



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Relación entre la motivación laboral y el engagement en la empresa

“Almacenes Populares SRL”, Trujillo, 2018

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMNISTRACION**

AUTORA

Vera Chávez Doris Elizabeth

ASESOR

Dr. Gutiérrez Vargas Leopoldo Marcos

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2018

Página de jurado

Dr. Leopoldo Gutiérrez Vargas
Presidente

Ms. C. Karina Cardenas Rodriguez
Secretaria

Mg. Antonio Armas Gastañadui
Vocal

Dedicatoria

A Dios por haber permitido mi existencia, a mi madre por hacer de mí lo que ahora soy, y a mi esposo por apoyarme y comprenderme. A todos ellos con gran satisfacción y cariño les dedico este trabajo de investigación que ha sido para mí una experiencia muy grata y placentera

Agradecimiento

Mi agradecimiento infinito y sincero va dirigido al profesor asesor Leopoldo Gutiérrez Vargas de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Cesar Vallejo, por su paciencia, por su valiosa orientación académica y por su disposición permanente para apoyar hasta la culminación del trabajo de investigación.

A la empresa Almacenes Populares SRL, Trujillo, 2018, expreso mi reconocimiento por haberme permitido realizar esta investigación, a todos los colegas de trabajo y amigos que me apoyaron con sus orientaciones y aportes al desarrollo y culminación de la misma.

Agradezco también a los trabajadores de la empresa Almacenes Populares SRL a quienes apliqué los instrumentos de investigación, gracias a su colaboración logré concretar la investigación propuesta y obtener resultados que me servirán para continuar esta investigación y realizar algunas intervenciones empresariales en mejora de la organización y tener resultados satisfactorios.

A mis familiares y amigos quienes me brindaron su apoyo inmediato, frente a las adversidades presentadas durante el desarrollo del trabajo de investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo Doris Elizabeth Vera Chávez con DNI N° 42989102, 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 Académico de ciencia administrativas con informe de tesis: Relación ente la motivación laboral y el engagement en la empresa Almacenes Populares SRL, Trujillo, 2018

Declaro en honor a la verdad:

- 1) Ser autora de la tesis en mención.
- 2) En su redacción he respetado las reglas internacionales de referencias y citas de las fuentes consultadas. En consecuencia, carece de plagio total y parcial
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente por mi persona para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Asimismo, los datos obtenidos son auténticos. Es decir, no son falsos, no hay duplicaciones, no son copiados. Por lo tanto, sus conclusiones son aportes a la realidad investigada.

Asimismo, de comprobarse datos fasos (fraude), textos sin citas de autores (Plagio); presentar un trabajo propio sustentando anteriormente como nuevo (auto plagio); uso de información ilegal (piratería) o apropiación de ideas (falsificación); asumo las consecuencias y sanciones del caso, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad.

Trujillo, Julio del 2018

Doris Elizabeth Vera Chávez

DNI 42989102

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

Cumpliendo con el Reglamento de sustentación y elaboración de grados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo, presento el informe de Tesis: Relación ente la motivación laboral y el engagement en la empresa “Almacenes Populares SRL”, Trujillo, 2018

Esta tesis contiene una propuesta de carácter descriptivo correlacional que tiene como finalidad conocer la relación que existe entre la motivación laboral y el engagement en la empresa “Almacenes Populares SRL”, Trujillo, 2018

La Autora

Índice

Carátula.....	i
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen.....	9
Abstract.....	10
I. Introducción	11
1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Trabajos Previos	12
1.2.1. Internacional.....	12
1.2.2. Nacionales.....	16
1.2.3 Locales	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.3.1. La motivación laboral.....	19
1.3.2. El Engagement.....	24
1.4. Formulación del problema	27
1.5. Justificación del estudio.....	28
1.6. Hipótesis.....	28
1.7. Objetivos	29
1.7.1. General.....	29
1.7.2. Específicos	29
II. Método.....	30
2.1. Tipo de investigación	30
2.2. Diseño de la investigación.....	30
2.3. Variables, operacionalización.....	31
2.4. Poblacion y muestra	32
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	32

2.6.	Métodos de análisis de datos	37
2.7.	Aspectos éticos	37
III.	Resultados.....	38
IV.	Discusión	41
V.	Conclusiones	48
VI.	Recomendaciones	49
VII.	Referencias bibliográficas.....	50
VIII.	Anexos.....	54

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el engagement en la empresa “Almacenes Populares SRL”, Trujillo, 2018; el diseño que se utilizó fue descriptivo no experimental de tipo correlacional, aplicándose en una población de 137 colaboradores, considerados como la muestra. El instrumento utilizado fue el Cuestionario de ML-ORG que fue elaborada y diseñada por alumnos de la Universidad Cesar Vallejo de Piura (2009) y mejorada por el psicólogo Pedro Jaramillo (2010), cuya escala de medición fue ordinal de tipo Likert, agrupada en dos dimensiones: factores higiénicos y factores motivacionales y el Cuestionario UWES-17 de Bakker y Shaufeli (2003) y adaptado para Perú por Pedro Jaramillo (2011), agrupada en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción, cuya escala de medición fue ordinal de tipo likert. Se aplicó la prueba estadística Tau-b de Kendal para la contrastación de hipótesis, se utilizó las dos variables para la investigación de tipo cualitativas ordinales. El resultado obtenido en la investigación es que existe relación moderada de grado medio entre la motivación laboral con el engagement llegando a contrastar la hipótesis dado que $p=.046 < \alpha=.05$, entonces, se acepta hipótesis (H_i) en los trabajadores de la empresa Almacenes Populares SRL., Trujillo, 2018.

Palabras clave: *Motivación Laboral, Engagement.*

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship that exists between work motivation and engagement in the company "Almacenes Populares SRL", Trujillo, 2018; The design used was descriptive, non-experimental correlation type, applied in a population of 137 collaborators, considered as the sample. The instrument used was the ML-ORG Questionnaire that was elaborated and designed by students of the Cesar Vallejo University of Piura (2009) and improved by the psychologist Pedro Jaramillo (2010), whose scale of measurement was ordinal Likert type, grouped in two dimensions: hygienic factors and motivational factors and the UWES-17 questionnaire by Bakker and Shaufeli (2003) and adapted for Peru by Pedro Jaramillo (2011), grouped into three dimensions: vigor, dedication and absorption, whose measurement scale was ordinal type likert. The statistical test Tau-b of Kendal was applied for the test of hypothesis, the two variables were used for the investigation of qualitative ordinal type. The result obtained in the research is that there is a moderate relationship of average degree between work motivation and engagement, and we can contrast the hypothesis given that $p = .046 < \alpha = .05$, then we accept hypotheses (H_i) in the workers of the company Almacenes Populares SRL., Trujillo, 2018.

Keywords: Work Motivation, Engagement.

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

En la actualidad el factor humano se ha convertido en la pieza clave de las empresas porque el éxito no depende únicamente de los activos tangibles. Retener al mejor talento es una prioridad, porque con el tiempo la experiencia de esa persona se transformará en valor tangible cuando se mejore los resultados organizativos y la competitividad.

Almacenes Populares SRL es una empresa con 26 años de experiencia en la venta de productos de consumo masivo en el norte del país; cuenta con sucursales en Chiclayo, Chimbote, Huamachuco, Tarapoto, Moyobamba y Trujillo. Se fundó con la finalidad de dedicarse a la compra y venta de abarrotes y golosinas al por mayor y menor a través de sus diferentes sucursales. Posteriormente frente a la difícil situación económica existente opta por incursionar en el servicio de atención al punto de venta de sus clientes con el fin de obtener incremento en las ventas de los productos que distribuía. Por lo que surge la iniciativa de buscar empresas que coincidan con la política de ventas para distribución de sus productos, es así como Almacenes Populares SRLtda obtiene la distribución de los productos de PyG, Clorox, Alicorp Perú: Sayón, Global Alimentos, marcas que cuentan con un gran respaldo financiero y que brindan a la empresa un importante apoyo profesional y especializado.

El engagement en una empresa propicia un compromiso hacia la misma por parte de los colaboradores, mostrando una mejor disposición para trabajar. La motivación laboral es uno de los factores que influye considerablemente en el desempeño laboral y aumenta el compromiso de

los colaboradores en torno al cumplimiento de los objetivos y metas proyectados por la empresa. Ambos no se estarían desarrollando adecuadamente debido a que encontramos inadecuado liderazgo gerencial, clima organizacional deficiente, insatisfacción profesional y falta de sentido de pertenencia hacia la empresa, esto se da en las diferentes instituciones.

En Almacenes Populares SRL se observa la falta de identificación de los colaboradores hacia la empresa, jornada laboral excesiva, inadecuado liderazgo gerencial, clima organizacional deficiente, insatisfacción profesional; es por esa razón que se ha considerado la importancia de elaborar esta investigación con el fin de determinar la relación entre motivación laboral y engagement en la empresa Almacenes Populares SRL para proponer alternativas de mejora y establecer estrategias.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. Internacional.

Berardi (2015) en su tesis denominada “Motivación laboral y Engagement en el Sector Público Nacional”, concluye que existe relación directa entre la motivación laboral y el engagement, y al aumentar los niveles de motivación también aumentaron los niveles de engagement. afirmando que cuanto más motivado para el trabajo está un empleado, se registran niveles más altos de engagement.

Ogambidez, Pérez, y Borrego (2015) en su investigación titulada “Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo”, tuvo como objetivo hallar la relación entre

estrés de rol, engagement y satisfacción laboral, usando el modelo de demandas de recursos laborales, el cual plantea a engagement como mediador de sobrecarga de rol, conflicto ambigüedad y satisfacción del colaborador. Se obtuvo una muestra de 586 trabajadores y los resultados arrojaron que los estresores de rol se relacionan negativamente con satisfacción en el trabajo, al igual que el conflicto de rol y la satisfacción. La correlación de Pearson influyó negativamente ante ambigüedad, sobrecarga y conflicto, por otro lado, se halló una relación positiva y significativa de satisfacción en el trabajo y el engagement, respecto al engagement los resultados fueron que el conflicto de rol y ambigüedad no se relacionan con esta variable.

Caideo (2014) en su estudio titulado “Engagement y Satisfacción Laboral: ¿Influyen en la Satisfacción del Cliente?”. Tuvo como objetivo identificar si existe relación directa entre las variables engagement y satisfacción laboral con la variable, satisfacción del cliente. La muestra tomada fue de 40 colaboradores; 24 de género femenino y 16 de género masculino. Las pruebas aplicadas fueron: Escala Work Engagement, Gran Empleador y Encuesta de Satisfacción de Clientes. A pesar de que en el Estado del Arte encontramos que puede existir una relación directa entre las variables engagement y la satisfacción laboral con la variable satisfacción del cliente; los resultados estadísticos arrojados en este caso, muestran que no tenemos evidencia suficiente para demostrar que tal planteamiento es verdadero.

Córdova (2015) en su estudio “Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla”. Fue realizado con el objetivo de identificar los niveles de engagement en un grupo de colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla. Se llevó a cabo con una muestra aleatoria simple conformada por 69 colaboradores en un rango de edad de 18 a 45 años. Se concluyó que los colaboradores presentan alto nivel de engagement, siendo colaboradores entusiastas hacia su trabajo con sentido de pertenencia en la organización. El nivel de vigor en los colaboradores de las diferentes áreas de la industria se encuentra en un nivel alto, los colaboradores se caracterizan por tener voluntad de dedicar esfuerzo en sus actividades laborales y la persistencia ante dificultades. En cuanto al nivel de dedicación se pudo identificar que los colaboradores se encuentran con un alto nivel, es por ello que se involucran con sus actividades laborales. Se identificó que el factor absorción se encuentra en un nivel alto ya que los colaboradores de la industria se caracterizan por estar concentrados en el ámbito laboral.

Torrealba (2015). En su investigación titulada “La motivación y su alcance en el desempeño laboral de los docentes de la escuela de artes plásticas y artes aplicadas Carmelo Fernández del municipio San Felipe estado Yaracuy”. Su objetivo es analizar el alcance que tiene la motivación en el desempeño laboral. En referencia la metodología es descriptiva con una población y muestra de 15 docentes teniendo como instrumento un

cuestionario tipo Likert de 21 ítems. La confiabilidad se calculó con el coeficiente de Alfa de Cronbach con un valor de (0,82). Se concluyó que la motivación tiene un alcance significativo en el desempeño de los docentes que laboran en dicha institución.

Enríquez (2014) en su tesis denominada “Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México”. Tiene como objetivo determinar el grado de motivación y el nivel de desempeño en el instituto de la visión en México. Esta investigación se clasifica como cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional con una muestra de 164 sujetos. Teniendo como instrumento a los cuestionarios. Esta investigación concluye que el grado de influencia es positiva y significativa $Rho=0.451$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$) entre la variable motivación y la variable desempeño laboral de los empleados afirmando que cuanto más motivados estén mejor será desempeño laboral.

Contreras (2015), realizó la investigación “Determinación del nivel de engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de Petróleo y Gas Costa Afuera”. Tuvo como objetivo específico determinar el nivel de engagement laboral de los empleados de un centro procesador de gas y aceite costa afuera. El método utilizado fue observacional, transversal y descriptivo. Como resultado se obtuvo que el promedio general del nivel de engagement fue alto en el 50,8% de la población mientras que el 23% de trabajadores presentaron un nivel muy alto de engagement.

1.2.2. Nacionales

Aranda (2015), en su tesis titulada "Motivación Laboral y Satisfacción de los Clientes Internos en las Micro y Pequeñas Empresas del sector servicios - Rubro Restaurantes Pollerías del casco urbano de Chimbote". Tuvo como finalidad indicar la influencia de la motivación en la satisfacción del personal de la organización. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional y de diseño no experimental - transversal, la muestra fue de 14 empresas de una población de 25 pollerías, encuestando a 30 personas por cada pollería, utilizando como técnica la encuesta y un instrumento tipo cuestionario. Se concluyó que la motivación influye significativamente en la satisfacción del personal, el 60% de los clientes internos se encuentran satisfechos por la motivación otorgada, un 16% se encuentra ni satisfecho ni insatisfecho y por último un 24% insatisfechos, es por esto que el personal demuestra condiciones excelentes de trabajo y compromiso con la empresa.

Chirito y Raymundo (2015), en su tesis titulada "La Motivación y su Incidencia en el Desempeño Laboral del -Banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014". Tuvo como objetivo conocer que factores motivacionales influyen en el desarrollo laboral. Esta investigación cuenta con el soporte de la Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow; Teoría X y de McGregor; Teoría de las Necesidades Adquiridas; Teoría de la Equidad; Teoría de la Expectativa; Teoría del Establecimiento de Metas; Teoría de la Evaluación Cognitiva; Teoría ERG de Aldefefer; Teoría de la

Autoeficacia; Teoría de la autorregulación; Teoría del reforzamiento de Skinner. La tesis tuvo como marco metodológico un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, no experimental, donde el instrumento de medición fue el cuestionario, con una muestra de 43 empleados el total de su población. Esta investigación llega a la conclusión que la motivación incide significativamente de manera positiva en el desempeño laboral de la institución, conclusión que respalda el chi-cuadrado de Pearson de 62.74 y el grado de significancia de 0.00; al igual que el factor motivacional y el higiénico inciden en el desempeño. Por ende, se ve reflejado en un desenvolvimiento eficiente y eficaz en la atención a los clientes.

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”. Tuvo 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) y para medir la segunda variable se aplicó la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC). Los resultados de la investigación refleja que existe correlación positiva moderada de 0.5 entre las dos variables.

Bobadilla, Callata y Caro (2015), realizaron la tesis “Engagement laboral y cultural organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global” y fue publicada en la Universidad del Pacífico, en Perú. Se concluyó que los tipos de cultura organizacional misión e involucramiento predicen de manera positiva y significativa el engagement en los colaboradores; además los participantes de la investigación demostraron tener altos niveles de engagement. La muestra estuvo conformada por 219 trabajadores pertenecientes a 9 locales de la empresa, la cual opera a nivel global.

Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015) realizaron una investigación sobre la validez factorial de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en las versiones de 15 y 9 ítems en una muestra de 145 profesores de la ciudad de Lima. Los resultados mostraron que la UWES tiene adecuadas propiedades psicométricas, respetando su estructura tridimensional y, particularmente, la versión de 9 ítems evidenció los mejores índices de ajuste. Con respecto a los niveles del engagement se encontraron medias considerablemente altas (valores superiores a 4), lo que significa que las personas evaluadas tienden a sentirse altamente orgullosas y entusiasmadas con su trabajo (es decir, empleados engaged)

1.2.3 Locales

Vidal (2014), en su tesis titulada “La Motivación y su relación con el Desempeño del Personal Administrativo del Instituto Nacional Cardiovascular-

Incor -Essalud - 2014". Tuvo como fin establecer la relación entre la motivación y el desempeño del personal administrativo. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional y de diseño transversal, contó con una muestra de 65 personas, donde los instrumentos de medición fueron dos cuestionarios con escala Likert obteniendo una confiabilidad del 94%, con una correlación Chi-cuadrado $X^2 = 51.67$, Sig. (bilateral) = 0.000. El estudio concluyó que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño del personal.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. La motivación laboral

1.3.1.1. Antecedentes

La Motivación Laboral surge como un concepto alrededor del año 1700, en Europa, cuando los talleres tradicionales de artesanos se transformaron en fábricas con maquinaria operada por cientos de personas.

A principios del siglo XVIII desaparecieron los talleres de artesanos y trajeron consigo una mayor complejidad en las relaciones personales del entorno laboral, un descenso de la productividad y un aumento de la desmotivación de los trabajadores. Para remediar ésta situación era necesario encontrar un modo de conjugar los intereses de la empresa y de los trabajadores. Sin embargo, en 1920 nace la Organización Internacional del Trabajo (OIT), institución con la cual empezó a tener importancia el bienestar de los trabajadores y se comenzó a legislar al respecto. Su fin es

fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos.

A mediados del siglo XX surgieron algunas teorías que estudiaban la motivación, y a partir de entonces, se comenzó a relacionar la motivación del trabajador con su rendimiento laboral y su satisfacción personal. Las conclusiones de estos estudios señalaron que un trabajador motivado es más eficaz y más responsable, y además genera un buen clima laboral. A partir de entonces las empresas decidieron analizar qué buscan las personas en el trabajo, cuál es su escala de necesidades, qué deseos conscientes o inconscientes quieren satisfacer, cuáles son sus intereses, con qué trabajos se sienten más identificados, etc. El fin último de estos análisis era conseguir que el trabajador se sintiera realizado como persona y como trabajador mediante la función que desempeñara dentro de la empresa.

1.3.1.2. Definición

Distintos autores estudiaron los modos de motivar a las personas, con el fin de que se necesitara personal dispuesto a dar lo mejor de sí, con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados por la organización.

A continuación, se muestran algunas definiciones de motivación:

Fernández (1999) sostiene que la motivación laboral es un estado interno que orienta a hacer algo que proporcionará cierta satisfacción.

Chiavenato (2001) afirma que la motivación es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o, por lo menos, que origina una propensión hacia un comportamiento específico y es uno de los factores internos que requiere mayor atención (p. 68).

Cumming y Schwab (1985) sostienen que la motivación es un proceso hipotético según el cual la conducta es impulsada por algo que se puede llamar fuerza o energía que se moviliza o cambia debido a factores internos o externos.

Robbins (2014) indica que la motivación laboral es la suma de los resultados de todas las actividades de la organización en la cual los gerentes necesitan comprender los factores que contribuyen al desempeño laboral que miden el rendimiento y la productividad. La motivación laboral implica el esfuerzo de los colaboradores, tengan la magnitud y la calidad necesaria para que los objetivos de la empresa se cumplan de manera eficiente y eficaz. (pp. 271-273).

Sexton (1977) afirma que la motivación es el proceso de estimular a un individuo para que éste realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador. (p.162)

Urquijo y Bonilla (2008). Nos dicen que la motivación tiene que ver con qué esfuerzo una persona cumple cada día con los roles y obligaciones exigidas por el cargo, o la posición que le ha sido asignada, en relación al cumplimiento de los objetivos del mismo y de la organización. (p. 298).

Existe una diversidad de autores que han estudiado sobre la motivación desde varios puntos de vista, pero el presente estudio se inclina por la teoría de Herzberg.

1.3.1.3. Teoría de los dos factores: factores extrínsecos o factores higiénicos y factores intrínsecos o factores motivacionales.

Fue desarrollada por el renombrado psicólogo Frederick Herzberg (1959), uno de los hombres más influyentes en la gestión administrativa de empresas, quien define la motivación como el resultado influenciado por dos factores que guían el comportamiento de las personas:

a) *Factores Higiénicos:*

Son extrínsecos, o externos y comprenden las condiciones dentro de las cuales las personas desarrollan su trabajo.

- Beneficios y servicios sociales.
- Supervisión.
- Las condiciones físicas y ambientales de trabajo.
- Salario

Herzberg, sostuvo que, si estos factores no están presentes o se aplican incorrectamente no permiten que el empleado logre satisfacción. Sin embargo, cuando están presentes no originan en los empleados una fuerte motivación, sino que sólo contribuyen a disminuir o a eliminar la insatisfacción.

b) Factores Motivacionales:

son intrínseco, o interno y están relacionados con la naturaleza de las tareas que el trabajador ejecuta.

- Realización
- Reconocimiento
- Progreso profesional
- Responsabilidad

Herzberg sostuvo que, si estos factores están presentes en el puesto de trabajo contribuyen a provocar en el empleado un elevado nivel de motivación, estimulándolo así a un desempeño superior.

1.3.2. El Engagement

1.3.2.1. Antecedentes

El Engagement es el constructo teóricamente opuesto al burnout o sinónimo de estar quemado por el trabajo.

Maslach y Leiter (1997) se refieren al engagement como un estado afectivo cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular, sino a un estadio mental positivo con relación al trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción. (p.497).

Kahn (1990) fue el primer estudioso que concibió el engagement en el trabajo, centró su investigación estudiando la manera en la cual el trabajador satisface su papel en el trabajo, concluyendo que el trabajador engaged (enganchado) incrementa el esfuerzo en su desempeño por su identificación con el mismo.

En 1915 en Inglaterra comienza el estudio psicosocial en los empleados con la fundación de Health and Munition Workers Committee, y en la década de 1990 la Psicología de la Salud emerge como una especialidad de la Psicología. De acuerdo con el American Institute of Occupational Safety and Health, la Psicología de la Salud ocupacional se ocupa de la aplicación de la Psicología a la mejora de la calidad de vida laboral, a proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores. Salanova y Schaufeli (2016).

1.3.2.2. Definición

No existe un concepto en español que pueda definir literalmente el engagement. A continuación, alguna de las definiciones del engagement.

Maslach y Leiter (1997) definen al engagement como una experiencia emocional, positiva, duradera, de motivación y realización en cada persona. Este constructo une los aspectos más ventajosos de la vida humana que dan cuenta del vigor, la dedicación y la absorción.

Salanova y Schaufeli (2016) nos dice que el engagement es un estado mental positivo conectado con el trabajo e identificado por el vigor, la dedicación y la absorción. Más que un estado específico y momentáneo. Se refiere a un estado afectivo - cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular. (p. 116).

Bakker y Demerouti (2013) replantearon un modelo incorporando una nueva correlación: los recursos laborales guardan una relación mutua con los recursos personales (optimismo, autoeficacia y autoestima), de tal modo que este último recurso posee la capacidad de influir sobre los recursos laborales, produciendo mayor engagement y mejoría en el desempeño, el cual, al transcurrir el tiempo, aumenta los niveles de recursos tanto laborales como personales.

Para el presente estudio se conceptualizó al engagement como un estadio mental positivo vinculado con el trabajo que se distinguen por el vigor, la dedicación y la absorción en equipos de trabajo, que surge de la interacción y las experiencias compartidas de los miembros del equipo de trabajo. Bakker, Schaufeli, Leiter y Taris (2008).

1.3.2.3. Dimensiones

A continuación, las dimensiones del engagement:

- *El vigor*: es el antagónico al agotamiento emocional del burnout y se caracteriza por tener niveles altos de fuerza y fortaleza mental durante el trabajo, e incluso cuando existan dificultades.

Carrasco Gonzales, De la Corte y León Rubio (2010), refieren que es el opuesto al agotamiento. Se identifica por el nivel elevado de poder, rapidez mental y resistencia durante su labor, el deseo, la firmeza y la voluntad de esforzarse a pesar de que se presenten obstáculos.

Valdez Bonilla y Ron Murguía (2011) Refieren que se mide mediante seis ítems, que hace referencia al alto nivel de energía, voluntad de dar esfuerzo sin fatigarse y la persistencia frente a problemas u obstáculos.

- La dedicación: evidencia una alta participación laboral, ligado con el orgullo, entusiasmo, inspiración y reto por el trabajo.

Schaufeli y Bakker (2003), afirman que se determina por el estar estrechamente involucrado con el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado.

Valdez Bonilla y Ron Murguía (2011), afirma que la dedicación puede “ser medida mediante cinco ítems plasmados en el cuestionario que hacen referencia al significado por el sentir de la labor que se realiza y al sentirse orgulloso, inspirado, retado por el trabajo e inspirado”.

- La absorción: se produce cuando persona está plenamente concentrada y satisfecha en el trabajo, se puede pensar que el tiempo se va rápidamente y es difícil desengancharse del trabajo.

Valdez Bonilla y Ron Murguía (2011), refieren que la absorción: se mide a través de seis ítems que representan a estar feliz, enganchado en el trabajo y poseer dificultades para desligarse, de manera que el tiempo pasa rápidamente y el trabajador se desconecta de todo.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es relación que existe entre la motivación laboral y el engagement en la empresa Almacenes Populares SRL, Trujillo, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Las organizaciones en la actualidad se enfrentan al desafío de establecer competencias decisivas que le otorguen ventajas competitivas y le permitan incrementar su rentabilidad y participación en el mercado. Por tanto, la necesidad de tener empleados engaged se ha vuelto cada vez más imprescindible: ellos tienen una «visión» y ejercen «esfuerzos significativos para la organización», los cuales son considerados como un «activo fijo» o una parte fundamental para asegurar el éxito de las organizaciones.

Investigaciones realizadas previamente señalan que los colaboradores que demuestran engagement laboral tienen tendencia a ejecutar labores enfocadas a resultados.

Esta investigación aportará información veraz y necesaria a la empresa Almacenes Populares SRL, Trujillo, 2018 para que pueda tomar medidas que ayuden a examinar objetivamente el sentir de los colaboradores en sus puestos de trabajo buscando soluciones alternas para mejorar la motivación y el engagement.

1.6. Hipótesis

Hi: Existe una relación directa entre la motivación laboral y el engagement en la empresa Almacenes Populares SRL, Trujillo, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el engagement en la empresa Almacenes Populares SRL, Trujillo, 2018.

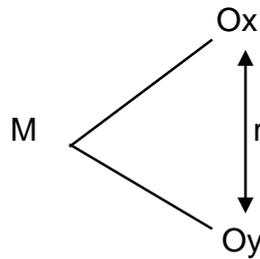
1.7.2. Específicos

- Determinar el nivel de motivación laboral en el personal de la empresa Almacenes Populares SRL, Trujillo, 2018.
- Determinar el nivel de engagement en la empresa Almacenes Populares SRL, Trujillo, 2018.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión Factores Higiénicos y las dimensiones del engagement en la empresa Almacenes Populares SRL, Trujillo, 2018.
- Determinar el nivel de la relación que existe entre la dimensión factores motivacionales y las dimensiones del engagement en la empresa Almacenes Populares SRL, Trujillo, 2018.

II. Método

2.1. Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo descriptivo correlacional porque describe los hechos observados y está orientado a la determinación del grado de relación existente entre dos variables de interés. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)



Donde:

M: colaboradores de la empresa Almacenes Populares SRL, Trujillo, 2018

Ox: Motivación laboral

Oy: Engagement (Implicación con el trabajo)

r: Relación entre variables.

2.2. Diseño de la investigación

Este trabajo fue desarrollado bajo un diseño no experimental porque no se manipuló la variable de estudio durante la investigación. Es de corte transaccional o transversal porque se tomaron los datos en un solo momento. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

2.3. Variables, operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Motivación laboral	La motivación es el impulso a actuar que surge del trabajador al asignar valores positivos. Herzberg (1959) pp. 91-111.	La motivación es el resultado de dos factores: el primero es de higiene y el segundo motivacional. La técnica utilizada es la Encuesta y el instrumento que se utilizó es la escala de ML-ORG que fue elaborada y diseñada por alumnos de la Universidad César Vallejo de Piura (2009)	Factores Higiénicos	Beneficios y servicios sociales Supervisión Las condiciones físicas y ambientales de trabajo salario	Ordinal
			Factores Motivacionales	Realización Reconocimiento Progreso profesional Responsabilidad	
Engagement	El Engagement es un estado cognitivo, emocional y de comportamiento propio del trabajador que se dirige hacia el bienestar organizacional Schaufeli y Bakker(2010), pp. 10-24.	El Engagement como un estado mental positivo, satisfactorio relacionado al trabajo; caracterizador por vigor, dedicación y absorción. La técnica utilizada es la encuesta y el instrumento que se utilizo fue la Escala de Engagement en el Trabajo de Utrecht – (UWES-17), con adaptación original Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker, (1990) Holanda y Bélgica.	Vigor	Energía en el trabajo. Predisposición en el trabajo. Tiempo en el trabajo. Persistencia en el trabajo. Trabajo sobre adversidad.	Ordinal
			Dedicación	Motivación en el Trabajo. Entusiasmo en el trabajo. Inspiración por el trabajo. Orgulloso del trabajo que se hace. Trabajo retador.	
			Absorción	Disfrute en el trabajo. Concentración en el trabajo. Felicidad en el trabajo. Inmerso en el trabajo. Fluidez en el trabajo. Conexión con el trabajo.	

2.4. Poblacion y muestra

Para el presente estudio de investigacion la población esta conformada por todo el personal de la empresa “Almacenes Populares SRLtda.” que se encuentran en la ciudad de Trujillo, debido a que la población es pequeña, la muestra es igual a la poblacion conformada por 137 colaboradores.

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

2.5.1. Técnicas

La Encuesta: Garrido (2002) Es una técnica que permite al investigador recoger información mediante preguntas planteadas a través de un cuestionario para la recolección de datos importantes de la muestra respecto a la Autoestima. Es un instrumento cuantitativo de investigación social mediante la consulta a un grupo de personas elegidas de forma estadística, realizada con ayuda de un cuestionario. Esta técnica permitió seleccionar y analizar la Autoestima, por medio del cuestionario

2.5.2. Instrumentos de recolección de datos

- **Instrumento sobre motivación laboral**

Se aplicó la escala de ML-ORG que fue elaborada y diseñada por alumnos de la Universidad César Vallejo de Piura (2009), como parte de un trabajo de investigación; y mejorada luego por el Psicólogo Pedro Jaramillo Arica (2010).

Este instrumento se diseñó con la finalidad de averiguar el grado de motivación en donde laboran los colaboradores de distintas empresas, está libre de jerarquías; es decir se le puede aplicar tanto a un ejecutivo como al personal de mantenimiento.

Su versión final consta de un total de 41 ítems. (Anexo 2)

Los indicadores considerados para su significación son:

A) Factores Higiénicos:

- Beneficios y Servicios Sociales (Ítems 1, 2, 3, 4, 5)
- Supervisión (Ítems 6, 7, 8)
- Condiciones físicas y ambientales (Ítems 9, 10, 11)
- Salario (Ítem 12)

B) Factores Motivacionales:

- Realización (Ítems 13,14,15,16,17,18,19,20,21)
- Reconocimiento (Ítems 22,23,24,25,26)
- Progreso profesional (Ítems 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35,36)
- Responsabilidad (Ítems 37,38,39,40,41)

La escala de Likert es el método a usarse para esta variable y se basa en un grupo de ítems donde se selecciona uno de las tres categorías de las escalas.

- a) Nunca : 1
b) A veces : 2
c) Siempre : 3

El valor de la variable motivación laboral tendrá como mínimo "1" y como valor máximo "98"

Tabla 01

Distribución de Indicadores e ítems por dimensiones de la variable Motivación Laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Factores higiénicos	4	1-12
Factores motivacionales	4	13-41

Nota: Cuestionario de Motivación Laboral.

Para la calificación de los ítems se ha considerado las valoraciones siguientes: Siempre = (3), A Veces = (2) y Nunca (1) Categorizada en alto = (3), medio = (2) y bajo = (1)

Tabla 02

Criterios de agrupación por dimensiones (puntajes)

Dimensiones	Ítems	Min	Max	Categoría	Intervalo
Factores higiénicos	1,2,3,412	1	36	Alto	25 - 36
				Medio	13 - 24
				Bajo	1 – 12
Factores motivacionales	13,14,41	1	87	Alto	59 – 87
				Medio	30 -58
				Bajo	1 – 29
Variable					
Motivación	41	1	123	Alto	83 - 123
				Medio	42 – 82
				Bajo	1 – 41

Nota: Elaboración propia

- **Instrumento sobre el Engagement**

Se aplicó como instrumento la Escala de Engagement en el Trabajo de Utrecht – (UWES-17), con adaptación original de Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker en 1990 Holanda y Bélgica.

Este instrumento fue adaptado para Perú por Jaramillo (2011). (Anexo 3)

Las dimensiones que se consideraron para su evaluación son las siguientes:

A. Vigor: está caracterizado por elevados niveles de energía y resistencia mental mientras trabaja (Maslacha, 2001, p.397). (Ítems 1, 2, 3,4,5)

El valor de la dimensión vigor tendrá como mínimo “1” y como valor máximo “15”

B. Dedicación: es estar orgulloso, involucrado, inspirado y entusiasmado el trabajo. (Ítems 6, 7, 8, 9, 10, 11)

El valor de la dimensión dedicación tendrá como mínimo “1” y como valor máximo “18”

C. Absorción: se caracteriza por estar concentrado y sentir que el tiempo pasa rápidamente y tener dificultad para desvincularse del trabajo debido a que se percibe realización y sensación de disfrute. (Schaufeli y Enzmann, 1998). (Ítems 12, 13, 14, 15, 16, 17)

El valor de la dimensión absorción tendrá como mínimo “1” y como valor máximo “18”

La escala de Likert es el método a usarse para esta variable y se basa en un grupo de ítems donde se selecciona uno de las cinco categorías de las escalas.

- a) Nunca : 1
- b) A veces : 2
- c) Siempre : 3

El valor de la variable engagement tendrá como mínimo “1” y como valor máximo “51”

Tabla 03

Distribución de Indicadores e ítems por dimensiones de la variable Motivación Laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Vigor	5	1 - 5
Dedicación	6	6 – 12
Absorción	6	13 – 17

Nota: Cuestionario de Engagement.

Para la calificación de los ítems se ha considerado las valoraciones siguientes: Siempre = (3), A Veces = (2) y Nunca (1) Categorizada en alto = (3), medio = (2) y bajo (1)

Tabla 04

Criterios de agrupación por dimensiones (puntajes)

Dimensiones	Ítems	Min	Max	Categoría	Intervalo
Vigor	1,2....5	1	15	Alto	11 – 15
				Medio	06 – 10
				Bajo	1 – 5
Dedicación	6,7.....11	1	18	Alto	13 - 18
				Medio	7 - 12
				Bajo	1 - 6
Absorción	12,14...17	1	18	Alto	13 - 18
				Medio	7 - 12
				Bajo	1 - 6
Variable					
Engagement	17	1	51	Alto	35 - 51
				Medio	18 – 34
				Bajo	1 – 17

Nota: Elaboración propia

2.5.3. Validez del instrumento

Los instrumentos utilizados en esta investigación son:

- La escala de ML-ORG que fue elaborada y diseñada por alumnos de la Universidad César Vallejo de Piura (2009), como parte de un trabajo de investigación; y mejorada por el Psicólogo Pedro Jaramillo Arica (2010) este instrumento para medir la motivación laboral.
- La Escala de Engagement en el Trabajo de Utrecht, adaptado para Perú por Pedro Segundo Jaramillo Arica (2011), para medir el engagement.

2.5.4. Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento se midió con el alfa de Cronbach, esta medida debe ser mayor a 0.8 para obtener un resultado confiable. Se utilizará la siguiente fórmula:

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

Dónde:

K: El número de ítems.

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

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

α : Coeficiente de alfa de Cronbach

2.6. Métodos de análisis de datos

Para analizar los indicadores de cada variable del estudio: motivación laboral y engagement a los colaboradores de la empresa Almacenes Populares SRLtada, Trujillo, 2018 se utilizará principalmente el programa Microsoft Excel 2013 y el paquete estadístico “Statiscal Packagefor Social Sciencies” (SPSS, versión 23.0 para Windows), con la finalidad de observar los resultados en porcentajes, tablas y así comprender mejor los resultados.

La prueba estadística para analizar la correlación de las variables se utilizará será el coeficiente de tau-b de kendall.

2.7. Aspectos éticos

En el desarrollo de esta investigación se respetará la propiedad intelectual de los autores mencionados, la privacidad y se protegerá la identidad y reserva de datos recopilados de los colaboradores que participaron.

III. Resultados

Tabla 1

Nivel de motivación laboral en el personal de la empresa Almacenes Populares SRL, Trujillo, 2018.

Nivel Motivación Laboral	Intervalo de motivación Laboral	Frecuencia	
		F	%
Alto	(83 – 123)	0	0
Medio	(42- 82)	133	97
Bajo	(1 – 41)	4	3
Total	137	100%

Nota. Se aprecia que existe un nivel medio de motivación laboral con un 97 %, con un nivel bajo un 3 % y un nivel alto con 0% en la empresa Almacenes Populares SRL.

Tabla 3

Nivel de Engagement en el personal de la empresa Almacenes Populares SRL, Trujillo, 2018.

Nivel Engagement	Intervalo de engagement	Frecuencia	
		F	%
Alto	(35 – 51)	0	0
Medio	(18- 34)	108	79
Bajo	(1 – 33)	29	21
Total	137	100%

Nota. Se aprecia que existe un nivel medio de engagement con un 79 %, con un nivel bajo un 21 % y un nivel alto con 0% en la empresa Almacenes Populares SRL.

Tabla 4

Relación entre la dimensión “Factores Higiénicos” de la Motivación Laboral y las dimensiones del Engagement de la empresa Almacenes Populares SRL, Trujillo, 2018

Variables		Estadísticos	
Motivación Laboral	Engagement	Tau-b de Kendall	P
	Vigor	,42	,034**
Factores Higiénicos	Dedicación	,46	,038*
	Absorción	,59	,049*

**p<.01; *p<.05

Nota. Se aprecia una relación moderada, de grado medio (p<.01) entre los Factores Higiénicos de la Motivación Laboral con la dimensión vigor, dedicación y absorción del Engagement en la empresa Almacenes Populares SRL.

Tabla 5

Relación entre la dimensión “Factores Motivacionales” de la Motivación Laboral y las dimensiones del Engagement de la empresa Almacenes Populares SRL, Trujillo, 2018

Variables		Estadísticos	
Motivación Laboral	Engagement	Tau-b de Kendall	P
	Vigor	,49	,039**
Factores Motivacionales	Dedicación	,52	,043*
	Absorción	,55	,047*

**p<.01; *p<.05

Nota. Se aprecia una relación moderada, de grado medio ($p<.01$) entre los Factores Motivacionales de la Motivación Laboral con la dimensión vigor, dedicación y absorción del Engagement en la empresa Almacenes Populares SRL.

Tabla 6

Relación entre la Motivación Laboral y el Engagement de la empresa Almacenes Populares SRL, Trujillo, 2018

Variables		Estadísticos	
Motivación Laboral	Engagement	Tau-b de Kendall	P
	Vigor	,49	,036**
Motivación Laboral	Dedicación	,54	,045*
	Absorción	,59	,050*
	Engagement	,55	,046*

**p<.01; *p<.05

Nota. Se aprecia una relación moderada, de grado medio ($p<.05$) entre la Motivación Laboral con la dimensión vigor, dedicación y absorción del Engagement en la empresa Almacenes Populares SRL.

Decisión:

Dado que $p=.046 < \alpha=.05$, entonces, se acepta H_1 .

IV. Discusión

Esta investigación está respaldada por la teoría de Frederick Herzberg (1959) donde nos dice que la motivación es el impulso a actuar que surge del trabajador; señala que hay dos factores que guían el comportamiento de las personas: Factores Higiénicos y Factores Motivacionales; también está respaldada por la teoría de Shaufeli y Bakker (2010) donde nos dice que el Engagement es un estado cognitivo, emocional y de comportamiento propio del trabajador que se dirige hacia el bienestar organizacional, y quien señala tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción.

Por otra parte también lo fundamenta la tesis a nivel internacional de Berardi (2015) en su tesis denominada “Motivación laboral y Engagement en el Sector Público Nacional” donde, concluye que existe relación directa entre la motivación laboral y el engagement, y al aumentar los niveles de motivación también aumentaron los niveles de engagement afirmando que cuanto más motivado para el trabajo está un empleado, se registran niveles más altos de engagement.

También lo fundamenta la tesis a nivel internacional de Ogambidez, Pérez, y Borrego (2015) en su investigación titulada “Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo”, tuvo como objetivo hallar la relación entre estrés de rol, engagement y satisfacción laboral, usando el modelo de demandas de recursos laborales, el cual plantea a engagement como mediador de sobrecarga de rol, conflicto ambigüedad y satisfacción del colaborador. Se obtuvo una muestra de 586 trabajadores y los resultados

arrojaron que los estresores de rol se relacionan negativamente con satisfacción en el trabajo, al igual que el conflicto de rol y la satisfacción. La correlación de Pearson influyó negativamente ante ambigüedad, sobrecarga y conflicto, por otro lado, se halló una relación positiva y significativa de satisfacción en el trabajo y el engagement, respecto al engagement los resultados fueron que el conflicto de rol y ambigüedad no se relacionan con esta variable.

También lo fundamenta la tesis a nivel internacional de Caideo (2014) en su estudio titulado “Engagement y Satisfacción Laboral: ¿Influyen en la Satisfacción del Cliente?”. Tuvo como objetivo identificar si existe relación directa entre las variables engagement y satisfacción laboral con la variable, satisfacción del cliente. La muestra tomada fue de 40 colaboradores; 24 de género femenino y 16 de género masculino. Las pruebas aplicadas fueron: Escala Work Engagement, Gran Empleador y Encuesta de Satisfacción de Clientes. A pesar de que en el Estado del Arte encontramos que puede existir una relación directa entre las variables engagement y la satisfacción laboral con la variable satisfacción del cliente; los resultados estadísticos arrojados en este caso, muestran que no tenemos evidencia suficiente para demostrar que tal planteamiento es verdadero.

También lo fundamenta la tesis a nivel internacional de Córdova (2015) en su estudio “Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla”. Fue realizado con el objetivo de identificar los niveles de engagement en un grupo de colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla. Se llevó a cabo con una muestra aleatoria

simple conformada por 69 colaboradores en un rango de edad de 18 a 45 años. Se concluyó que los colaboradores presentan alto nivel de engagement, siendo colaboradores entusiastas hacia su trabajo con sentido de pertenencia en la organización. El nivel de vigor en los colaboradores de las diferentes áreas de la industria se encuentra en un nivel alto, los colaboradores se caracterizan por tener voluntad de dedicar esfuerzo en sus actividades laborales y la persistencia ante dificultades. En cuanto al nivel de dedicación se pudo identificar que los colaboradores se encuentran con un alto nivel, es por ello que se involucran con sus actividades laborales. Se identificó que el factor absorción se encuentra en un nivel alto ya que los colaboradores de la industria se caracterizan por estar concentrados en el ámbito laboral.

También lo fundamenta la tesis a nivel internacional de Torrealba (2015). En su investigación titulada “La motivación y su alcance en el desempeño laboral de los docentes de la escuela de artes plásticas y artes aplicadas Carmelo Fernández del municipio San Felipe estado Yaracuy”. Su objetivo es analizar el alcance que tiene la motivación en el desempeño laboral. En referencia la metodología es descriptiva con una población y muestra de 15 docentes teniendo como instrumento un cuestionario tipo Likert de 21 ítems. La confiabilidad se calculó con el coeficiente de Alfa de Cronbach con un valor de (0,82). Se concluyó que la motivación tiene un alcance significativo en el desempeño de los docentes que laboran en dicha institución.

También lo fundamenta la tesis a nivel internacional de Enríquez (2014) en su tesis denominada "Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México". Tiene como objetivo determinar el grado de motivación y el nivel de desempeño en el instituto de la visión en México. Esta investigación se clasifica como cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional con una muestra de 164 sujetos. Teniendo como instrumento a los cuestionarios. Esta investigación concluye que el grado de influencia es positiva y significativa $Rho=0.451$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$) entre la variable motivación y la variable desempeño laboral de los empleados afirmando que cuanto más motivados estén mejor será desempeño laboral.

También lo fundamenta la tesis a nivel internacional de Contreras (2015), realizó la investigación "Determinación del nivel de engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de Petróleo y Gas Costa Afuera". Tuvo como objetivo específico determinar el nivel de engagement laboral de los empleados de un centro procesador de gas y aceite costa afuera. El método utilizado fue observacional, transversal y descriptivo. Como resultado se obtuvo que el promedio general del nivel de engagement fue alto en el 50,8% de la población mientras que el 23% de trabajadores presentaron un nivel muy alto de engagement.

También lo fundamenta la tesis a nivel nacional de Aranda (2015), en su tesis titulada "Motivación Laboral y Satisfacción de los Clientes Internos en las Micro y Pequeñas Empresas del sector servicios - Rubro Restaurantes Pollerías del casco

urbano de Chimbote”. Tuvo como finalidad indicar la influencia de la motivación en la satisfacción del personal de la organización. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional y de diseño no experimental - transversal, la muestra fue de 14 empresas de una población de 25 pollerías, encuestando a 30 personas por cada pollería, utilizando como técnica la encuesta y un instrumento tipo cuestionario. Se concluyó que la motivación influye significativamente en la satisfacción del personal, el 60% de los clientes internos se encuentran satisfechos por la motivación otorgada, un 16% se encuentra ni satisfecho ni insatisfecho y por último un 24% insatisfechos, es por esto que el personal demuestra condiciones excelentes de trabajo y compromiso con la empresa.

También lo fundamenta la tesis a nivel nacional Chirito y Raymundo (2015), en su tesis titulada "La Motivación y su Incidencia en el Desempeño Laboral del -Banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014". Tuvo como objetivo conocer que factores motivacionales influyen en el desarrollo laboral. Esta investigación llega a la conclusión que la motivación incide significativamente de manera positiva en el desempeño laboral de la institución, conclusión que respalda el chi-cuadrado de Pearson de 62.74 y el grado de significancia de 0.00; al igual que el factor motivacional y el higiénico inciden en el desempeño. Por ende, se ve reflejado en un desenvolvimiento eficiente y eficaz en la atención a los clientes.

También lo fundamenta la tesis a nivel nacional 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”. Tuvo 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) y para medir la segunda variable se aplicó la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC). Los resultados de la investigación refleja que existe correlación positiva moderada de 0.5 entre las dos variables.

También lo fundamenta la tesis a nivel nacional Bobadilla, Callata y Caro (2015), realizaron la tesis “Engagement laboral y cultural organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global” y fue publicada en la Universidad del Pacífico, en Perú. Se concluyó que los tipos de cultura organizacional misión e involucramiento predicen de manera positiva y significativa el engagement en los colaboradores; además los participantes de la investigación demostraron tener altos niveles de engagement. La muestra estuvo conformada por 219 trabajadores pertenecientes a 9 locales de la empresa, la cual opera a nivel global.

También lo fundamenta la tesis a nivel nacional Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015) realizaron una investigación sobre la validez factorial de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en las versiones de 15 y 9 ítems en una muestra de 145 profesores de la ciudad de Lima. Los resultados mostraron que la UWES tiene adecuadas propiedades psicométricas, respetando su

estructura tridimensional y, particularmente, la versión de 9 ítems evidenció los mejores índices de ajuste. Con respecto a los niveles del engagement se encontraron medias considerablemente altas (valores superiores a 4), lo que significa que las personas evaluadas tienden a sentirse altamente orgullosas y entusiasmadas con su trabajo (es decir, empleados engaged)

También lo fundamenta la tesis a nivel local Vidal (2014), en su tesis titulada “La Motivación y su relación con el Desempeño del Personal Administrativo del Instituto Nacional Cardiovascular- Incor -Essalud - 2014”. Tuvo como fin establecer la relación entre la motivación y el desempeño del personal administrativo. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional y de diseño transversal, contó con una muestra de 65 personas, donde los instrumentos de medición fueron dos cuestionarios con escala Likert obteniendo una confiabilidad del 94%, con una correlación Chi-cuadrado $X^2 = 51.67$, Sig. (bilateral) = 0.000. El estudio concluyó que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño del personal.

V. Conclusiones

1. Se concluyó que existe un nivel medio de motivación laboral con un 97% con un nivel bajo un 3% y un nivel alto con 0% en la empresa Almacenes Populares SRL, Trujillo, 2018., Tabla 1.
2. Se concluye que existe un nivel medio de engagement con un 79 % con un nivel bajo un 21 % y un nivel alto con 0% en la empresa Almacenes Populares SRL, Trujillo, 2018. Tabla 2.
3. Se concluye que existe una relación moderada, de grado medio ($p < .01$) entre los Factores Higiénicos de la Motivación Laboral con la dimensión vigor, dedicación y absorción del Engagement en la empresa Almacenes Populares SRL, Trujillo, 2018. Tabla 3
4. Se concluye que existe una relación moderada, de grado medio ($p < .01$) entre los Factores Motivacionales de la Motivación Laboral con la dimensión vigor, dedicación y absorción del Engagement en la empresa Almacenes Populares SRL, Trujillo, 2018. Tabla 4
5. Se concluyó que existe un nivel de relación moderada, de grado medio ($p < .01$) entre el nivel de motivación laboral y el nivel de Engagement, utilizando la prueba estadística Tau-b de Kendall y así llegamos a contrastar la hipótesis dado que $p = .046 < \alpha = .05$, entonces, se acepta H_1 en la empresa Almacenes Populares SRL. Trujillo, 2018. Tabla 5

VI. Recomendaciones

A la jefatura implantar una cultura motivacional para todas las áreas ya que existe relación moderada entre la motivación laboral y el engagement es por ello que es importante esta investigación para llegar a la conclusión que un colaborador motivado llega a cumplir con los logros esperados en la empresa Almacenes Populares SRL.

A la jefatura integrar un programa anual sobre la motivación laboral y engagement en la empresa Almacenes Populares SRL. Trujillo, fomentando y creando una iniciativa de comunicación para obtener resultados positivos dentro de la empresa Almacenes Populares SRL.

A la jefatura realizar diariamente reuniones de iniciación utilizando el feedback positivo para fomentar un equipo seguro de sí mismo, con una mentalidad fuerte para afrontar nuevos desafíos y así cumplir con el logro esperado en la empresa Almacenes Populares SRL.

A la jefatura realizar charlas sobre la importancia de la motivación y engagement entre compañeros de trabajo para integrarse como equipo y así cumplir con el logro esperado en la empresa Almacenes Populares SRL.

A la jefatura a promover ambientes laborales saludables (ventilados, bien iluminados, ergonómico y/o comfortable), capacitar y sensibilizar a los colaboradores en aspectos relacionados a la prevención de accidentes, enfermedades ocupacionales, y hacer un seguimiento de su salud, a través de la implementación de protocolos de exámenes ocupacionales; según la ley 297893 de seguridad y salud ocupacional esperando generar un mayor compromiso en los colaboradores, quienes valorarán los esfuerzos organizacionales de la empresa Almacenes Populares SRL.

VII. Referencias bibliográficas

- Aranda, S. "Motivacion Laboral y Satisfaccion de los clientes internos en las Micro y Pequeñas Empresas del sector servicios-Rubro Pollerías del casco urbano de Chimbote". *"Tesis de Magister en Administracion"*. Universidad Catolica de los Angeles Chimbote, Chimbote, Peru.
- Bakker, A., y Demerouti, E. (01 de 09 de 2013). *Journal of Work and organizational Psychology*. Obtenido de Elsevier: <http://jwop.elsevier.es/>
- Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M., y Taris, T. (3 de 09 de 2008). *Wilmar Schaufeli*. Obtenido de <https://www.wilmarschaufeli.nl/>: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/301.pdf>
- Berardi, A. "Motivacion laboral y engagement". *"Tesis de Grado"*. Universidad FASTA, Mar del Plata, Argentina.
- Bobadilla, M., Callata, C., y Caro, A. "Engagement laboral y cultural organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global". *"Tesis de Maestria"*. Universidad del Pacifico, Lima, Peru.
- Caideo, M. "Engagement y Satisfacción Laboral: ¿Influyen en la Satisfacción del Cliente?". *"Tesis de Grado"*. Universidad de La Sabana, Chía, Cundinamarca, Colombia.
- Carrasco Gonzales, A., De la Corte, C., y Leon Rubio, J. (28 de 04 de 2010). *Deposito de Investigacion Universidad de Sevilla*. Obtenido de Revista Digital de Prevencion: <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/34423/Engagement.%20Un%20recurso.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Chiavenato. (2001). *Administración de Recursos Humanos (6° ed.)*. Bogotá: McGraw Hill.
- Chirito, E., y Raymundo, S. La Motivación y su incidencia en el desempeño laboral del Banco Interbank, Tiendas en Huacho, Periodo 2014". *"Tesis de Licenciatura"*. Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion, Huacho, Peru.
- Contreras, C. (17 de enero de 2015). *SciELO - Scientific Electronic Library Online*. Recuperado el 06 de enero de 2018, de SciELO: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n52/art08.pdf>
- Cordova, N. "Niveles de Engagement en los trabajadores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla". *"Tesis de Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional"*. Universidad Rafael Landívar, Escuintla, Guatemala.
- Cumming, L., y Schwab, D. (1985). *Desempeño y Evaluación*. Mexico: Trillas.
- Enriquez, P. "Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México". *"Tesis de Maestría"*. Universidad de Montemorelos, Montemorelos, Nuevo Leon, Mexico.
- Fernandez-Rios, M. (1999). *Diccionario de recursos humanos. Organización y dirección*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Flores Jimenez, C., Fernandez Arata, M., Juarez Garcia, A., Merino Soto, C., y Guimet Castro, M. (26 de 09 de 2015). <http://revistaliberabit.com/es/>. Recuperado el 01 de 02 de 2018, de Universidad San Martin de Porres: http://revistaliberabit.com/es/revistas/RLE_21_2_entusiasmo-por-el-trabajo-

engagement-un-estudio-de-validez-en-profesionales-de-la-docencia-en-
lima-peru.pdf

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. d. (2010). *Metodología de la Investigación*. (J. M. Chacón, Ed.) México, México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Huapaya, K. "Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote". *Tesis de Licenciatura*. Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Peru.

Maslach, C., y Leiter, M. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do about It*. San Francisco: Ca: Jossey-Bass.

Ogambidez-Ramos, A., Perez-Moreno, P., y Borrego-Ales, Y. "Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo". *Tesis de Grado*. Universidad de Algarve, Algarve, Portugal.

Robbins, C. (2014). *Administración (12ª Edición)*. Mexico: Pearson.

Salanova, M., y Schaufeli, W. (05 de 09 de 2016). *Equipo de Investigación WANT Prevención Psicosocial Saludables*. Obtenido de UNIVERSITAT JAUME I: http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf

Sexton, W. (1977). *Teorías de la Organización*. Mexico: Trillas.

Torrealba, Y. "La motivación y su alcance en el desempeño laboral de los docentes de la escuela de artes plásticas y artes aplicadas "Carmelo

Fernández" del municipio San Felipe estado Yaracuy". *"Tesis de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales"*. Universidad de Carabobo, San Felipe, Yaracuy, República Bolivariana de Venezuela.

Urquijo, J., y Bonilla, J. (2008). *La remuneracion del Trabajo manual para la Gestion de sueldos y salarios*. Venezuela: Textto,C,A.

Valdez Bonilla, H., y Ron Murguia, C. (11 de 2011). *Wilmar Schaufeli*. Obtenido de [ttps://www.wilmarschaufeli.nl/](https://www.wilmarschaufeli.nl/):
https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf

Vidal. "La Motivación y su relación con el Desempeño del Personal Administrativo del Instituto Nacional Cardiovascular- Incor -Essalud - 2014". *"Tesis de Licenciatura"*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Peru.

VIII. Anexos

Anexo 1

Carta de Autorización

Trujillo, 01 de Febrero de 2018

Señores
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Escuela de Administración
Ciudad

Estimado,

Yo Anticona Rodríguez Luis Alberto, identificado con DNI N° 17841713, en mi calidad de representante legal de la empresa Almacenes Populares S.R.L., autorizo a Vera Chávez Doris Elizabeth, estudiante del programa SUBE de la escuela de Administración, de la Universidad Cesar Vallejo, a utilizar información confidencial de la empresa para la tesis denominada **“Relación entre la Motivación Laboral y el Engagement en la empresa Almacenes Populares S.R.L.”**. El estudiante asume que toda información y el resultado del proyecto serán de uso exclusivamente académico.

El material suministrado por la empresa será la base para la construcción de un estudio de caso. La información y resultado que se obtenga del mismo podrían llegar a convertirse en una herramienta didáctica que apoye la formación de los estudiantes de la Escuela de Administración.

Atentamente,



Anticona Rodríguez Luis Alberto
DNI N° 17841713

Anexo 2

Este cuestionario tiene como objetivo estudiar la motivación laboral, las respuestas de este cuestionario sirven únicamente para esta investigación y serán confidenciales.

CUESTIONARIO ML-ORG

DATOS PERSONALES:

Fecha: _____ Edad: ____ Sexo: Masculino () Femenino ()

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará preguntas sobre aspectos relacionados al trabajo. Cada una de las preguntas tiene cinco opciones. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas. Por favor responda con total sinceridad, recuerde que es anónima. GRACIAS POR SU COOPERACIÓN

FACTORES HIGIÉNICOS	ESCALA DE VALORACION		
BENEFICIOS Y SERVICIOS SOCIALES	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1.-Tengo acceso a préstamos a través de la empresa.			
2.-El personal de la empresa cuenta con beneficios sociales			
3.-La institución respeta mi hora de descanso.			
4.-Tengo una buena relación con mis compañeros.			
5.-Recibo aguinaldo por fiestas patrias.			
SUPERVISIÓN	ESCALA DE VALORACION		
	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
6.-Tomo de forma positiva nuevas formas de trabajo brindado por mi supervisor.			
7.-Pienso que mi trabajo sería mejor si lo realizo solo			
8.-Suelo recibir asesoría por parte de mi superior.			
LAS CONDICIONES FISICAS Y AMBIENTALES DE TRABAJO.	ESCALA DE VALORACION		
	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
9.-Mi lugar de trabajo está afectando mi salud.			
10.-Mi lugar de trabajo cuenta con una adecuada ambientación.			
11.-Me siento seguro en mi trabajo.			
SALARIO	ESCALA DE VALORACION		

	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
12.-Considero que mi salario es bajo.			
FACTORES MOTIVACIONALES	ESCALA DE VALORACION		
REALIZACIÓN	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
13.-Me siento conforme con mi trabajo porque me ayuda a ser mejor.			
14.-Establezco relaciones internas en la organización.			
15.-Me siento bien con mi desempeño laboral.			
16.-Colaboro intensamente en el logro de objetivos de la empresa.			
17.-Me cuesta trabajo formar parte de un grupo.			
18.-Indago sobre temas que son de mi competencia.			
19.-Aspiro a otros cargos.			
20.-Mis superiores suelen asignarse responsabilidades.			
21.-Sé que puedo contar con mis compañeros en dificultades.			
RECONOCIMIENTO	ESCALA DE VALORACION		
	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
22.-Siento que toman en cuenta mis opiniones.			
23.-Considero que reconocen mi trabajo.			
24.-Reconocen mis horas extras.			
25.-Me dan a conocer que mejoro día a día			
26.-Cuando se toman decisiones me informan de ello en el área de trabajo.			
PROGRESO PROFESIONAL	ESCALA DE VALORACION		
	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
27.-Tengo habilidad para participar activamente en el logro de una meta en común.			
28.-Realizo trabajos adicionales que ayudan al crecimiento de la empresa.			
29.-Estoy dispuesto a colaborar más allá de mis responsabilidades cuando sea necesario			
30.-Si me asignan una tarea que no es de mi competencia hago lo posible por realizarla			
31.-El área que desempeño ayuda al crecimiento de la empresa.			
32.-Me siento seguro de poder ofrecer mejoras a la empresa			
33.-Estoy enterado del rendimiento actual de la organización.			
34.-Me intereso por como mis compañeros realicen su labor.			
35.-Mantengo una comunicación abierta con mi supervisor.			
36.-Se preocupan por implementar mis			

conocimientos.			
RESPONSABILIDAD	ESCALA DE VALORACION		
	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
37.-Siento y puedo delegar mis responsabilidades.			
38.-La empresa reconoce mi puntualidad.			
39.-Me agrada llegar temprano al trabajo porque me siento satisfecho			
40.-La empresa reconoce cuando entrego un buen trabajo a tiempo			
41.-Me importa terminar mi trabajo a tiempo.			

Anexo 3

Este cuestionario tiene como objetivo estudiar el compromiso organizacional, las respuestas de este cuestionario sirven únicamente para esta investigación y serán confidenciales

CUESTIONARIO ENGAGEMENT

DATOS PERSONALES:

Fecha: _____ Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino ()

INSTRUCCIONES:

Las siguientes preguntas se refieren a sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido conteste "1" (Uno), y en caso contrario responda del 2 a 3, teniendo en cuenta siguiente escala de respuesta:

Nunca: 1

Casi Nunca: 2

Siempre: 3

DIMENSIONES E ÍTEMS	RESPUESTA
VIGOR	
En mi trabajo me siento lleno de energía	
Mi trabajo está lleno de significado y propósito	
Estoy inmerso en mi trabajo	
Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	
Soy muy persistente en mi trabajo	
DEDICACIÓN	
Estoy entusiasmado con mi trabajo	
Mi trabajo es retador o desafiante	
Mi trabajo me inspira	
Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	
Soy feliz cuando estoy absorto (inmerso) en mi trabajo	
Estoy orgulloso del trabajo que hago	
ABSORCIÓN	
El tiempo vuela cuando estoy trabajando	
Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	
Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	
Me "dejo llevar" por mi trabajo	
Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo	
Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando	

Anexo 4

Validación del instrumento

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FORMATO PARA EVALUACIÓN DE CUESTIONARIO UWES-17 DE ENGAGEMENT

Datos del Evaluador

Apellidos y Nombres: Cruz Cordova Milagros

Número de colegiatura: 11472

Profesión: Administradora

Lugar de Trabajo: Key Mark SAC

Cargo que desempeña: Administradora

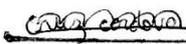
Área:

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en la empresa.

Luego de hacer las observaciones pertinentes puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				/
Amplitud de contenido				/
Redacción de los ítems				/
Claridad y precisión				/
Pertinencia				/

En Trujillo, a los ___ días del mes de _____ de _____


Lc. Adm. Cruz Córdova Milagros
 CLAD 11472

Firma

VALIDEZ DE VALIDEZ DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FORMATO PARA EVALUACIÓN DE CUESTIONARIO ML-ORG DE MOTIVACION LABORAL

Datos del Evaluador

Apellidos y Nombres: Cruz Cordova Milagros

Número de colegiatura: 11472

Profesión: Administradora

Lugar de Trabajo: Key

Cargo que desempeña:

Área:

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en la empresa "Almacenes Populares SRLtda".

Luego de hacer las observaciones pertinentes puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				/
Amplitud de contenido				/
Redacción de los ítems				/
Claridad y precisión				/
Pertinencia				/

Lic. Adm. Cruz Córdova Milagros

En Trujillo, a los ____ días del mes de _____ de _____

Firma

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FORMATO PARA EVALUACIÓN DE CUESTIONARIO UWES-17 DE ENGAGEMENT

Datos del Evaluador

Apellidos y Nombres: Espinoza Zegarra Yvi Esperanza

Número de colegiatura: 10756

Profesión: psicóloga

Lugar de Trabajo: Ministerio Público - UCV. Post-grad.

Cargo que desempeña: Psicóloga

Área: psicología

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en la empresa "Almacenes Populares SRLtda".

Luego de hacer las observaciones pertinentes puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				✓
Amplitud de contenido				/
Redacción de los ítems				/
Claridad y precisión				/
Pertinencia				/

En Trujillo, a los ____ días del mes de _____ de _____


 Yvi E. Espinoza Zegarra
 PSICOLOGA
 C. Ps. N.º 10756

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FORMATO PARA EVALUACIÓN DE CUESTIONARIO ML-ORG DE MOTIVACION LABORAL

Datos del Evaluador

Apellidos y Nombres:..... *Espinoza Zegarra Yvi Esperanza*

Número de colegiatura:..... *10756*

Profesión:..... *psicóloga*

Lugar de Trabajo:..... *Ministerio Público - UCV Post-grado*

Cargo que desempeña:..... *psicóloga*

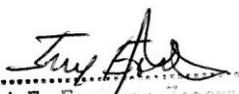
Área:..... *psicología*

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en la empresa "Almacenes Populares SRLtda".

Luego de hacer las observaciones pertinentes puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				✓
Amplitud de contenido				✓
Redacción de los ítems				✓
Claridad y precisión				✓
Pertinencia				✓

En Trujillo, a los ____ días del mes de _____ de _____


.....
Yvi E. Espinoza Zegarra
PSICOLOGA
C. Psic. F. 10756

N°	ENGAGEMENT																				TOTAL	TOTAL
	VIGOR						DEDICACIÓN						ABSORCIÓN									
	E	N	E	S	S	T	E	N	N	C	S	E	T	E	F	C	N	N	I	TOT		
1	1	2	1	1	1	6	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	7	20	
2	2	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	19	
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	17	
4	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	1	1	1	7	19	
5	1	1	1	2	1	6	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	7	20	
6	1	1	1	1	1	5	1	1	3	1	1	1	8	1	3	2	2	1	1	10	23	
7	2	1	1	1	2	7	1	1	3	2	1	1	9	1	3	1	1	1	1	8	24	
8	1	2	1	1	1	6	2	1	3	1	1	1	9	1	3	2	1	2	1	10	25	
9	1	2	1	1	1	6	2	1	3	1	1	1	9	1	3	2	1	2	1	10	25	
10	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	7	19	
11	2	3	1	2	2	10	3	1	1	2	1	1	9	1	1	1	1	3	1	8	27	
12	2	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	19	
13	1	2	1	1	1	6	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	2	2	1	8	21	
14	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	19	
15	1	2	1	1	1	6	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	2	2	1	8	21	
16	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	18	
17	1	3	1	2	1	8	3	1	1	2	1	1	8	1	1	1	1	3	1	8	24	
18	2	2	1	1	1	7	2	1	1	2	1	1	8	1	1	1	1	2	1	7	22	
19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	17	
20	1	3	1	1	1	7	3	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	1	8	23	
21	1	2	1	1	1	6	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	7	20	
22	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	17	
23	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	17	
24	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	17	
25	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	1	1	1	7	19	
26	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	17	
27	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	17	
28	1	1	1	1	3	7	1	1	3	1	1	1	8	1	3	1	1	1	1	8	23	
29	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	7	18	
30	1	1	1	1	2	6	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	7	20	
31	2	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	19	
32	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	17	
33	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	7	18	
34	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	17	
35	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	17	
36	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	17	
37	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	7	18	
38	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	17	
39	1	1	1	1	1	5	1	1	3	1	1	1	8	1	3	1	2	1	1	9	22	
40	1	1	1	1	2	6	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	7	20	
41	1	1	1	2	1	6	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	2	1	1	8	21	
42	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	18	
43	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	1	1	1	7	19	
44	1	2	1	1	1	6	2	1	3	1	1	1	9	1	2	1	1	2	1	8	23	
45	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	17	
46	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	1	1	1	7	19	
47	1	2	1	2	2	8	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	2	2	1	8	23	
48	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	17	
49	1	2	1	1	1	6	2	1	1	1	1	1	7	1	2	1	1	2	1	8	21	
50	1	1	2	2	2	8	1	2	1	1	2	2	9	2	2	2	1	1	2	10	27	
51	1	2	2	1	1	7	2	2	1	1	2	2	10	2	1	1	1	2	2	9	26	
52	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	18	
53	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	2	2	1	2	1	9	21	
54	2	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	20	
55	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	1	7	1	1	2	1	1	1	7	19	
56	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	2	1	8	19	
57	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	17	
58	1	1	2	1	1	6	1	2	3	1	1	2	10	2	1	1	1	1	2	8	24	
59	1	1	2	1	1	6	1	2	1	1	1	2	8	2	1	1	2	1	2	9	23	
60	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	2	1	8	19	
61	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	18	
62	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	17	
63	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	2	1	8	19	
64	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	17	
65	1	1	2	2	1	7	1	2	1	1	1	2	8	1	1	1	1	1	1	6	21	
66	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	17	
67	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	17	
68	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	18	
69	1	2	2	2	3	10	2	2	1	1	2	2	10	1	1	1	1	1	1	6	26	
70	2	1	1	2	3	9	1	1	1	2	1	1	7	1	2	2	1	1	1	8	24	
71	1	1	1	2	3	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	1	1	1	7	21	
72	1	3	2	2	3	11	2	2	1	1	2	2	10	1	1	2	1	1	2	8	29	

73	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	7	19	
74	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	1	6	2	2	1	2	2	1	10	22
75	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	1	1	1	7	19
76	1	3	1	2	1	8	1	1	1	1	3	1	8	1	1	1	1	1	1	6	22
77	1	3	2	3	1	10	1	2	1	1	3	2	10	2	2	1	2	2	2	11	31
78	1	1	1	3	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	19
79	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	17
80	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	2	1	2	1	1	1	8	19
81	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	2	2	1	9	20
82	1	2	2	1	1	7	2	2	1	1	2	2	10	1	1	1	1	1	2	7	24
83	2	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	19
84	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	2	2	1	9	20
85	1	3	1	1	1	7	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	20
86	1	2	1	1	2	7	2	1	2	1	2	1	9	1	1	1	2	2	1	8	24
87	1	1	3	1	2	8	1	2	2	1	1	2	9	1	1	2	1	1	1	7	24
88	1	2	3	1	2	9	2	1	2	1	2	2	10	1	2	1	1	1	2	8	27
89	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	17
90	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	17
91	1	2	1	2	1	7	2	1	1	1	2	1	8	2	1	1	1	1	1	7	22
92	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	17
93	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	2	7	19
94	2	1	1	2	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	21
95	2	1	1	2	2	8	1	1	2	2	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	22
96	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	17
97	2	1	3	1	1	8	1	2	1	2	1	2	9	1	1	1	1	1	1	6	23
98	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	1	2	11	2	1	2	2	2	1	10	30
99	2	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	19
100	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	2	7	18
101	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	17
102	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	17
103	1	1	1	3	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	19
104	1	1	1	1	1	5	2	2	1	1	2	2	10	1	1	1	1	1	1	6	21
105	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	1	1	7	1	2	2	1	1	1	8	20
106	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	1	1	1	7	18
107	1	2	2	1	1	7	2	2	1	1	2	2	10	1	1	2	1	1	2	8	25
108	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	1	7	19
109	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	2	2	1	2	2	1	10	21
110	1	3	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	1	1	1	7	20
111	1	2	1	1	2	7	1	1	1	1	3	1	8	1	1	1	1	1	1	6	21
112	1	1	3	1	2	8	1	2	1	1	3	2	10	2	2	1	2	2	2	11	29
113	1	2	3	1	2	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	21
114	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	17
115	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	2	1	2	1	1	1	8	19
116	1	2	1	2	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	2	2	1	9	22
117	1	1	1	1	1	5	2	2	1	1	2	2	10	1	1	1	1	1	2	7	22
118	1	1	1	2	1	6	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	19
119	2	1	1	2	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	2	2	1	9	22
120	2	1	1	2	2	8	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	21
121	1	1	1	1	1	5	2	1	2	1	2	1	9	1	1	1	2	2	1	8	22
122	2	1	3	1	1	8	1	2	2	1	1	2	9	1	1	2	1	1	1	7	24
123	2	2	2	2	1	9	2	1	2	1	2	2	10	1	2	1	1	1	2	8	27
124	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	18
125	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	17
126	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	2	1	8	2	1	1	1	1	1	7	20
127	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	17
128	1	1	1	2	3	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	2	7	21
129	1	3	2	2	3	11	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	25
130	1	1	1	2	1	6	1	1	2	2	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	20
131	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	18
132	1	1	1	2	1	6	1	2	1	2	1	2	9	1	1	1	1	1	1	6	21
133	1	3	1	2	1	8	2	2	2	2	1	2	11	2	1	2	2	2	1	10	29
134	1	3	2	3	1	10	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	23
135	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	2	7	19
136	1	2	2	2	3	10	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	22
137	2	1	1	2	3	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	21

1	5	1	5		51			1	6	1	6		71			1	6	1	6		60	29
2	5	6	10		84			2	6	7	12		66			2	6	7	12		77	108
3	5	11	15		2			3	6	13	18		0			3	6	13	18		0	0
				137					137								137	137				
																	1	17	1	17		29
																	2	17	18	34		108
																	3	17	35	51		0
																					137	