75%	375%
Objetividad	75%	75%	75%	75%	75%	375%
Pertinacia	75%	75%	75%	75%	75%	375%
Actualidad	75%	75%	75%	75%	75%	375%
Organización	75%	75%	75%	75%	75%	375%
Suficiencia	75%	75%	75%	75%	75%	375%
Intencionalidad	75%	75%	75%	75%	75%	375%
Consistencia	75%	75%	75%	75%	75%	375%
Coherencia	75%	75%	75%	75%	75%	375%
Metodología	75%	75%	75%	75%	75%	375%
Total						3750%

Elaboración propia: Fuente del Informe de Opinión de Expertos del Instrumento de Investigación

$$CV1: \%V = \frac{\sum \%VT}{C * K}$$

$$CV = \frac{3750}{10 * 5} = 75\%$$

Realizando el procedimiento antes descrito, de acuerdo a las opiniones de los expertos consultados, con un total de ponderado del 75% se puede constatar el instrumento de variable de motivación puede ser aplicado tal como está elaborado. Tabla 3

Validación por juicio de expertos de la V2

Validación por juicio de expertos de la primera variable: engagement laboral						
CRITERIOS	EXPERTOS VALIDADORES					SUMA
	1	2	3	4	5	
Claridad	75%	75%	75%	75%	70%	370%
Objetividad	75%	75%	75%	75%	70%	370%
Pertinacia	75%	75%	75%	75%	70%	370%
Actualidad	75%	75%	75%	75%	70%	370%
Organización	75%	75%	75%	75%	70%	370%

Suficiencia	75%	75%	75%	75%	70%	370%
Intencionalidad	75%	75%	75%	75%	70%	370%
Consistencia	75%	75%	75%	75%	70%	370%
Coherencia	75%	75%	75%	75%	70%	370%
Metodología	75%	75%	75%	75%	70%	370%
Total						3700%

Elaboración propia: Fuente del Informe de Opinión de Expertos del Instrumento de Investigación

$$CV2: \%V = \frac{\sum \%VT}{C*K} \quad CV = \frac{3700}{10*5} = 74\%$$

De igual manera, para el instrumento de la variable de Engagemenet Laboral con un total ponderado de 74% se puede constatar que el cuestionario puede ser aplicado como tal está elaborado.

Según el juicio de los expertos

Tabla 1

Expertos de validación de los cuestionarios Motivacion y

Expertos	Aplicable
Dr. Paca Pantigoso, F. Romero	80.5%
Mag. Lino Gamarra Edgar	80%
Mag. Candía Menor Marco	70%
Mag. Romero Pacora Jesús	80%
Mag. Flores Bolívar Luis Alberto	80%

Nota: elaboración propia

Confiabilidad

Según Tamayo (2007, p68), define la confiabilidad como la obtención que se logra cuando aplica una prueba repetidamente a un mismo sujeto o grupo, o al mismo tiempo por diferentes investigadores, produce iguales o parecidos resultados.

Para determinar si el instrumento es válido se somete a la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach; que es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una encuesta, a partir de la homogeneidad de las preguntas.

En este sentido, para determinar la confiabilidad de los instrumentos de la investigación, se aplicará una prueba piloto a 30 colaboradores de la empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. para luego analizar los resultados de las respuestas.

El método a utilizar y aplicar por medio de la prueba piloto fue el coeficiente el alfa de cronbach, a través de la siguiente fórmula estadística:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

K: EL NUMERO DE ITEMS

$\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza total de la suma de los ítems

α : Coeficiente de alfa de Cronbach

Su interpretación será que, cuanto más cerca de 1 está α , más alto es el grado de confiabilidad, considerando una fiabilidad aceptable a partir de 0.80.

Los resultados que se obtuvieron mediante la aplicación de alfa de cronbach, indica la fiabilidad del instrumento que mide la variable en estudio y que a continuación se muestra:

Fiabilidad de variable: motivación

Tabla 4

Estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,935	35

El análisis de confiabilidad se realizó mediante el Alfa de Cronbach donde la viabilidad del cuestionario para la variable motivación es de 0.935, lo que equivale al 93.5%. De esta manera los datos resultan confiables y resultan importantes

para el estudio.

Fiabilidad de variable: Engagement laboral

Tabla 5

Estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,930	30

Por otro lado, el análisis de fiabilidad a través del Alfa de Cronbach donde la viabilidad del cuestionario engagement laboral es de 0.930, lo cual equivale a 93% permitiendo entender que los datos son confiables y puede ser aplicado al resto de la población.

2.5. Método de análisis de datos

El software estadístico a utilizar será el Statistical Package for the Social Sciences SPSS 22 para evaluar la relación entre las variables en base al coeficiente de correlación.

Análisis inferencias:

El análisis estadístico para comprobar las hipótesis de estudio, se realiza a través de la estadística inferencia no paramétrica y como tal se selecciona al Rho de Spearman, para determinar el grado de correlación entre las variables de estudio.

También se incluyen otros procedimientos estadísticos las cuales son:

- a. **Tablas cruzadas o tablas de contingencia:** Para hacer la descripción de las dos variables y como se interrelaciona entre variables.
- b. **Alfa de cronbach:** Para medir la fiabilidad de la escala de medida en este caso, el cuestionario de preguntas.

- c. **Prueba correlacional de Spearman:** Esta prueba es la más específica, ya que, no solo nos indica si las variables son o no independientes sino, además, nos da en qué nivel es esa correlación.

Nivel de significancia

Sean $\alpha = 0,05$

Calculo del estadístico

Rho de Spearman, para medir el grado de relación entre las variables

2.6. Aspectos éticos

La investigación realizada fue basada en una información privada con fines de poder desarrollar y encontrar soluciones para presentarlos a los directivos de la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L.

La presente investigación respeta el derecho de autor haciendo uso de las normas APA; además se incluirá la prueba de similitud que será ejecutada mediante el programa Turniting.

Por último, la investigación cumplirá con la responsabilidad social empresarial debido a que se cuenta con la autorización por parte del alto mando; así mismo la investigación será beneficiosa para el sector empresarial y en especial para la organización.

II. RESULTADOS

Prueba de hipótesis general: Motivación y Engagement laboral

Hi: Existe relación entre la Motivación y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017

Ho: No existe relación entre la Motivación y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017

Tabla 6

Prueba de Rho de Spearman de la variable Motivación y Engagement Laboral del personal Motivación y Engagement Laboral en Piscis Mg Consultores contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno 2017

MOTIVACION	ENGAGEMENT LABORAL				Rho de Spearman
	MALO	REGULAR	BUENO	TOTAL	
Muy malo	0.0%	6.7%	0.0%	6.7%	
Malo	3.3%	16.7%	13.3%	33.3%	Rho = 0.841** Sig. (bilateral) = 0.000)
Regular	0.0%	20.0%	20.0%	40.0%	
Bueno	0.0%	3.3%	10.0%	13.3%	
TOTAL	3.3%	46.7%	50.0%	100%	

Fuente: Base de datos de la Investigación

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla las variables en forma independiente, y se afirma que la motivación es Buena en un 13.3% y el engagement laboral se encuentra en un nivel bueno con 50%.

Sin embargo, el objetivo general de la investigación es determinar la relación entre motivación y engagement laboral del personal de Piscis Mg Consultores contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno 2017; con los resultados obtenidos se puede decir que cuando la motivación es buena, el engagement laboral también

es

bueno con un 10%, regular con un 20% y un 3.3% malo.

Además, se tiene como hipótesis general que, si existe relación significativa entre motivación y engagement laboral en el personal de Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno 2017; hipótesis que es confirmada por la prueba estadística Rho de Spearman¹ que nos muestra un coeficiente de correlación de **0.841** con un nivel de significación bilateral **de 0.000**; es decir, se confirma que en la hipótesis existe correlación entre estas dos variables. En valores porcentuales, el índice de correlación nos expresa que existe un **84.1%** de correlación entre las dos variables, que podría ser calificada como un nivel de correlación moderada.

Prueba de hipótesis específica: variable Engagement laboral y necesidades fisiológicas

Hi: Existe relación entre la necesidad fisiológica y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017

Ho: No existe relación entre la necesidad fisiológica y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017

Tabla 7

Prueba de Rho de Spearman de la variable Engagement Laboral y dimensión Necesidades Fisiologicas del personal Piscis Mg Consultores contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno 2017

NECESIDADES FISIOLÓGICAS	ENGAGEMENT LABORAL				Rho de Spearman
	MALO	REGULAR	BUENO	TOTAL	
MUY MALO	3.3%	10%	0.0%	13.3%	Rho = 0.799** Sig. (bilateral) = 0.000)
MALO	0.0%	16.7%	13.3%	30%	
REGULAR	0.0%	16.7%	16.7%	33.3%	
BUENO	0.0%	3.3%	13.3%	16.7%	
MUY BUENO	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%	
TOTAL	3.3%	46.7%	50%	100%	

Fuente: Base de datos de la Investigación

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

Considerando necesidades fisiológicas como una dimensión de la variable motivación, se tiene una distribución más dispersa en cinco categorías de las cuales el 6.7%% de los trabajadores encuestados nos expresan que las necesidades de fisiológicas son muy buenos, y el 16.7% que indica que son buenos. seguido de un 33.3% que consideran que las necesidades de fisiológicas son regulares. Y en el otro extremo los trabajadores opinan que la proporción de las necesidades de fisiológicas es mala 30.0 % respectivamente.

El primer objetivo específico de la investigación es determinar la relación entre la necesidad fisiológica y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017; la Tabla N° nos

muestra que cuando el engagement laboral es bueno la necesidad de seguridad también es buena con un 13.3%, y engagement es regular al igual que necesidad de seguridad obtienen un 16.7%.

Por otro lado, se tiene los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.799$ y una Sig. Bilateral = 0.000 que demuestra que se tiene una correlación significativa entre necesidad de seguridad y engagement de los trabajadores del área del personal de Piscis Mg Consultores contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno 2017 Considerando la variación del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 en una escala de cuatro categorías: escasa o nula (0.00 a 0.25), débil (0.26 a 0.50), Moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); la calificación del resultado obtenido corresponde a una débil correlación.

Prueba de hipótesis específica: variable Engagement laboral y necesidades de Seguridad

Hi: Existe relación entre la necesidad de seguridad y el Engagement Laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017

Ho: No Existe relación entre la necesidad de seguridad y el Engagement Laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017

Tabla 8

Prueba de Rho de Spearman de la variable engagement laboral y necesidades de seguridad del personal del personal Piscis Mg Consultores contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno 2017

NECESIDAD DE SEGURIDAD	ENGAGEMENT LABORAL				Rho de Spearman
	MALO	REGULAR	BUENO	TOTAL	
MUY MALO	3'3%	10%	0.0%	13.3%	Rho = 0.829** Sig. (bilateral) = 0.000
MALO	0.0%	16.7%	13.3%	30%	
REGULAR	0.0%	16.7%	16.7%	33.3%	
BUENO	0.0%	3.3%	13.3%	16.7%	
MUY BUENO	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%	
TOTAL	3'3%	46.7%	50.0%	100%	

Fuente: Base de datos de la Investigación

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

Considerando necesidades fisiológicas como una dimensión de la variable motivación, se tiene una distribución más dispersa en cinco categorías de las cuales el 6.7% de los trabajadores encuestados nos expresan que las necesidades de seguridad son muy buenos, seguido de un 33.3% que consideran que los métodos de mando son regulares y el 6.7% que indica que son buenos. Y en el otro extremo los trabajadores opinan en la proporción de 0.0% que la necesidad de seguridad es mala respectivamente.

El segundo objetivo específico de la investigación es determinar la relación entre la necesidad de seguridad y el Engagement Laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017; la Tabla N° nos muestra que cuando el engagement laboral es bueno la necesidad de seguridad

también es buena con un 13.3%, y engagement laboral es regular al igual que necesidad de seguridad obtienen un 16.7%.

Por otro lado, se tiene los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.829$ y una Sig. Bilateral = **0.000** que demuestra que se tiene una correlación significativa entre necesidades de seguridad y desempeño laboral de los trabajadores del área del personal de Piscis Mg Consultores contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno 2017 Considerando la variación del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 en una escala de cuatro categorías: escasa o nula (0.00 a 0.25), débil (0.26 a 0.50), Moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); la calificación del resultado obtenido corresponde a una correlación fuerte.

Prueba de hipótesis específica: variable Engagement laboral y necesidades de sociales

Hi: Existe relación entre las necesidades sociales y el Engagement Laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017

Ho: No existe relación entre las necesidades sociales y el Engagement Laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017

Tabla 9

Prueba de Rho de Spearman de la variable Engagement laboral y la dimensión necesidades sociales del personal de Piscis Mg Consultores contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno 2017

NECESIDADES SOCIALES	ENGAGEMENT LABORAL				Rho de Spearman
	MALO	REGULAR	BUENO	TOTAL	
MUY MALO	0.0%	6.7%	0.0%	6.7%	Rho = 0.748** Sig. (bilateral) = 0.000
MALO	3.3%	16.7%	20%	40%	
REGULAR	0.0%	16.7%	16.7%	33.3%	
BUENO	0.0%	6.7%	6.7%	13.3%	
MUY BUENO	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%	
TOTAL	3.3%	46.7%	50%	100%	

Fuente: Base de datos de la Investigación

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

Considerando necesidades sociales como una dimensión de la variable motivación, se tiene una distribución más dispersa en cinco categorías de las cuales el 6.7% de los trabajadores encuestados nos expresan que las necesidades sociales son muy buenos, seguido de un 33.3% que consideran que las necesidades sociales son regulares y el 13.3% que indica que son buenos. Y en el otro extremo los colaboradores opinan en la proporción de 40% que la necesidad social es mala respectivamente.

El tercer objetivo específico de la investigación es determinar la relación entre la necesidad sociales y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017; la Tabla N° 9 nos muestra que cuando el engagement laboral es bueno la necesidad social también es bueno con un 6.7%, y engagement laboral es regular al igual que necesidad social obtienen un 16.7%.

Por otro lado, se tiene los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación Rho = **0.748** y una Sig. Bilateral = **0.000** que demuestra que se tiene una correlación significativa entre sociales y engagement laboral de los trabajadores del área del personal de Piscis Mg Consultores contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno 2017 Considerando la variación del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 en una escala de cuatro categorías:

escasa o nula (0.00 a 0.25), débil (0.26 a 0.50), Moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); la calificación del resultado obtenido corresponde una correlación moderada.

Prueba de hipótesis específica: variable Engagement laboral y necesidades de estima

Hi: Existe relación entre las necesidades de estima y el Engagement Laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017

Ho: No existe relación entre las necesidades de estima y el Engagement Laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017

Tabla 10

Prueba de Rho de Spearman de la variable Engagement laboral y necesidades de estima del personal de Piscis Mg Consultores contratistas Generales S.R.L.

NECESIDADES DE ESTIMA	ENGAGEMENT LABORAL				Rho de Spearman
	MALO	REGULAR	BUENO	TOTAL	
MUY MALO	0.0%	3.3%	0.0%	3.3%	Rho = 0.829** Sig. (bilateral) = 0.000
MALO	3.3%	16.7%	6.7%	26.7%	
REGULAR	0.0%	23.3%	30%	53.3%	
BUENO	0.0%	3.3%	6.7%	10%	
MUY BUENO	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%	
TOTAL	3.3%	46.7%	50%	100%	

Juliaca Puno 2017

Fuente: Base de datos de la Investigación

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

Considerando necesidades de estima como una dimensión de la variable motivación, se tiene una distribución más dispersa en cinco categorías de las cuales el 6.7%% de los trabajadores encuestados nos expresan que las necesidades de estima son muy buenos, seguido de un 53.3% que consideran que los métodos de mando son regulares y el 10% que indica que son buenos. Y en el otro extremo los trabajadores opinan en la proporción de 26.7% que la necesidad de estima es mala respectivamente.

El cuarto objetivo específico de la investigación es determinar la relación entre la necesidad de estima el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017; la Tabla N° 10 nos muestra que cuando el engagement laboral es bueno la necesidad de estima, también es bueno con un 6.7%, y engagement es regular al igual que necesidad de estima obtienen un 23.3%.

Por otro lado, se tiene los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.829$ y una Sig. Bilateral = **0.000** que demuestra que se tiene una correlación significativa entre necesidad de estima y engagement laboral de los trabajadores del área del personal de Piscis Mg Consultores contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno 2017 Considerando la variación del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 en una escala de cuatro categorías: escasa o nula (0.00 a 0.25), débil (0.26 a 0.50), Moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); la calificación del resultado obtenido corresponde una correlación fuerte.

Prueba de hipótesis específica: variable Engagement laboral y necesidades de autorrealización

Hi: Existe relación entre la necesidad de autorrealización y el Engagement Laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017

Ho: No existe relación entre la necesidad de autorrealización y el Engagement Laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017

Tabla 11

Prueba de Rho de Spearman de la variable Engagement laboral y dimisión necesidades autorrealización del personal de Piscis Mg Consultores contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno 2017

NECESIADES DE AUTORREALIZACION	ENGAGEMENT LABORAL				Rho de Spearman
	MALO	REGULAR	BUENO	TOTAL	
MUY MALO	3.3%	10%	0.0%	13.3%	Rho = 0.832** Sig. (bilateral) = 0.000)
MALO	0.0%	16.7%	13.3%	30%	
REGULAR	0.0%	16.7%	16.7%	33.3%	
BUENO	0.0%	3.3%	13.3%	16.7%	
MUY BUENO	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%	
TOTAL	3.3%	46.7%	50%	100%	

Fuente: Base de datos de la Investigación

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

Considerando necesidades de autorrealización como una dimensión de la variable motivación, se tiene una distribución más dispersa en cinco categorías de las cuales el 6.7%% de los trabajadores encuestados nos expresan que las necesidades de autorrealización son muy buenos, seguido de un 33.3% que consideran que los métodos de mando son regulares y el 1.67% que indica que son buenos. Y en el otro extremo los trabajadores opinan en la proporción de 30% que la necesidad de autorrealización es mala respectivamente.

El quinto objetivo específico de la investigación es determinar la relación entre la necesidad de autorrealización y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno, 2017; la Tabla N° 11 nos

muestra que cuando el engagement laboral es bueno la necesidades de autorrealización, también es bueno con un 13.3%, y engagement es regular al igual que necesidad de autorrealización obtienen un 16.7%.

Por otro lado, se tiene los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.832$ y una Sig. Bilateral = **0.000** que demuestra que se tiene una correlación significativa entre necesidades de autorrealización y engagement laboral de los trabajadores del área del personal de Piscis Mg Consultores contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno 2017 Considerando la variación del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 en una escala de cuatro categorías: escasa o nula (0.00 a 0.25), débil (0.26 a 0.50), Moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); la calificación del resultado obtenido corresponde a una correlación fuerte.

IV. DISCUSSION

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L Juliaca Puno, 2017. Del mismo modo se busca determinar la relación entre cada una de las dimensiones de la variable motivación, con la variable engagement.

Los cuestionarios que se utilizaron han sido preparados para la empresa Piscis Mg. Consultores Contratistas Generales S.R.L y luego se validó por 5 expertos de la Universidad Cesar Vallejo con una calificación del 75% y luego de una prueba piloto se calcula la confiabilidad con una alfa de Cronbach de 0.935 para el cuestionario de la variable motivación y 0.930 para el cuestionario de la variable engagement.

Los resultados nos muestran que los trabajadores de la empresa Piscis Mg. Consultores Contratistas Generales S.R.L califican la motivación como regular en un 40%, pero por otra parte se tiene un grupo que lo califica como malo, situación que debe ser tomada en cuenta por los directivos de la empresa. Por otro lado, se tiene que estos mismos trabajadores indican que es Bueno en el engagement laboral de la empresa Piscis Mg. Consultores Contratistas Generales S.R.L en un 50% y califican como regular el 46.7%.

Pero si examinamos la relación que tienen las dos variables se observa que el mayor porcentaje de los datos se concentra en la diagonal principal de los resultados de la tabla cruzada, donde los trabajadores que consideran que motivación es regular con un 20.0% y los trabajadores que consideran que la engagement laboral es bueno con un 10.0%. La lectura de estos resultados nos permite afirmar que existe una relación lineal directa entre estas dos variables; resultado que es corroborado con la prueba estadística de correlación Rho de Spearman ($Rho=0.841$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$), que nos permite afirmar de que existe una relación lineal directa entre estas dos variables clima organizacional y desempeño laboral. Estos resultados son menores que los obtenidos por morales (2011) ($Rho=0.682$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)); que demuestra que existe relación entre La Motivación intrínseca y el clima laboral de los trabajadores la Cooperativa de Ahorro y

Crédito Rey David Cia Ltda. Y bastante similar al obtenido por Córdova (2015) (Rho=0.737, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$); demostrando que existe relación entre Niveles de Engagement en los Colaboradores de una Industria de detergentes. Por otro lado, los resultados obtenidos de Laura (2015) (Rho=0.728, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$); que demuestra que existe relación entre motivación laboral y engagement en el Sector Público Nacional de buenos aires. Además están los resultados de Sánchez (2016) (Rho=0.877, Sig. (Bilateral) = 0.000 demostrando que existe relación entre el motivación y satisfacción laboral los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote; como también los resultados de Bobadilla , Callata y Caro (2015) (Rho=0.714, Sig. (Bilateral) = 0.000, afirmando que existe relación entre engagement y cultura organizacional en el rol de la orientación cultural en una empresa global; y finalmente Amaya (2015) (Rho=0.734, Sig. (Bilateral) = 0.000, también se concluye que existe relación entre cultura organizacional como herramienta para incrementar la Motivación en los trabajadores de la empresa Camposol S.A. Estos resultados nos indican que, si existe relación entre motivación y engagement labora en diferentes tipos de empresas, como son las empresas consideradas para estos resultados.

Detallando los resultados de las dimensiones de motivación en forma independiente se observa que las necesidades fisiológicas es lo que califican y reciben con 33.3% de regular, seguido de la dimensión de necesidad de seguridad con 33.3% de regular; en el otro extremo se encuentra las necesidades sociales que igual manera tiene un 33.3% de regular; sin embargo todas las dimensiones están cerca de la variable motivación que tiene un 50% de bueno, seguido de la dimensión necesidades de estima que tiene como 53.3% que es regular y por último la dimensión necesidades de autorrealización que tiene 33.3% considerado regular para los trabajadores. Por lo tanto, los directivos de la empresa Piscis Mg. Consultores Contratistas Generales S.R.L deberán mejorar sus indicadores de las condiciones laborales, sobre todo el cumplimiento de las soluciones prometidas por parte del personal de la empresa, ofrecer

Los resultados de la tabla cruzada, coinciden con los obtenidos en la

interrelación de la variable I y II y de las dimensiones motivación y engagement laboral donde se obtiene que cuando los trabajadores consideran que la motivación es regular, entonces para los trabajadores es regular en un 40.0% la mayor correspondencia tiene

Estos resultados de la tabla cruzada, son coincidentes con los obtenidos en la interrelación de las dos variables y la de las dimensiones de motivación con la variable engagement laboral donde se tiene que cuando los trabajadores consideran que la motivación es regular, entonces para los trabajadores es regular en un 40%; la mayor correspondencia tiene necesidades de seguridad y necesidades de estima con el engagement laboral que cuando los trabajadores consideran que la motivación es regular, entonces los trabajadores es regular en un 20% y 23.3%. La dimensión necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de autorrealización relacionadas con engagement laboral es la que tiene un menor porcentaje para cuando los trabajadores consideran que engagement es Regular, entonces para los trabajadores es Regular en un 16.7%

Los resultados de la prueba estadística de correlación entre las dimensiones motivación y engagement laboral, nuevamente es coincidente con los obtenidos en las tablas cruzadas. Los Rho de Spearman más altos corresponden a las dimensiones de necesidades de seguridad (Rho=0.829, Sig. (Bilateral) = 0.000); necesidades de estima (Rho=0.829, Sig. (Bilateral) = 0.000); y necesidades de autorrealización (Rho=0.832, Sig. (Bilateral) = 0.000) y los más bajos son los que corresponden a necesidades fisiológicas (Rho=0.799, Sig. (Bilateral) = 0.000) y necesidades sociales (Rho=0.748, Sig. (Bilateral) = 0.000). En conclusión, podríamos afirmar que todas las dimensiones de motivación están correlacionadas en forma directa y significativa con la variable en engagement laboral, correspondiendo la correlación más baja a necesidades sociales y la más alta a necesidades de autorrealización.

Ahora, si comparamos estos resultados de correlación con los obtenidos en los estudios previos tenemos que morales (2017) encuentra que la necesidad

social también tiene correlación con el engagement laboral ($Rho=0.535$, Sig. (Bilateral) = 0.001; ($p \leq 0.05$) teniendo en cuenta que las necesidades fisiológicas también tienen correlación con el engagement laboral ($Rho=0.615$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$). Córdova (2015) determina que existe relación entre necesidades de estima y engagement laboral ($Rho=0.614$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$), teniendo en cuenta que las necesidades de autorrealización también tienen correlación con el engagement laboral ($Rho=0.577$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$). Laura (2015) encuentra que las necesidades fisiológicas tienen correlación con el engagement laboral ($Rho=0.674$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$). Sánchez (2016) encuentra que las necesidades de seguridad también tienen correlación con el engagement laboral ($Rho=0.596$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$). Bobadilla, Callata y Caro (2015), encuentra que las necesidades fisiológicas también tienen correlación con el engagement laboral ($Rho=0.561$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$), teniendo en cuenta que las necesidades de estima también tienen correlación con el engagement laboral ($Rho=0.615$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$). Finalmente, Anaya (2015) encuentra que las necesidades de seguridad también tienen correlación con el engagement laboral ($Rho=0.518$, Sig. (Bilateral) = 0.001; ($p \leq 0.05$). En conclusión, podemos afirmar que se tiene la evidencia suficiente para indicar que existe correlación entre las dimensiones de motivación y engagement laboral; por lo tanto, si se mejora la motivación se podrá seguir mejorando el engagement laboral. Debemos poner mayor atención en mejorar el a las dimensiones que determinan que el trabajador se encuentre motivado para mejorar el desempeño laboral que tiene el colaborador, sin descuidar las demás dimensiones de la motivación.

III. CONCLUSIONES.

Los resultados obtenidos de la presente investigación, en base a la información recopilada de los trabajadores de la empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L se obtuvo los siguientes resultados:

La presente investigación ha determinado que existe una correlación significativa $Rho = 0.841^{**}$ Sig. (Bilateral) = 0.000) entre motivación y engagement laboral. Esto se basó en que el engagement laboral fue percibida como Bueno en un 50.0% de los trabajadores y el 40.0% manifiesta que la motivación es regular. Por lo tanto, al ver los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis general, afirmando que existe relación significativa entre las variables I y II.

Se identificó que existe una correlación altamente significativa $Rho = 0.799^{**}$ Sig. (Bilateral) = 0.000) entre la dimensión necesidades fisiológicas y la variable engagement laboral. Esto se basó en los resultados que tiene la empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L fue considerado como regular en un 16.70% de los trabajadores y el 50.0% manifestó que el engagement laboral es bueno, esto significa que los trabajadores, no se sienten tan realizados, ya que los jefes no expresan reconocimiento por los logros obtenidos, además la empresa no les promueve la generación de ideas creativas en el cumplimiento de las tareas encomendadas, sin embargo un porcentaje de trabajadores no piensan lo mismo, ya que perciben que la empresa si valora el grado de desempeño que los trabajadores demuestran en sus funciones, como también cuando los jefes si realizan capacitaciones necesarias para aumentar los conocimientos y mejorar el desarrollo personal y profesional del trabajador.

Se identificó que existe una correlación altamente significativa $Rho = 0.829^{**}$ Sig. (Bilateral) = 0.000) entre la dimensión necesidad de seguridad y la variable engagement laboral. Esto se basó en los resultados que tiene la empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L que fue considerado como regular en un 33.3% de los trabajadores y el 50.0% manifestaron que el engagement laboral es bueno, esto significó que los trabajadores aseguraron el

logro en su trabajo, ya que las actividades laborales que realizan, es una tarea estimulante y que el fruto de su esfuerzo genera productos y servicios que son motivo de orgullo personal; sin embargo un porcentaje de los trabajadores afirmaron que en el área no se hacen mejor las cosas día a día, ya que no se logró el desarrollo personal al cumplir las tareas diarias.

Se definió que existe una correlación elevada $Rho = 0.748^{**}$ Sig. (Bilateral) = 0.000) entre la dimensión necesidades sociales y la variable engagement laboral. Estos resultados se justifican en que la necesidad social de los colaboradores es un factor importante para la vista de los trabajadores es calificada como malo en un 40.0% y el 50.0% manifiesta que el engagement laboral es bueno, lo que significó que la empresa no se preocupa por las necesidades sociales de sus colaboradores, donde no cuentan con normas y procedimientos que sirvan como guías de trabajo, sin embargo un porcentaje de trabajadores percibieron que el jefe brinda atención a las necesidades sociales de sus colaboradores.

Se identificó que existe una correlación altamente significativa $Rho = 0.829^{**}$ Sig. (Bilateral) = 0.000) entre la dimensión necesidades de estima y la variable engagement laboral. Esto se basó en que los trabajadores considerado como regular en un 53.3% y que el 50.0% de los trabajadores manifestaron que el engagement laboral es bueno. Lo que demostró que se toma en consideración la estima que pueda tener el trabajador, además el jefe muestra aprecio y consideración a sus colaboradores. Sin embargo, un porcentaje de trabajadores declaró que en su área la estima no fluye en su desempeño.

Se determinó que existe una correlación altamente significativa $Rho = 0.832^{**}$ Sig. (Bilateral) = 0.000) entre la dimensión de necesidades de autorrealización y la variable engagement laboral. Esto se basó en que la necesidad de autorrealización laboral es calificada como regular en un 33.30% y que el engagement laboral es bueno en un 50.0%. Esto ha demostrado que los colegas de trabajo cooperan entre sí, donde tienen la oportunidad de tomar decisiones responsables para cumplir las tareas y tienen una mejor administración de los recursos; sin embargo un porcentaje de trabajadores no

está conforme con las remuneraciones ya que no es atractivo en comparación con la de otras empresas, además de no contar con una tecnología que simplifique el trabajo, por ello el grupo con el que se trabaja no funciona como un equipo bien integrado.

IV. RECOMENDACIONES

A razón de que los directivos de la empresa Piscis Mg. Consultores Contratistas Generales S.R.L., tienen conocimiento de que existe una correlación positiva entre la motivación y engagement laboral, se recomienda lo siguiente:

- En relación a la variable de motivación se obtuvo una correlación moderada con el engagement laboral, por lo tanto se recomienda

- Respecto a la dimensión necesidad de autorrealización cuya correlación resulto ser débil, se recomienda instaurar programas de líneas políticas de carrera, como alternativa relevante donde se valore el nivel de desempeño de los trabajadores con el conocimiento y experiencia que demuestran en sus funciones y ejecución de las tareas propuestas; además se puede implementar un plan anual de capacitación para mejorar el rendimiento laboral, monitoreado y controlado por el jefe inmediato; todo con la finalidad de que se toma un buen rumbo en el desarrollo de las actividades, de manera que la empresa pueda diferenciarse de la competencia, atrayendo a clientes potenciales y proveedores que requieren productos plásticos, donde nuestra empresa sea la mejor opción al brindar un producto y servicio de calidad en la producción y venta de bolsas y mangas plásticas de baja y alta densidad dirigido a la industria local y nacional.

- En relación a la dimensión necesidad de estima, se obtuvo un valor de correlación débil, por ello se recomienda realizar dinámicas con el líder de cada área, que permita una mayor involucramiento laboral realizar periódicamente, realizando reuniones con fines de análisis situacional de la empresa y lluvia de ideas acerca de las metas, de manera que el personal tenga en claro la visión, misión y valores de la empresa , y que estos a su vez encuentren a la empresa como buena opción para lograr la calidad de vida laboral y el desarrollo personal y profesional. Por consiguiente la empresa puede captar un porcentaje potencial del segmento de jóvenes independientes pertenecientes a diferentes clases sociales sin distinción, ayudando a la sociedad para que haya más gente empleada, gracias a las recomendaciones que reciben de parte del personal que tiene un mayor

compromiso con la empresa. Otro de los beneficios es que puede atraer la atención del Gobierno Central que apoya a las Pymes con préstamos que brinda el Banco de la nación, esto permitirá a la empresa minimizar los costos ya que como el personal se tiene involucramiento con las actividades y objetivos a alcanzar, se puede optimizar los tiempos y recursos.

- En cuanto a la dimensión de necesidad de seguridad, se estableció una correlación débil, por ello se recomienda establecer un sistema de supervisión más estricto que permita hacer un seguimiento continuo de las actividades de los trabajadores con los jefes de cada área de manera que se asignen responsabilidades que se adecuen a las necesidades del trabajador, otro punto a favor es propiciar convenios con instituciones para la capacitación de deficiencias en las diferentes áreas en cuestión, y en el caso el proceso de producción la empresa puede tener convenios como con el organismo de evaluación y fiscalización ambiental (OEFA) que brinda incentivos anuales a empresas manufactureras que tienen una buena supervisión con el uso adecuado de factores como, el hombre, la materia prima, la maquinaria y equipos, todo con las buenas prácticas ambientales, que si la empresa emplea estas recomendaciones en la supervisión podrá contar con estos beneficios que da la OEFA.
- En relación a la necesidad fisiológica, se recomienda implementar de fortalecimiento en trabajos de equipos, de manera que se incremente la comunicación laboral, donde el personal tenga acceso a la información útil para el cumplimiento de las tareas, como también contar con la ayuda de terceros que implementen programas de entrevista de diferentes áreas, con la finalidad de que los trabajadores interactúen con sus colegas de mayor cargo, de manera que la información la compartan todos. Ahora si es en el ámbito social, se puede realizar salidas de recreación una vez al año entre jefes y trabajadores, asimismo fomentar actividades deportivas con los trabajadores de la empresa, a fin de mejorar los lazos de amistad entre los trabajadores y se refuerzan los canales de comunicación donde todos se relacionen y adquiere confianza del uno al otro, de esta manera se transferirá la información entre las distintas áreas sin discriminarse.

- Asimismo, se recomienda que la empresa mejore las condiciones laborales ya que el resultado de la correlación es moderada y es el resultado más valorado relacionado con el desempeño laboral, por lo tanto realizar mejoras en cuanto a esta dimensión traerá consigo el mejor desempeño de los trabajadores, por lo tanto se recomienda programar acciones que sean destinados a obtener de manera eficaz la integración del personal, lo que a través de la flexibilidad laboral entre sus trabajadores más jóvenes, ya sean padres de familia y/o estudiantes; con la proposición de trabajadores más eficientes y con la ayuda de encuestas directas de forma presencial o virtual permitirá dar a conocer a la empresa las necesidades de los colaboradores en relación al uso de la tecnología utilizada para cumplir las tareas propuestas y según la jerarquía de necesidades propuestas por Maslow, se podrá conocer en qué nivel de desempeño se encuentra el trabajador, de manera que se le brinde incentivos o remuneraciones al desarrollar un buen trabajo cooperativo y en equipo, con el alto compromiso con los fines y objetivos de la empresa, el cual también beneficiara el clima laboral.

V. BIBLIOGRAFÍA

- Aguillon, Berrún, Peña y Treviño (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones – Fundamentación*. México, D.F.
- Amaya Barbié, L. L. (2015). *La cultura organizacional como herramienta para incrementar la motivación en los trabajadores de la Empresa Camposol*
- Bobadilla Yzaguirre, M., Callata Nosiglia, C., & Caro Rojas, A. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional: El rol de la orientación cultural en una empresa global*. Universidad del Pacífico.
- Cordoba Reyes N. (2015). *Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla*. Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades de la carrera de psicología industrial/organizacional, Guatemala.
- García A. (2007). *Factores de motivación y su relación con el desempeño laboral del personal del punto de servicio Banfoandes Municipio Catatimbo*. Zulia.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la Investigación*. México.D.F.
- Izaguirre, H., & Shessira, K. (2017). *Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote*.
- Lama L. & Estrada L. (2016) *Engagement laboral y liderazgo de servicio: el rol mediador de los recursos laborales en una empresa de servicios*. Universidad del Pacífico
- Laura Berardi A. (2015). *Motivación Laboral y Engagement en el Sector Público Nacional*. Universidad FASTA. Facultad de Ciencias Económicas, ciudad de Mar de Plata de Buenos Aires, Argentina.
- Louffat, E. (2012). *Administración del potencial humano*. (2ºed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning editores.
- Meza Simon, G. (2016). *Programa motivacional para la satisfacción de los colaboradores en la empresa inversiones Mam S.A.C*. Universidad Autónoma del Perú.
- Prieto, J. (2012). *Gestión estratégica organizacional*. (Cuarta Edición). Colombia: Ecoe Ediciones.
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española (23.ªed.)*. Recuperado de

http://buscon.rae.es/draef/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=disquisici%F3.

- Robbins S. (2004) Comportamiento Organizacional. México. 10ª. ed. Pearson.
- Robbins S. (2009) Fundamentos de comportamiento Organizacional. Mexico;Pearson.
- Robbins S., Dencenzo D. & Coulter M. (2013) Fundamentos de Administración. México; Pearson.
- S.A. Universidad Nacional de Trujillo.
- Salanova & Schaufeli (2004). *El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de recursos humanos*, Estudios Financieros N° 261. En: <http://www.wont.uji.es/>
- Salanova & Schaufeli (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*, España: Alianza Editorial
- Villarreal Altamirano, E. J. (2017). *La motivación intrínseca y el clima laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Rey David Cia Ltda* (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias humanas y de la Educación. Carrera de Psicología Industrial), Ecuador.
- Werther, W. & Davis, K. (2008). *Administración de los recursos humanos, el capital humano de las empresas*. (6°ed.). México: McGraw Hill editores.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos

ENCUESTA VARIABLE MOTIVACIÓN (1)

- 5) Completamente de Acuerdo
 4) Ni de Acuerdo/ Ni en desacuerdo
 3) En desacuerdo
 2) Poco desacuerdo
 1) Completamente en Desacuerdo

Variable (1): Motivación						
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
Necesidades Fisiológicas	Sueldo					
	1 Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
	2 El sueldo que tengo es bastante aceptable					
	Espacios Laborales					
	3 realizacion de mi labores					
Necesidades de Seguridad	4 El ambiente donde trabajo es confortable e inigualable					
	5 instalaciones existentes.					
	Estabilidad Laboral					
	6 Mi estabilidad laboral depende de mi esfuerzo					
	7 Mi puesto de trabajo me ofrece estabilidad laboral					
Necesidades Sociales	Prevencion					
	8 para desarrollar mi trabajo					
	9 trabajo					
	10 adecuada					
	Relaciones Interpersonales					
	11 funcionamiento de la empresa.					
	12 funcionamiento de la empresa					
	13 deficit, lo que debilita el trabajo en equipo					
	14 de trabajo					
	Comunicación					
	15 Entre la direccion existe una comunicación fluida					
16 Entre compañeros existe una comunicación fluida						
17 Existe actividades de integracion						
Necesidades de Estima	Valores					
	18 gusto					
	19 La empresa es responsable en los pagos de remuneracion.					
	20 respeto y la honestidad son carencia de practica					
	21 Existe solidaridad en la empresa					
	Reconocimiento					
	22 parte de la empresa.					
	23 la comunidad					
	24 Mi jefe valora mi esfuerzo					
	25 Se obtienen recompensas cuando se trabaja bien					
Beneficios						
26 Mi trabajo me ofrece un buen seguro médico						
27 vacaciones						
Compañerismo						
28 Entre los compañeros de trabajo existe una fuerte competencia						
29 Entre los compañeros hay apoyo y ayuda						
30 trabajo						
Necesidad de Autorrealizacion	Crecimiento Personal					
	31 La empresa propone nuevos puestos de trabajo					
	32 oportunidad de estudiar y superarte personalmente					
	Desarrollo Propio					
	33 Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
Creatividad						
34 dificultan el desarrollo de tus labores						
35 Los colaboradores limitan su capacidad creativa						

ENCUESTA VARIABLE ENGAGEMENT LABORAL (2)

- 5) Completamente de Acuerdo
- 4) Ni de Acuerdo/ Ni en desacuerdo
- 3) En desacuerdo
- 2) Poco desacuerdo
- 1) Completamente en Desacuerdo

Variable (2) Engagement Laboral						
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
Vigor	Energia					
	1 En mi trabajo me siento lleno de energia					
	2 Me siento gusto con la alta direccion y su manejo de la empresa					
	3 Estoy contento por como la empresa en la que trabajo me valora					
	4 Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar					
	5 Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo					
	Proposito					
	6 Mi trabajo tiene sentido y proposito para mi					
	7 Mi trabajo me inspira					
	8 Estoy satisfecho con las charlas que entrega la empresa					
	Desarrollo y Reconocimiento					
	9 Estoy entusiasmado con mi trabajo, porque reconocen mi labor					
	10 Me siento conforme con que la recompensa de mi trabajo es acorde a lo que hago					
11 siento que en mi empresa hay un buen manejo de las personas						
12 Estor satisfecho de como mis jefes						
13 siento que mi trabajo es reconocido por mis compaleros y jefes						
Dedicacion	Reto					
	14 Continuo trabajando incluso ante las dificultades					
	15 Doy ideas innovadoras					
	16 Puedo realizarme en mi trabajo de manera autonoma					
	17 En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades.					
	18 Mi trabajo es un reto para mi					
	Orgullo					
	19 Me siento orgulloso de trabajar en una empresa de alta reputación					
20 Estoy orgulloso del trabajo que hago						
21 Estoy orgulloso de trabajar en la empresa						
Absorcion	Concentracion					
	22 Estoy inmerso en mi trabajo					
	23 Soy muy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo					
	24 Cuando estoy trabajando, me olvido todo lo que pasa alrededor de mi					
	25 Soy muy persistente en mi trabajo					
	Tiempo					
	26 Soy feliz cuando estoy mas tiempo en mi trabajo					
	27 Cuando estoy en mi trabajo el tiempo pasa rapido					
	28 Me es dificil desconectarme de mi trabajo					
	29 estoy dispuesto a realizar horar extras					
30 La empresa se toma tiempo de escucharnos						

Tabla 12

Anexo 3: Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA DE INVESTIGACION	OBJETIVOS DEL ESTUDIO	HIPOTESIS DE INVESTIGACION	VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO DE MEDICION
Motivación y Engagement Laboral en Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno 2017	Problemas Específicos	Objetivos Específicos Determinar la relación que existe entre la motivación y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L.	Hipótesis Específica Existe relación entre la Motivación y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L.	Variable (1) Motivación	Definición Conceptual (1) Robbins (1994) "El acercamiento a la motivación más conocido es la teoría de la Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow, quien postulaba que en cada ser humano hay un ordenamiento de cinco necesidades" (p.53)	Definición Operacional V1 El propósito es determinar la motivación del colaborador, y las dimensiones que se tomaron para medir los niveles de motivación, se trabajara con el cuestionario de motivación laboral, medido por la escala de likert.	Dimensión de la V1 Necesidades Fisiológicas Necesidades de Seguridad Necesidades Sociales Necesidades de Estima Necesidad de Autorrealización	Indicadores V1 Sueldo Espacios Laborales Estabilidad Laboral Prevención Relaciones Interpersonales comunicacion Valores Reconocimiento Beneficio Compañerismo Crecimiento Personal Desarrollo Propio	CUESTIONARIO
	Problemas Específicos	Objetivos Específicos Determinar la relación que existe entre las necesidades fisiológicas y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L.	Hipótesis Específica Existe relación entre la necesidad fisiológica y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L.	Variable (2) Engagement Laboral	Definición Conceptual (2) Según Salanova & Schaufeli (2009) El engagement es "un estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción."(p.109)	Definición Operacional V2 Por la característica de sus dimensiones y en base a los autores Salanova & Schaufeli (2009), se trabajara con el cuestionario para medirlo llamado "UWES" (Utrecht Work Engagement Surve) y será medido por la escala Likert.	Dimensión de la V2	Indicadores V2	
	¿Existe relación entre la necesidad de seguridad y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores	Determinar la relación que existe entre las necesidades de seguridad y el Engagement	Existe relación entre la necesidad de seguridad y el Engagement laboral en la Empresa Piscis						

Contratistas Generales S.R.L.?	laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L.	Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L.	Vigor	Energía Propósito Desarrollo y Reconocimiento Reto Orgullo Concentración Tiempo
¿Existe relación entre la necesidad social y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L.?	Determinar la relación que existe entre las necesidades sociales y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L.	Existe relación entre las necesidades sociales y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L.	Dedicación	
¿Existe relación entre la necesidad de estima y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L.?	Determinar la relación que existe entre las necesidades de estima y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L.	Existe relación entre las necesidades de estima y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L.	Absorción	
¿Existe relación entre la necesidad de autorrealización y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L.?	Determinar la relación que existe entre la necesidad de autorrealización y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L.	Existe relación entre la necesidad de autorrealización y el Engagement laboral en la Empresa Piscis Mg Consultores Contratistas Generales S.R.L.		



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg.: Flores Bolivar Luis Alberto.
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC-UCV.
 I.3. Especialidad del experto: Gestión Pública.
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Motivación
 I.5. Autor del instrumento: Course Huanca Kattekire.

II. ASPECTOS DE VALIDACION E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			



14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

San Juan de Lurigancho, 19 de Set. del 2017

80%

.....
 Firma de experto informante
 DNI: 70352413



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Flores Bolivar Luis Alberto
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: DTC UCV
- 1.3. Especialidad del experto: Gestión Pública
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Motivación
- 1.5. Autor del instrumento: Quispe Huanca Kattekire

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			



14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....
.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

San Juan de Lurigancho, 19 de set del 2017

80

Firma de experto informante
DNI: 10.15 2.413



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

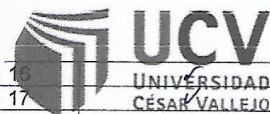
- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Candira Menor, Marco,
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente de la UCV
 I.3. Especialidad del experto: Temático
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Motivación
 I.5. Autor del instrumento: Quispe Huanca Katterine.

II. ASPECTOS DE VALIDACION E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				70%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					70%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			



	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO			
17				
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

707.

San Juan de Lurigancho, de del 2017

Firma de experto informante
 DNI: 10070151



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Candia Menor, Marco A.
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente de la UCV
 I.3. Especialidad del experto: Temático
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Motivación
 I.5. Autor del instrumento: Quispe Huanca Kattehire.

II. ASPECTOS DE VALIDACION E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				70%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					70%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg: Paca Pantigoso, F. Romeo
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a J. P. UCV
 I.3. Especialidad del experto: Metodólogo (Estadística)
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Motivación
 I.5. Autor del instrumento: Wisper Huanca Kettekine.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					85%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.					85%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.					85%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			



12	✓			
13	✓			
14			✓	
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			

30 ✓

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

San Juan de Lurigancho, del 2017

85%

Firma de experto informante

DNI: 0.121.2856



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg: Paca Pantigoso, F. Romeo
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a T.P. - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Metodólogo (Estadística)
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Motivación
 I.5. Autor del instrumento: Quispe Huanca Katterine.

II. ASPECTOS DE VALIDACION E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				76%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				76%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				76%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				76%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				76%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				76%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				76%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				76%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				76%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				76%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					76%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01		✓		
02		✓		
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06		✓		
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			



12	✓		✓		
13					
14	✓				
15	✓				
16	✓				
17			✓		
18	✓				
19	✓				
20	✓			✓	

21

24

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

76%

San Juan de Lurigancho, del 2017

Firma de experto informante

DNI: 81212856



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Ms. EDGAR LINO GAMARRA
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE DE LA UCV
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Motivación
 I.5. Autor del instrumento: Crispe Huanca Kattekire

II. ASPECTOS DE VALIDACION E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			



14				
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

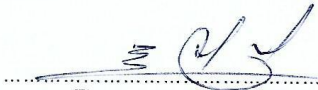
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....
.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

San Juan de Lurigancho, 23 de 09 del 2017

.....

 Firma de experto informante
 DNI: 32650870.....



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg: MG. EDGAR LIND CAMARMA
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE DE LA UCV
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Motivación
 I.5. Autor del instrumento: Quispe Huanca Katteline.

II. ASPECTOS DE VALIDACION E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			



14				
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

San Juan de Lurigancho, 25 de 09 del 2017

.....
 Firma de experto informante
 DNI: 32.650.876.1



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg: ROMERO PACORA, Jesú
 I.2. Cargo e Institución donde labora: PROFESOR TIEMPO COMPLETO - UCV
 I.3. Especialidad del experto: TEMÁTICO
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Motivación
 I.5. Autor del instrumento: Crispe Huanca Kattehire.

II. ASPECTOS DE VALIDACION E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				78%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				78%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				78%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				78%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					79.2%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	///			
02	///			
03	///			
04	///			
05	///			
06	///			
07	///			
08	///			
09	///			
10	///			
11	///			



12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

San Juan de Lurigancho, del 2017

19 SET. 2017

79.00%

Firma de experto informante

DNI: 06253522



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg: ROMERO PACORA, JESÚS
 I.2. Cargo e Institución donde labora: PROFESOR TIEMPO COMPLETO - UCV
 I.3. Especialidad del experto: TEMÁTICO
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Motivación
 I.5. Autor del instrumento: Crispe Huanca Kettefine.

II. ASPECTOS DE VALIDACION E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				78%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				78%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				78%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					79.4%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			



12			/		
13			//		
14			///		
15			////		
16			////		
17			////		
18			////		
19			////		
20			////		

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

San Juan de Lurigancho, del 2017
 19. SET. 2017

79.40%




 Firma de experto informante
 DNI: 8.6.253522

Feedback Studio - Google Chrome

Es seguro | <https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&lang=es&u=1052644860&o=888840125>

feedback studio | QUISPE HUANCA

0



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**"Motivación y Engagement Laboral en Piscis Mg Consultores
contratistas Generales S.R.L. Juliaca Puno 2017"**

AUTORA:
Katterine Quispe Huanca

ASESOR:
Mag. Teresa Narváez Aranibar

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Todas las fuentes

Coincidencia 1 de 16

- www.wilmarschaufeli.nl 2 %
Fuente de Internet: 4 URL
- alicia.concytec.gob.pe 2 %
Fuente de Internet: 12 URL
- [imgbiblio.vaneduc.edu....](http://imgbiblio.vaneduc.edu...) 2 %
Fuente de Internet: 3 URL
- docslide.us 2 %
Fuente de Internet: 3 URL
- 148.226.12.104 2 %
Fuente de Internet
- www.theibfr.com 2 %
Fuente de Internet: 3 URL
- www.clubensayos.com 2 %
Fuente de Internet: 5 URL
- renati.sunedu.gob.pe 2 %

Excluir fuentes

Página: 1 de 101 Número de palabras: 15269

12:50
02/12/2017