



**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
PSICOLOGÍA**

TESIS

**MOTIVACIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT
DEL PERSONAL DE LA POLICÍA
NACIONAL DEL PERÚ, CAJABAMBA 2018**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

Bach. Quiroz Espinoza, Segundo Pedro

Asesor

Dr. Abanto Vélez, Walter Iván.

Línea de Investigación

Comunicación y Desarrollo Humano

Pimentel – Perú

2019

ACTA DE APROBACIÓN

----- **Dr. Walter Iván Abanto**
Vélez Asesor Metodológico

Mg. Roberto Dante Olazabal Boggio
Presidente de Jurado de Tesis

Mg. Cornelia Yajaira Asenjo Zapata
Secretaria de Jurado de Tesis

Lic. Carmen Gretel Bulnes Bonilla
Vocal de Jurado de Tesis DEDICATORIA

Lleno de regocijo de amor y esperanza, dedico esta tesis a cada uno de mis seres queridos, quienes han sido mis pilares fundamentales para seguir adelante.

Es para mí una gran satisfacción poder dedicarles a ellos que con mucho esfuerzo, esmero y trabajo me lo he ganado.

A Dios por iluminar mi camino y acompañarme en cada proyecto de mi vida y además de su infinita bondad y amor.

A mi madre por ser el pilar fundamental para ser lo que soy por los ejemplos de perseverancia, por sus sabios consejos que los llevo presente desde mi infancia.

A mi padre que está en el cielo y que, desde el infinito, siempre escuché con su voz de aliento y esperanza para seguir adelante.

A mis hijos que fueron mi inspiración en todo instante y que reflejé en ellos un modelo de superación.

A todos mis familiares por confiar en mí y darme el aliento en todo momento y que estuvieron pendientes de mí.

A mi institución de la Policía Nacional del Perú, por darme la oportunidad de seguir creciendo como persona y ser un ente valioso para la sociedad.

A mis tutores de la Universidad Señor de Sipan, quienes a través de la plataforma virtual supieron llegar a nosotros con la formación profesional y motivación para luchar ante las diferentes dificultades que se nos presentaron en la carrera.

AGRADECIMIENTO

Agradezco eternamente a Dios por haberme iluminado y permitido seguir adelante, con sabiduría, paciencia, y hacer realidad una de mis aspiraciones de ser un Psicólogo de éxito.

A cada uno de los tutores de las USS-Virtual y demás personas que colaboraron con un granito de arena para que este proyecto se haga realidad. Mi eterno agradecimiento por su incondicional apoyo y en grado superlativo mi agradecimiento especial al Dr. Walter Iván Abanto Vélez por ser parte fundamental de culminación de la tesis, por haberme brindado sus conocimientos con sus experiencias y sapiencias.

INDICE

Índice de Tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix

Introducción		i
x		
CAPÍTULO I.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA		
1.1. Situación Problemática		11
1.2. Formulación del Problema		14
1.3.- Justificación e Importancia de la Investigación		14
1.4.- Objetivos		15
1.5.- Delimitación		16
1.6.- Limitaciones de la Investigación	17	
CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO		
2.1.- Antecedentes	18	
2.2.- Base Teórica Científica		26
2.3.- Definición de Términos Básicos	41	
CAPÍTULO III.- MARCO METODOLÓGICO		
3.1.- Tipo y Diseño de la Investigación	43	
3.2.- Población y Muestra		46
3.3.- Hipótesis		47

3.4.- Variables/Operacionalización	49
3.5.- Métodos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.	50
3.6.- Procedimiento para la Recolección de Datos	51
3.7.- Plan de Análisis Estadístico de Datos.	55
3.8.- Criterios Éticos	56
3.9.- Criterios de Rigor Científico	57
CAPÍTULO IV.- RESULTADOS	
4.1.- Resultados	58
4.2.- Discusión de Resultados.	73
CAPÍTULO V: PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN	80
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1.-Conclusiones	92
6.2.-Recomendaciones.	94
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N°1 Operacionalización de variables	49
TABLA N°2 <i>Valores del Cuestionario de UWES</i>	55
TABLA N°3 Relación entre la motivación laboral y el engagement en trabajadores de la PNP del Perú-Cajabamba.	59
TABLA N°4 Niveles Generales de Motivación Laboral en trabajadores de la PNP del Perú-Cajabamba.	61
TABLA N°5 Niveles Generales de Engagement en trabajadores de la PNP del Perú-Cajabamba.	62
TABLA N°6 Niveles de Vigor, Dedicación y Absorción, como componentes del Engagement en trabajadores de la PNP del Perú-Cajabamba..	63
TABLA N°7 Relación entre el Factor Higiene y Factor Vigor en trabajadores de la PNP del Perú-Cajabamba.	65
TABLA N°8 Relación entre el Factor Motivacional y el Factor Vigor en trabajadores de la PNP del Perú-Cajabamba..	66
TABLA N°9 Relación entre el Factor Higiene y el Factor Dedicación en trabajadores de la PNP del Perú-Cajabamba...	68
TABLA N°10 Relación entre el Factor Motivacional y el Factor Dedicación en trabajadores de la PNP del Perú-Cajabamba.	69
TABLA N°11 Relación entre el Factor Higiene y el Factor Absorción en trabajadores de la PNP del Perú-Cajabamba..	71
TABLA N°12 Relación entre el Factor Motivacional y el Factor Absorción en trabajadores de la PNP del Perú-Cajabamba.	72
TABLA N° 13 Análisis FODA de la Policía Nacional del Perú-Cajabamba	84

TABLA N° 14 Sesión 1 “El desafío de ser mejor”	86
TABLA N° 15 Sesión N°2 “Somos un Equipo”	87
TABLA N° 16 Sesión N° 3 “Descubriendo Mis Emociones”	88
TABLA N° 17 Sesión N°4 “Manejo del Estrés”	89
TABLA N° 18 Gastos generados por la Propuesta	90

RESUMEN

En la actualidad el paradigma de toda organización es contar con trabajadores comprometidos con la totalidad de sus actividades laborales y en eso entra en juego el grado de motivación por su empleo. De allí que esta investigación se haya propuesto como objetivo general determinar la relación entre Engagement y motivación laboral en colaboradores de la Policía Nacional de Cajabamba. Se diseñó una investigación descriptiva-correlacional. La población la conformaron ochenta y un (81) colaboradores de la PNP, Cajabamba, a quienes se les administró la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES17) creado por los autores Wilmar Schaufeli en el año 2003, así mismo se les aplicó la Escala de Motivación Laboral ORG para medir la segunda variable, es decir la motivación laboral. Los resultados se obtuvieron al aplicar el coeficiente de Pearson y arrojaron que entre la motivación Laboral y el Engagement existe correlación positiva, considerable y significativa ($r=0,44$ $p=.000<.01$), asimismo, existe relación positiva y significativa entre el factor higiene y los factores absorción y dedicación

del Engagement, y entre el factor motivacional y los factores vigor, absorción y dedicación, mientras que entre el factor higiene y el factor vigor la correlación es a la inversa y significativa.

Palabras Clave: engagement, motivación laboral.

Abstract

At present, the paradigm of every organization is to have workers committed to all of their work activities and that is why the degree of motivation for their employment comes into play. Hence, this research proposed as a general objective to determine the relationship between Engagement and labor motivation in employees of the National Police of Cajabamba. A descriptive-correlational research designed. The population was made up of eighty-one (81) collaborators of the PNP, Cajabamba, who were administered the Utrecht Engagement Scale at work (UWES-17) created by the authors Wilmar Schaufeli in 2003, likewise applied the ORG Labor Motivation Scale to measure the second variable, that is, work motivation. The results were obtained by applying the Pearson coefficient and showed that there is a positive, significant and significant correlation between Labor motivation and Engagement ($r = 0.44$ $p = .000 < .01$). There is also a positive and significant relationship between the hygiene factor and the absorption and dedication factors of the Engagement, and between the motivational factor and the vigor,

absorption and dedication factors, while between the hygiene factor and the vigor factor the correlation is inverse and significant.

Key words: commitment, work motivation, engagement.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad los cambios de paradigmas dentro del mundo empresarial han determinado la necesidad de contar con organizaciones saludables y en su interior con un capital humano que este comprometido con su trabajo. Desde fines del siglo XX se han realizado diferentes aproximaciones desde el campo académico para dar soluciones a las empresas, que persiguen en los trabajadores que sean empleados con disposición de trabajo, creativos, capaces de laborar en equipo y que asuman el reto de su desarrollo profesional, implicados además con el desarrollo de la organización a la que pertenecen.

El engagement se refiere a esa disposición e implicación del individuo positivamente en su labor, reconociendo sus metas y valores, de allí que este sea considerado como ese estado psicológico de realización en el trabajo. El trabajador engaged se conecta efectivamente con su trabajo, no lo siente estresante, sino por el contrario lo considera un reto y facilitador de su desarrollo personal, esto hace que se sienta con el compromiso de alcanzar niveles óptimos en el desempeño de su labor y

puedan asumir las exigencias del cargo con confianza. De allí que sea considerado el Engagement, como un estado positivo con el trabajo caracterizado por los niveles de absorción, dedicación y vigor, siendo un estado afectivo constante, permanente. (Salanova & Schaufeli 2009).

La motivación de los trabajadores, va a depender de la forma como vive diariamente y desempeña su labor en el puesto de trabajo, la importancia que le da al mismo y la forma como percibe sus habilidades y su nivel de comunicación con los compañeros y superiores. Es por eso, que esta investigación está destinada a determinar la correlación existente entre la motivación laboral y el engagement entre los colaboradores de la PNP, de Cajabamba.

Para ello se ha dividido en apartados: capítulo I, en el que está ubicado el problema de la investigación, en la que se ubica la situación problemática, formulación del problema, delimitación de la investigación, justificación e importancia de la investigación, así como los objetivos, tanto general como los específicos. El capítulo II, comprende tanto los antecedentes de la investigación, como las bases teóricas y la definición de términos básicos. El capítulo III, en el cual se describe el marco metodológico. El Capítulo IV, se describen los resultados encontrados en la investigación, haciéndose la respectiva discusión a la luz de los antecedentes y bases teóricas. Finalmente, el capítulo V, en el cual se

señalan las conclusiones y recomendaciones que pueden sugerirse tomando en cuenta las conclusiones explanadas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación Problemática

La Policía Nacional de Perú (PNP) es la institución tutelar del Estado cuya misión es garantizar la seguridad y tranquilidad ciudadana, así como la paz en todo el territorio nacional. Es una institución de base constitucional desde su creación y en la actualidad se rige por la ley N° 27238 (2016), de acuerdo con la cual este ente se concibe como “una institución del Estado creada para garantizar el orden interno, el respeto a los derechos fundamentales de las personas y el normal desarrollo de las actividades ciudadanas de una sociedad jerarquizada. Sus integrantes representan la ley, el orden y la seguridad en toda la República y tienen la potestad de intervenir en los asuntos que tienen relación con el cumplimiento de su misión, de conformidad con la cual es una institución única, disciplinada, que depende del Poder Ejecutivo y su visión es que la reconozcan como una institución moderna, con disciplina y eficiencia al servicio de la comunidad, además de ser prestigiosa tanto a nivel nacional como internacional.

De tal forma que, ya que la Policía Nacional de Perú es una institución que está encargada de garantizar el orden interno nacional, es menester que la imagen que tenga ante los ciudadanos inspire confianza y se haga merecedora de respeto, para lo cual también se hace menester atender y cumplir con las exigencias sociales, a la par de recibir una buena remuneración económica, incentivos laborales económicos y extraeconómicos como es el trato amable no solo de la colectividad sino dentro de la misma institución por los líderes y directivos de la misma, además de proporcionar buenas condiciones de trabajo que motiven al colaborador de la institución, lo que generará altos niveles de desempeño y mayores índices de compromiso laboral, conocido como engagement.

Contrario a lo antes expuesto, en los últimos años se ha incrementado considerablemente las opiniones y apreciaciones negativas sobre la labor que viene desempeñando la PNP, en virtud de factores sociales de distinta índole que vienen a empañar la labor loable que el policía honesto viene desempeñando. En este sentido, se señala que el Estado ha generado políticas que han empezado a producir modificaciones dentro de institución policial, aunque los resultados que se esperan no se producen siempre,

toda vez que los años de violencia que experimentó el pueblo peruano han dejado una huella profunda que ha producido desestabilizaciones en el interior del país y una de las formas más recurridas de medir la seguridad es precisamente a través de la labor de la organización policial.

En este punto hay que señalar, que la inseguridad social, se ha intensificado así como en otros países de la región latinoamericana, en Perú, y a esto se le puede sumar la escasez de miembros de la policía en la ciudad aunado al incremento del mal proceder de algunos miembros del cuerpo policial activos o ya fuera de servicio que se han estado vinculando con cuerpos delincuenciales, lo que ha venido a agravar la imagen institucional y la del policía en lo personal, generando situaciones desfavorables para quienes si se desempeñan de la mejor manera posible en el restablecimiento del orden, la seguridad y la paz de la ciudadanía.

Todo señalado anteriormente, se relaciona con el trabajo desempeñado por el efectivo policial quien no obstante tener uno de los empleos más riesgoso, no siempre goza de las condiciones laborales más favorables o cónsonas con dicha labor, originando cierto grado de desmotivación e insatisfacción por el trabajo, que va más lejos que su vocación y que la importancia que le dé a su labor, lo que hace que decaiga el nivel de compromiso hacia la

institución. Ante todo, este panorama, es que se consideró pertinente llevar a cabo esta investigación para determinar o medir el nivel de motivación laboral de los trabajadores de la PNPCajabamba y determinar si ese nivel de motivación en el trabajo está relacionado con su nivel de compromiso laboral o engagement hacia la institución

1.2. Formulación del problema.

¿Cuál es la relación entre motivación laboral y engagement en colaboradores de la de la Policía Nacional del Perú?

1.3 Justificación e importancia de la investigación

Esta investigación servirá de beneficio a la misma institución, considerando que, a partir de los resultados obtenidos, se podrán establecer planes de intervención acordes con la realidad de la institución, mejorando así tanto la motivación como el engagement.

Se pretende contribuir a la interiorización y la toma de conciencia por los Directivo del organismo principal del cuerpo de la policía en el Perú, sobre las repercusiones que pueden generar en sus colaboradores la ausencia motivación y de engagement, de manera de incentivar en ellos la generación de políticas que resuelvan la situación, lo que repercutirá no sólo en beneficio de los efectivos

del cuerpo policial, sino en definitiva de la colectividad a quienes ellos deben su labor, lo que determina la relevancia práctica de la investigación.

Finalmente, este trabajo de investigación servirá como aporte científico debido a que al profundizar en la información existente sobre las variables bajo estudio se producirá un incremento sobre su conocimiento, que estará a la orden de todos los que estén interesados en conocer cómo se relaciona la motivación laboral y engagement, lo que aunado a lo anterior revelan su pertinencia social y su valor teórico, por lo que puede constituirse en antecedentes de futuras investigaciones.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre motivación laboral y engagement en los trabajadores de la Policía Nacional del Perú.

1.4.2 Objetivos Específicos

1. Describir los niveles de motivación laboral en los trabajadores de la Policía Nacional del PerúCajabamba.

2. Describir los niveles de engagement en trabajadores de la Policía Nacional del Perú-Cajabamba.
3. Determinar la relación entre el factor higiene y el factor vigor, en la Policía Nacional del PerúCajabamba.
4. Determinar la relación entre el factor motivación y el factor vigor, en trabajadores de la Policía Nacional del Perú-Cajabamba.
5. Determinar la relación entre el factor higiene y el factor dedicación, en trabajadores de la Policía Nacional del Perú-Cajabamba.
6. Determinar la relación entre el factor motivación y el factor dedicación, en trabajadores de la Policía Nacional del Perú- Cajabamba.
7. Determinar la relación entre el factor higiene y el factor absorción en trabajadores de la Policía Nacional del Perú-Cajabamba.
8. Determinar la relación entre el factor motivación y el factor absorción, en trabajadores de la Policía Nacional del Perú-Cajabamba.

1.5. DELIMITACIÓN

1.5.1. Espacio Geográfico: Cajabamba, Perú

1.5.2.- Organización: Policía Nacional del Perú-Cajabamba.

1.5.3.- Sujetos: Colaboradores.

1.5.4.-Período de tiempo en el que se desarrolla la investigación:

Abril-diciembre 2018.

1.6.- LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.

La mayor limitación que tuvo que enfrentar el investigador fue el acceso a la información:

En primer lugar, referida a la obtención de los cuestionarios que constituyen los instrumentos de la investigación.

En segundo lugar, por la dificultad de aplicación de la encuesta, en virtud que los funcionarios de la Policía Nacional del PerúCajabamba, que conforman la población en estudio- en virtud de sus múltiples labores, no disponían del tiempo suficiente para dar respuesta a la misma, lo que dificultó el recojo de la información requerida en el tiempo estipulado para ello.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Estudio

A fin de desarrollar la presente se tomaron en cuenta investigaciones realizadas sobre las mismas variables de estudio y en poblaciones similares, distinguiendo las desarrolladas en el ámbito local, nacional y las que fueron ejecutadas en otros países.

2.1.1 Internacionales

Dacal (2017) llevó a cabo una investigación a través de la cual se propuso establecer si existe relación entre el equipo de trabajo como recurso laboral y el engagement en una empresa que desarrolla software en Córdoba, Argentina. Para ello desarrolló una investigación cuantitativa, correlacional y longitudinal, estableciendo relaciones lineales para proceder a analizar la información recogida. Los resultados obtenidos la llevaron a la conclusión de que no hay correlación entre las variables estudiadas.

Lisbona, Morales & Palacio (2009) cuya investigación tuvo como objetivo la exploración de las relaciones existente entre el contenido de la socialización y el engagement, a fin de determinar si el entrenamiento, la comprensión el apoyo

de los compañeros y las perspectivas de futuro como dominios del aprendizaje, se relacionan de manera positiva con el engagement. Para ello diseñó una investigación cuantitativa, descriptiva en una muestra de 514 empleados, y se les aplicó el cuestionario sobre los cuatro dominios de la socialización propuesto por Taormina (1994). Concluyendo si existe correlación entre el engagement y los cuatro dominios antes mencionados.

Ramis, Manassero, Ferrer, Pérez & García (2007) plantearon una investigación cuyo objetivo fue el análisis de los aspectos que intervienen en la motivación, en la autoeficacia percibida, en la satisfacción de los trabajadores en los puestos que ocupan, evaluando especialmente los aspectos que motivan la conducta laboral en equipos que desempeñan su labor en el sector de los servicios. Se realizó una investigación de tipo cuantitativa, con diseño descriptivo, basada en una muestra poblacional de 296 trabajadores. Se llegó a las siguientes conclusiones: la motivación laboral depende de las vivencias que han tenido en el ejercicio de sus puestos laborales, además de cómo perciben su autoeficacia y la importancia que le dan al trabajo, y de la forma como sienten o perciben que es su comunicación con

los supervisores. Asimismo, concluyeron que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con las variables mencionadas y con la calidad de vida.

Bedodo & Giglio (2006) realizaron una investigación cuyo objetivo fue comprender de qué forma se establece la relación entre la motivación en el trabajo y las compensaciones en las organizaciones actuales, visto desde la psicología laboral – organizacional. Aplicando un diseño de investigación descriptivo, de orientación teórica o documental, concluyeron que una compensación integral influye en la motivación siempre que combine estímulos extrínsecos e intrínsecos. Los primeros como los componentes monetarios y los segundos asociados a incentivos relacionados con la actividad misma y el entorno de trabajo.

2.1.2. Nacionales

Bazán (2017) desarrolló un trabajo investigativo en el que se propuso determinar la existencia de la relación entre la motivación laboral y el engagement del personal administrativo de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, tomando como muestra a 61 colaboradores

administrativos de dicha Institución. Utilizó la técnica de la encuesta a fin de evaluar factores tales como la significación de la tarea y el reconocimiento personal y social, los cuales son considerados como intrínsecos y factores como las condiciones de trabajo y los beneficios económicos, que representan a los factores extrínsecos de la motivación en el trabajo. Examinándose los tres componentes del engagement, vale decir vigor, absorción y dedicación del engagement en dicho personal. Concluyó que existe una correlación positiva entre ambas variables en el personal administrativo de la UPAGU, S.A.C. lo que implica que mientras mayor es la motivación, mayores serán los niveles de compromiso o engagement.

Sillipu (2017) cuya investigación tuvo como objetivo establecer la relación que entre engagement y satisfacción laboral en agentes de empresas de seguridad y vigilancia privada, en la ciudad de Piura. Utilizó un diseño de investigación descriptivo – correlacional, en una muestra conformada por 258 agentes a los cuales les aplicó la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17). La investigación determinó que entre Engagement y

satisfacción laboral no existe correlación con resultado de 0,031 y una significancia de 0,460. Asimismo, llegó a la conclusión que hay una prevalencia del nivel medio de Engagement en un 92% mientras que en la variable de satisfacción hay prevalencia del nivel insatisfecho en un 42%.

Zelada (2016) cuya investigación se planteó como objetivo general establecer la existencia de la relación entre la motivación en el trabajo de los agentes de seguridad de la Empresa Especial Bucranio SAC y el clima organizacional de la misma. La población estuvo conformada por 118 agentes de la referida organización. Se llegó a la conclusión de que entre motivación laboral y clima organizacional si existe una relación significativa. Igualmente, se demostró que los agentes de seguridad tienen una motivación laboral en un nivel promedio y alto: el clima organizacional está ubicado en el nivel favorable, a excepción de un 1.1% que por el contrario está ubicado en el nivel muy desfavorable.

Palma (1999) desarrolló una investigación en la que se planteó como objetivo analizar la existencia de la relación entre la motivación y el clima organizacional en trabajadores de identidades universitarias. La investigación tuvo un

diseño de naturaleza descriptiva y correlacional. Los resultados permiten concluir que la motivación y el clima laboral tienen niveles medios, presentando diferencias sólo en cuanto a la motivación de los profesores y trabajadores como más de 5 años de servicios; en cuanto al clima laboral, no se detectaron diferencias en ninguna de las dimensiones, concluyendo que no existe relación entre las variables de estudio.

2.1.3.- Locales.

Vega (2016) desarrolló una investigación cuyo propósito fue realizar un análisis de la influencia de la motivación laboral en la productividad desde la perspectiva humana del personal en el Departamento de negocios en la Caja Rural de Ahorro y Crédito S.A. "Mi Caja Cajamarca". Dicha investigación fue cuantitativa, descriptiva y correlacional, diseñada de esa manera a fin de determinar la influencia de los factores que conforman la motivación en la productividad de los factores individuales, grupales y organizacionales vistos desde la óptica humana. Los resultados arrojaron que los empleados están medianamente motivados (52,8%) y tienen una productividad igualmente mediana (54,7%). De esa manera, llegó a la conclusión que ambas variables

constituyen la base principal o son pilares básicos para optimizar el desempeño y la productividad empresarial.

Arce, & Cornelio (2016), desarrollaron su trabajo de investigación en el que se plantearon como objetivo determinar si existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C. de la ciudad de Cajamarca. Para ello, los autores usaron como instrumentos la escala de Motivación Laboral ML – ORG y el test de Compromiso Organizacional basado en la Teoría de Meyer y Allen, en una muestra de cien colaboradores de la institución universitaria prenombrada. Los resultados demostraron que el 75,6% de los trabajadores tienen un bajo nivel de motivación, mientras que el 24,4% está medianamente motivado. seguido de un nivel medio (24,4%) y que los subfactores. En lo referente al compromiso organizacional, encontraron que el 52,7% está medianamente comprometido con la organización, mientras que el 37,6% tiene bajo niveles de compromiso organizacional. Por último, a través de un análisis descriptivo bivariado, demostró la existencia de una correlación significativa y moderada entre las variables estudiadas.

Becerra, & Flores (2016) el objetivo de esta investigación fue determinar los factores motivacionales que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores del servicio hotelero 4 estrellas de la ciudad de Cajamarca, en 2016, para lo cual se seleccionó una muestra de noventa y un colaboradores de diferentes áreas de los hoteles Laguna Seca y Gran Hotel Intercontinental. A fin del recojo de la información se aplicó como instrumento un cuestionario basado en la teoría de los dos factores de Herzberg, que permitió medir tanto los factores motivacionales como los higiénicos y a los efectos de medir la correlación entre las variables se utilizó los coeficientes de Spearman y Pearson. Se llegó a la conclusión que la mayoría de los trabajadores persigue su satisfacción a través de la motivación intrínseca, vale decir, a través del reconocimiento a su labor y la libertad para ejecutarla, teniendo los ascensos una menor importancia o incidencia. La motivación extrínseca, representada por los factores de higiene, tuvo menor influencia, siendo los más destacados las condiciones y medio ambiente del trabajo, la comodidad y las políticas organizacionales y la administración.

Cabanillas, & Biancato. (2016). El propósito de la investigación fue determinar la correlación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional con el engagement en el personal docente y administrativo de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C. Se seleccionó una muestra de 88 trabajadores que desarrollan su labor a tiempo completo en la UPAGU, constituidos por 40 administrativos, 27 docentes y 21 administrativos docentes, a quienes se les aplicó la escala ML-ORG y el Cuestionario CO a fin de medir las variables estudiadas. Los resultados arrojaron que existe una correlación significativa moderada entre la motivación y el compromiso organizacional.

Todos los estudios antes mencionados -tanto internacionales, nacionales y locales- se consideran antecedentes de la presente investigación, dada su pertinencia y relación con la misma, pues involucran en muchos casos el análisis de una o ambas de las variables correlacionadas en este estudio, como son la motivación laboral y el engagement y sus diferentes dimensiones, lo que contribuye a ampliar el horizonte de la investigación. Igualmente, sirven de marco referencial para hacer la

interpretación de los resultados, pudiendo contrastarlos con los obtenidos en los estudios previos anteriormente expuestos, a fin de evidenciar posibles similitudes o diferencias.

2.2. Base Teórica Científica

2.2.1. Motivación Laboral

2.2.1.1. Definiciones.

Para Chiavenato (2007) el origen etimológico de la palabra motivación proviene de “moveré”, que significa mover, pues motivar es mover voluntades. Tanto en el ámbito de la psicología como de la filosofía, la motivación es entendida como lo que impulsa al individuo a ejecutar acciones determinadas y a insistir y persistir hasta que se logre alcanzar las metas. Dicho constructo igualmente es vinculado a la voluntad y al interés, siendo así se le considera que es la voluntad para esforzarse y lograr el cumplimiento de los objetivos planteados, así lo señala Robbins (2003) quien afirma que “es la voluntad de llevar a cabo grandes

esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual.” (p.8)
Herzberg (1968), citado igualmente por Furnham (2002) refiere que la motivación invita a la realización de algo porque es de importancia realizarlo.

Kelly (1966), citado por Furnham (2002) afirma que esta también se le relaciona con las fuerzas que logran mantener y determinan el sentido o dirección que se le da a la conducta, así como su intensidad.

2.2.1.2. Teoría de los dos factores de Herzberg

Herzberg (1957) citado por Furnham, (2002) fue uno de los primeros en revisar las publicaciones pioneras sobre la satisfacción y no consiguió relación alguna entre esta y el desempeño laboral. Concluyó que existen relaciones sistemáticas entre la actitud adoptada por algunos trabajadores, pero que tales relaciones pasaban desapercibidas toda

vez que los investigadores confundían satisfacción con insatisfacción.

Según Herzberg et al. la satisfacción en el trabajo depende de algunas condiciones establecidas, mientras que la insatisfacción en el trabajo es el resultado de una serie completamente distinta de condiciones.

En este sentido, si bien existe la posibilidad de pensar que la insatisfacción y la satisfacción son dos manifestaciones de una sola vertiente, por el contrario, son originadas por factores diferentes, de allí el surgimiento de la idea de pensar en dos factores.

Herzberg (1957) formuló su teoría al comprobar la existencia de la relación entre el nivel de satisfacción y el desempeño laboral. De conformidad con su teoría, todo individuo tiene necesidades de dos categorías, a las que denominó necesidades de higiene, que se ven influenciadas por las circunstancias o condiciones psicológicas y físicas en las que se desenvuelven los individuos. Y a las

segundas las llamó necesidades de motivación, descritas de manera similar, que son influencias con las circunstancias o condiciones físicas y psicológicas en las que las personas desempeñan su labor. Asimismo, llamó a las segundas necesidades de motivación y las describió de manera semejante a las necesidades de orden elevado de la teoría de Maslow de la jerarquía de necesidades.

Asimismo, señalaba que hay dos tipos de necesidades que se pueden satisfacer en virtud de determinadas recompensas. Las que él llamó necesidades de higiene vienen a ser satisfechas a través de los factores del mismo nombre, vale decir, factores higiénicos o insatisfactorios. Dentro de estos factores que Herzberg (1957) señaló como relacionados con estas necesidades, se tienen: a las relaciones entre personas o interpersonales, supervisión, salario, prácticas administrativas, condiciones de trabajo y seguridad laboral, que están relacionados con el ambiente donde se desempeña la labor y que generan

insatisfacción cuando no resultan ser favorables. Por el contrario, si los trabajadores perciben que es justo su salario o que son buenas las condiciones de trabajo, entonces los factores son positivos en consecuencia eliminan las barreras de la satisfacción, es decir, deja de producirse la insatisfacción. Para este autor, si bien, estos factores no son satisfactorios en sí mismo, sí ayudan a prevenir la insatisfacción.

Muy al contrario de las antes señaladas, las de motivación son satisfechas con satisfactores o factores de motivación, entre los que están logro, reconocimiento, responsabilidad, trabajo y ascenso. Estos se vinculan con la naturaleza del trabajo y las derivaciones consecuenciales del mismo.

De acuerdo a este referente teórico, los satisfactores en el trabajo lo son porque satisfacen a la realización personal del ser humano en el ejercicio de su trabajo llamada también

autorrealización y es a través del desarrollo de la labor es como el individuo puede obtener la compensación que darán fuerza a sus deseos.

Cuando los factores de no motivación están ausentes en el empleo, generan un estado neutro, que se asocia a los factores higiénicos.

En definitiva, el enriquecimiento del puesto de trabajo, depende de la adopción de estrategias o medidas distintas, entre las cuales se puede mencionar:

- Motivar a través de la responsabilidad y el reconocimiento, eliminando los controles que puedan existir, pero manteniendo las obligaciones.

- Motivar por los logros alcanzados, proporcionando a cada trabajador un espacio natural y completo.

- Motivar a través de la responsabilidad, el logro y reconociendo su labor, a la vez que se le da libertad para ejecutar el trabajo o labor.

- Motivar a través del reconocimiento, colocando informes de manera oportuna relacionados con el desempeño no al alcance de los supervisores, sino

de los trabajadores. Se sugiere además agregar nuevas responsabilidades o tareas no realizadas anteriormente, de esa forma el trabajador aprende en la medida que adquiere experiencia.

Se han esgrimido algunos puntos problemáticos que se asocian con el enriquecimiento en el trabajo, por ejemplo, en pocas ocasiones se refiere a la información sobre costo-beneficio por dicho enriquecimiento, siendo que en muchos casos la implementación es onerosa y se presentan dudas en relación a los beneficios. Además, los aspectos que específicamente lo sustentan no han sido evaluado sistemáticamente; en no pocas ocasiones los informes que se refieren al enriquecimiento en el trabajo han minimizado los problemas y han exagerado los beneficios. En la bibliografía existente se informa de pocos fracasos, posiblemente debido a dicha actitud. Por último, la evaluación del enriquecimiento en el trabajo le ha faltado rigurosidad, debiendo aplicar de manera correcta el método científico para juzgar con precisión su efectividad. Se considera que en lo

que se refiere a la especialización y la simplificación del puesto, esta última implica eficiencia y especialización mayor, pero no más recompensas intrínsecas, sino lo contrario y el enriquecimiento implica más satisfacción intrínseca y menos especialización.

Por su parte, Reif & Luthans (1972) citado por el Fumhan, (2002) considera que el enfoque teórico de Herzberg puede aplicarse a fin de generar motivación, de manera selectiva, entre otras razones por las siguientes:

-Puede haber trabajadores que estén aislados de los aspectos valorados por la clase media en relación con el enriquecimiento del trabajo, más que por trabajo mismo.

-No necesariamente la satisfacción se relaciona con el bienestar en el trabajo, porque los individuos la pueden encontrar fuera del ambiente laboral. -El trabajo mejorado y significativo no necesariamente pueden ser considerado como una compensación

-Algunos empleados pueden percibir efectos negativos en el enriquecimiento al temerle al fracaso y sentirse inadecuados.

- De los estudios de Herzberg (1957) de los determinantes individuales de la satisfacción en el trabajo y de la teoría de los dos factores se generan dos implicaciones de gran importancia: Una es que, aunque algunos rasgos de la personalidad se relacionan de manera positiva con la satisfacción laboral, no tienen ningún efecto en la insatisfacción, lo que significa que rasgos distintos pueden generar insatisfacción, pero no producen satisfacción. La otra, está referida a los rasgos de la personalidad de algunas personas que evitan el enriquecimiento del trabajo. En tal sentido, se pueden verificar algunas hipótesis: los individuos introvertidos son menos proclives al enriquecimiento del trabajo, que aquellos individuos extravertidos y existe una correlación entre las habilidades y las actitudes hacia tal enriquecimiento.

En tal sentido, se puede considerar que pueden algunos estudios sobre la satisfacción laboral, que se pueden haber hecho convenientemente sobre grupos con determinada personalidad que puedan haber predisposto los resultados, careciendo de objetividad.

2.2.2. Engagement

2.2.2.1. Engagement en el Trabajo. Definición.

Este es un constructo que es considerado como un movimiento científico nuevo en la Psicología positiva, que no obstante ser de data reciente ha demostrado tener un fundamento práctico suficiente y contrastada mediante estudios de carácter científico, como para ser considerado en la actualidad un concepto nuclear. Entre los autores que se consideran pioneros en tratar el tema del engagement se puede citar a Kahn (1990) quien considera que es “el aprovechamiento de los roles de trabajo ejercidos por los miembros de una organización; el engagement permite a los colaboradores expresarse a sí mismas física,

cognitiva, emocional y mentalmente durante el proceso de sus funciones”. (p.24)

Por su parte Salanova & Schaufeli (2009), considera que el engagement “es un estado mental, positivo, satisfactorio relacionado al trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción”. (p.6).

Quiere decir, que este concepto no se enfoca especialmente sobre un individuo, objeto o conducta particularmente considerada.

2.2.2.2. Componentes del Engagement

Dentro de la conceptualización de Salanova et al (2009) antes señalada, se identifican tres componentes, los cuales a la hora de evaluar se constituyen en factores, estos son:

Vigor: que se caracteriza por elevados grados de resistencia mental y energía durante el desarrollo del trabajo, es decir, que hay ganas de hacer un esfuerzo en el trabajo no obstante las dificultades que puedan presentarse.

Dedicación: hace referencia al elevado compromiso en el trabajo, aunado a los sentimientos de inspiración, reto, orgullo y significado que se atribuye al mismo.

Absorción: se caracteriza por los elevados grados de inmersión en la labor, de manera tal que el período de trabajo transcurre de manera rápida. no queriendo desconectarse de lo que se está ejecutando, dadas las dosis fuertes de disfrute y concentración que se experimentan. De acuerdo con los conceptos anteriores y siguiendo a Schaufeli & Bakker, (2001), como se cita en Benevides, et al (2009) “vigor y dedicación se consideran directamente opuestos al agotamiento y al cinismo respectivamente” (p.7). siendo estos últimos los síntomas más resaltantes del Burnout.

De lo anterior se desprende que el concepto bajo análisis implica por los altos grados de energía y la filiación que se desarrolla con el trabajo, además del hecho de estar inmerso en el desempeño de la labor de manera que el tiempo vuela sin darse

cuenta del paso del tiempo, un estado mental al cual llamamos absorción. (Salanova et al, 2009).

En el mismo sentido, Benevides-Pereira, Fraiz & Porto (2009), manifiestan que la escala UWES presenta características psicométricas que permiten medir los 3 factores del engagement, confirmando la estructura trifactorial que parece ser invariable con muestras y estudios tomados en distintos países.

2.2.2.3.- Causas y Consecuencias del Engagement: Los estudios realizados han demostrado como causas probables del engagement, a dos tipos de recursos: los personales y los laborales. En tal sentido, Sillipu (2017) señala que entre los recursos personales está la creencia en la propia eficacia personal, que es un factor de gran relevancia en el funcionamiento positivo de las organizaciones. Esta autoeficacia actúa como causa y como consecuencia de reforzante de la convicción de que la labor se puede ejecutar perfectamente y el alto grado de del vigor, dedicación y absorción como dimensiones del

engagement vienen a confirmar dichas creencias. Los recursos laborales, vienen a referirse a las características del puesto, considerándose recursos motivadores y que dan vigor al trabajo, en ese caso, se puede citar como ejemplos el sustento o reconocimiento social de los jefes o superiores además de los otros trabajadores, la autonomía en el trabajo, la variedad en las actividades que se asignan y las facilidades que se otorgan a fin de lograr el crecimiento profesional.

En otro orden de ideas, refiriéndonos ya no a las causas sino a las consecuencias, siguiendo a Raigosa y Londoño, (2010) se puede decir que son comportamientos favorables hacia el trabajo y la organización, como, por ejemplo, la satisfacción, el engagement, bajas tasas de rotación voluntaria y altas tasas de productividad generadas por el excelente desempeño en la ejecución de las tareas. Lo que significa que la productividad y la rentabilidad son consecuencias de la alta motivación laboral y del engagement

2.2.2.3. Engagement vs Burnout

El burnout puede traducirse literalmente como estar o sentirse quemado, siendo los rasgos que definen al mismo, el conjunto de signos que configura un síndrome, denominado el síndrome de desgaste profesional. (Castro, 2005). Sus síntomas son diversos, existiendo entre ellos psicossomáticos, de conducta, emocionales o laborales (Castro 2005). Se genera por la presión que padece un trabajador como consecuencia del agotamiento físico, mental y emocional en virtud de la acumulación de estrés, al existir una desproporción entre la responsabilidad asumida y la capacidad para recuperarse que tiene el empleado, generando como consecuencia problemas de salud. (Kahale, 2009)

De lo anterior se desprende que el engagement parece ser y es contrario al burnout, de hecho, se ha entendido como tal por algunos autores, entre ellos Benevides et al. (2009) quienes en el estudio señalado concluyeron que el engagement debe ser considerado el polo contrario al burnout, en virtud de que los trabajadores comprometidos tienen un

vínculo afectivo y de energía relacionada con el trabajo y tienen la autopercepción de ser capaces para hacer frentes a los requerimientos de la labor o actividad.

En tal sentido, (Raigosa & Londoño, 2010) señalan: que el engagement cobra importancia práctica en los procesos de escogencia de los trabajadores de las empresas por parte del departamento de recursos humanos, así como en el diseño de los puestos laborales, destacando las actitudes de líder como un optimizador para la dirección de personas y para la generación de creencias de eficacia.

2.3. Definición de términos básicos

Muchos términos básicos ya han sido definidos a lo largo del presente trabajo, sin embargo, a fin de cumplir con aspectos metodológicos y de recalcar su importancia, se mencionan a continuación:

Motivación Laboral: “Es la voluntad de llevar a cabo

grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual". (Robbins, 2003, p.8)

Engagement: Para Salanova & Schaufeli (2009), "es un estado mental positivo, satisfactorio relacionado al trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción". (p.6)

Compromiso organizacional: "Es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto de la decisión para continuar en una empresa o dejarla (Meyer & Allen, 1991).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipo de investigación

3.1.1.1. Según el enfoque la investigación es cuantitativa, porque los resultados fueron obtenidos en virtud de la aplicación de pruebas típicas de la ciencia estadística que permitieron a su vez analizar la información obtenida, es decir, que los datos pueden ser cuantificados y se hizo uso de métodos estadísticos para su tabulación. En tal sentido, Hernández, Fernández Baptista (2010, p.5) refieren que “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”.

3.1.1.2.- Según su relación con el conocimiento científico: la presente investigación es aplicada por cuanto se aplicaron los conocimientos que brindan los referentes teóricos expuestos para solucionar el problema planteado, es decir, que no pretendió crear nuevas teorías, sino aplicar las ya existentes. Fundamentalmente, consistió en

profundizar en el conocimiento tanto de la motivación laboral como del engagement en los colaboradores de la PNP de Cajabamba y la correlación entre ambas variables.

3.1.1.3.- Según su nivel de alcance: es una investigación descriptivo-correlacional. En un primer momento la investigación tiene un carácter descriptivo y basado en el conocimiento adquirido es que se procedió a identificar de mejor manera las características de las variables de estudio, sus componentes y se establecieron las relaciones existente entre ellas, es decir, que la investigación estuvo orientada a la determinación de la existencia o no de la relación entre las dos variables de estudio, vale decir, entre motivación laboral y el engagement, en sus componentes de vigor, dedicación y absorción entre los colaboradores de la Policía Nacional Peruana en Cajabamba. Después que se determina la correlación entre variables, la investigación se torna explicativa, pues es necesario explicar cómo una variable (x) influye sobre la otra (y).

3.1.1.4.- De acuerdo al alcance temporal, es una investigación transversal, toda vez que fue aplicada en un solo momento, es decir, que no fue de aplicación

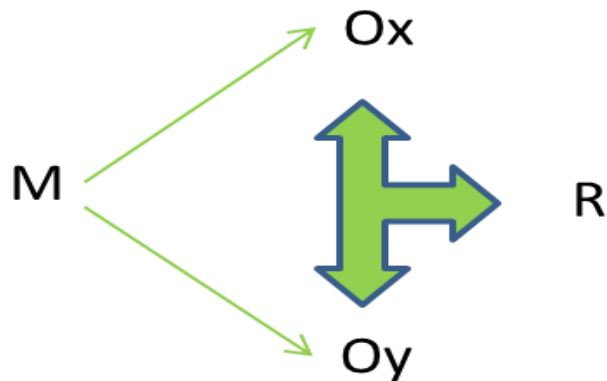
continuada. El propósito es la descripción de las variables y el análisis de su incidencia en un momento determinado, tal como lo señala Hernández et al (2010).

3.1.2. Diseño de la investigación

En el presente caso, como estrategia para llevar a cabo la presente investigación se diseñó una investigación no experimental, toda vez que el investigador no intervino ni en el comportamiento individual de la variable, ni en la relación de estas entre sí, pues lo que se buscó fue conocerlas tal como son en forma original.

La investigación –no experimental- es el caso de la investigación descriptiva, correlacional, transversal, tal como se señaló en las líneas anteriores.

En el presente estudio, siendo una investigación correlacional, pues se planteó como establecer la relación existente entre la motivación laboral y el engagement, específicamente entre los colaboradores de la PNP de Cajabamba, se usó el siguiente planteamiento o esquema:



M- Ochenta y un (81) colaboradores de la PNP de Cajabamba

Ox-Motivación Laboral

Oy- Engagement R-

Correlación

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

La población viene a ser la totalidad de los individuos que están delimitados por características comunes, que pueden ser precisados en el tiempo y en el espacio y a los cuales se pueden generalizar los resultados de la investigación. (Abanto, 2014, p. 44). En la presente investigación, en la que se tiene como unidad de análisis a la Policía Nacional Peruana (PNP) de Cajabamba, se hizo necesario conocer la cantidad total de colaboradores de

dicho órgano policial, siendo la población de OCHENTA Y UN (81) funcionarios.

En este caso, se trabajó con la población total, vale decir, ochenta y un funcionarios colaboradores de la PNP CAJABAMBA.

3.3. HIPÓTESIS

3.3.1. Hipótesis General

Hi Existe relación entre motivación laboral y el engagement en los colaboradores de la PNP-Cajabamba.

3.3.2. Hipótesis Específicas

Hi1 Existe relación entre el factor higiene y el factor vigor en los trabajadores de la PNP-Cajabamba

Hi2 Existe relación entre el factor motivacional y el factor vigor en trabajadores de la PNP-Cajabamba

Hi3 Existe relación entre el factor higiene y el factor dedicación en trabajadores de la PNP-Cajabamba.

Hi4 Existe relación entre el factor motivacional y el factor dedicación en trabajadores de la PNP-Cajabamba

Hi5 Existe relación entre el factor higiene y el factor absorción en trabajadores de la PNP-Cajabamba

Hi6 Existe relación entre el factor motivacional y el factor absorción en trabajadores de la PNP-Cajabamba.

3.4.- VARIABLES

Las variables de la presente investigación son:

V1 Motivación Laboral

V2 Engagement

3.4.1. Operacionalización de variables

En el cuadro de operacionalización de las variables, se descomponen estas partiendo de lo más general a lo específico, haciendo comprensible todo el procedimiento que se desarrolló.

Tabla 1
Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INDICE	ESCALA MEDIDA	INSTRUMENTO
V1 MOTIVACIÓN LABORAL	Es la voluntad de ejecutar esfuerzos grandes para alcanzar metas de la organización, dependientes de la capacidad, del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual. (Robbins, 2003)	Siendo la voluntad de esforzarse para cumplir ciertas metas en el ámbito laboral, está directamente relacionada con factores ambientales, socio-económicos y profesionales dotados de valor por el individuo. (Elaboración propia)	Factores Higiénicos Factores Motivacionales	-Beneficios y servicios sociales. -Supervisión -Condiciones físicas y ambiente de trabajo. -Salario -Realización -Reconocimiento -Progreso profesional -Responsabilidad	X.1.1.1/x.1.1.5 X.1.2.1/X.1.2.3 X.1.3.1/X.1.3.3. X.1.4.1. X.2.1.1/X.2.1.9 X.2.2.1/X.2.2.5 X.2.3.1/X.2.3.10 X.2.4.1./X.2.4.5	0-23 Bajo 23-65 Medio 74-100 Alto	Ordinal	Escala de Motivación Laboral. ML-ORG

V2 ENGAGEMENT	Es un estado mental positivo, satisfactorio, relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. (Salanova M. & Schaufeli W. 2009)	Es una situación afectiva y cognitiva permanente relacionada con el trabajo que se identifica por tres componentes (vigor, dedicación y absorción). (Elaboración propia)	Afectivo-Cognitivo	-Vigor	Z.1.1/ Z.1.6	Muy Bajo	Ordinal	Escala de Engagement en el Trabajo de Utrech-UWES de Wilmar Schaufeli & Arnold Bakker. Revisado en Piura por Jaramillo (2011)
				-Dedicación	Z.2.1/Z.2.5	Bajo		
				-Absorción	Z.3.1/Z.3.6	Medio Alto		

Nota: Elaboración Propia.

3.5.1. MÉTODO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1. Método:

Se utilizó el método hipotético-deductivo, porque se trabajó de manera objetiva desde la perspectiva de las disciplinas estadísticas. De la misma manera es deductivo, porque se compara la información del caso de estudio con la información general de otras investigaciones y con los referentes teóricos, lo que permite explicar los resultados obtenidos y la integración de conocimientos partiendo de lo general a lo específico (USS, 2018, p.35)

3.5.2.-Técnica:

Se utilizó la encuesta, aplicándose en los colaboradores de la PNP de Cajabamba, seleccionados como muestra del presente estudio.

3.5.3.- Instrumento:

A fin de recoger la información referente a las variables de la investigación, se hizo uso de la escala de motivación laboral

ML-ORG y el UWES de Utrecht a colaboradores de la PNP de Cajabamba que constituyeron la muestra de la investigación.

3.6. PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Como ya se dijo se utilizaron 2 instrumentos a fin de recoger la información de la investigación siendo tal procedimiento como se indica a continuación:

3.6.1. Instrumento sobre motivación laboral

Para medir la motivación laboral de los colaboradores de la PNP-Cajabamba, se aplicó como ya se reseñó la escala de motivación laboral ML-ORG, que el instrumento por excelencia usado para explorar el nivel de motivación de los trabajadores de distintas organizacionales, pudiendo aplicarse a cualquier miembro de la misma, independientemente de su rango jerárquico.

El cuestionario consta de cuarenta y una (41) ítems, pudiendo ser administrado individual o colectivamente. En este caso, se aplicó individualmente, teniendo una duración de aplicación entre 10 y 15 minutos por cada colaborador de la PNP de Cajabamba que fue encuestado.

Las respuestas están clasificadas y valoradas como se indica: nunca (1), casi nunca (2), no sabe/no responde (0), casi siempre (3) y siempre (4), excepto en los en los casos de cuatro ítems, considerados negativos (X.1.2.2, X.1.3.1 X.1.4.1 X.2.1.5) cuyas alternativas tuvieron una valoración diferente: nunca (4), casi nunca (3), no sabe/no responde (0), casi siempre (2) y siempre (1).

Esta escala de motivación laboral, a su vez, contiene dos sub-escalas:

1) Factores Higiénicos: referida al medio ambiente donde se desempeña la labor. Evalúa aspectos como: beneficios y servicios sociales, supervisión, condiciones y medio ambiente de trabajo y salario.

2) Factor Motivación: son factores intrínsecos del individuo, se relacionan con su desempeño, e involucra sus sentimientos que se relacionan con su crecimiento individual, el reconocimiento a sus logros profesionales y sus necesidades de autorrealización. Evalúa aspectos como: realización, reconocimiento, progreso profesional y responsabilidad. Para los ítems de la Escala de Motivación Laboral ML.ORG se hizo

el cálculo del coeficiente del alfa de Cronbach, obteniendo una confiabilidad significativa de 0,83., es decir, que es altamente preciso.

3.6.2. Instrumento para valorar el Engagement

Como se dijo se usó la Escala de Engagement en el Trabajo de Utrecht – (UWES) con adaptación original de Wilmar Schaufeli y Arndold Bakker (1990), y adaptado para Perú por Pedro Segundo Jaramillo Arica -2011.

Este cuestionario está estructurado en tres partes, siendo las dimensiones consideradas para la evaluación las que se indican a continuación:

Vigor: representado por elevados niveles o grados de resistencia mental y energía al momento en que se está desempeñando la labor (Maslach, et al. 2001, p. 397). En este caso contiene 6 ítems.

Dedicación: implica elevado nivel de significado que se atribuye al empleo acompañado de exaltación, orgullo, inspiración y reto por la labor. Están dispuestos 5 ítems para su medición.

Absorción: está referida a elevados niveles de concentración en la ejecución de la labor y la dificultad para desligarse de la misma, dada la sensación de disfrute en su ejecución. Contiene 6 ítems para su evaluación.

La sumatoria de las tres dimensiones, da un total de diecisiete (17) ítems con valores que van de 0 a 4. Iniciando con 0 en nunca y se sigue con casi nunca, no sabe o no responde, casi siempre y siempre con la mayor puntuación. Pudiendo arrojar un puntaje total y tres puntales que corresponden a las sub-escalas, obtenidos mediante la suma de los puntos de cada sub-escala y dividiendo luego en el número de ítems que la componen.

El objetivo del instrumento es la determinación del grado de engagement en el trabajo. Su confiabilidad fue valorada a través del coeficiente de alfa de Crombach, el cual arrojó un valor de 0,94 que está en un nivel muy superior al valor crítico de 0,70. Es auto-administrado y puede ser aplicado bien de manera individual o grupal, siendo en este caso aplicado de manera individual, tomándose entre 5 y 10 minutos para la

respuesta del mismo cada uno de los colaboradores de la PNP de Cajabamba que fueron encuestados.

Según los puntajes que fueron obtenidos se ubicaron en una de las cinco categorías, mostrados en la tabla que se indica a continuación.

Tabla 2

Valores del Cuestionario de UWES

CUESTIONARIO DE UWES				
% TOTAL VIGOR DEDICACIÓN				
	ABSORCIÓN			
MUY BAJO	< 5	<=2,50	<=1,40	<=1,20
BAJO	5-24	2,6-3,51	1,41-2,99	1,21-2,5
MEDIO	25-74	3,52-4,99	3-4,99	2,6-4,1
ALTO	75-95	5-5,99	4,6-5,5	4,2/5,1
MUY ALTO	>95	>=6	>=5,6	>=5,2

3.7.- PLAN DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE DATOS:

Para realizar el análisis de los indicadores de las variables de estudio, se utilizó la estadística descriptiva para tener conocimiento de la frecuencia de cada una de ellas. Los datos se tabularon a través del

uso del programa Microsoft Excel 2010. La información obtenida fue mostrada en tablas de distribución de frecuencias y se realiza la correspondiente interpretación de la información mostrada, de acuerdo a la variable que se está midiendo y al respectivo indicador. La hipótesis fue verificada a través de la prueba de medias, aplicando la estadística inferencial con el fin de determinar la relación entre las variables objeto de estudio.

3.8.- CRITERIOS ÉTICOS.

La ejecución de los criterios éticos en el curso del presente trabajo investigativo estuvo referido en primer lugar al acatamiento de los criterios sostenidos por los diferentes tratadistas o investigadores consultados y el correspondiente derecho de autor, utilizando las respectivas citas de conformidad con el criterio sostenido por la AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION –APA- (2009) respetando a su vez, de esta manera el criterio de veracidad y originalidad de la información, descartando la existencia de plagio intelectual. Por otra parte, se cumplió la investigación con la aplicación de los instrumentos de Motivación Laboral y UWES de Utrecht adaptados y revisados por Pedro Jaramillo Arica, las cuales fueron aplicadas de manera objetiva. Asimismo, se cumplió con el derecho

de confidencialidad de los encuestados guardando su respectiva identificación y promoviendo los derechos de los colaboradores de la PNP-Cajabamba.

3.9. CRITERIOS DE RIGOR CIENTÍFICO.

En el trabajo de investigación se tomó en cuenta el cumplimiento del marco legal para el desarrollo de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación Tecnológica, contenidos en la Ley 28303 y los principios fundamentales que regulan el curso de la investigación científica. En este sentido, se puso en práctica el principio de la libertad en el desarrollo de una investigación y la contribución de esta al bien común y al conocimiento universal. Se consideró la confiabilidad, validez y baremos de los instrumentos utilizados, ya mencionados. Además de la aplicación del valor de la verdad, la aplicabilidad, consistencia y neutralidad, al no dejarse llevar el investigador por criterios subjetivos, que pudieran sesgar el estudio. Finalmente, la presente investigación, tuvo como base científica las diferentes teorías formuladas en el ámbito de la Psicología Organizacional, que constituye el basamento teórico de la misma.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL ENGAGEMENT EN TRABAJADORES DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ -CAJABAMBA

Con el propósito de cumplir el objetivo general de la investigación, a continuación, se procede a mostrar la correlación entre la motivación laboral y el engagement de los colaboradores de la Policía Nacional de Perú, de Cajabamba. Partiendo de la hipótesis general de la investigación, que señala: HGI Existe relación entre motivación laboral y el engagement del personal de la PNP de Cajabamba.

Tabla 3

Relación entre motivación laboral y el engagement en los colaboradores de la Policía Nacional del Perú-Cajabamba.

VARIABLES	ENGAGEMENT		
	r	r ²	p
MOTIVACIÓN LABORAL	0,44	20%	0.000**

Nota: r: Correlación de Pearson. r²:

Coeficiente de Determinación p:

*p<.05, una cola. **p<.01, dos colas

Estos resultados demuestran que existe una correlación positiva significativa entre el engagement y la motivación

laboral ($r=0,44$; $p<.01$) y el coeficiente de determinación ($r^2=20\%$) indica que la motivación laboral influye al engagement en un 20% por ende se acepta la hipótesis general de la investigación (HGI): Existe relación entre motivación laboral y el engagement del personal de la PNP de Cajabamba. Quiere decir que mientras mayores sean los niveles de motivación laboral mayor será el nivel de engagement.

4.1.1. NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ-CAJABAMBA

Dando cumplimiento al primer objetivo específico de la investigación, se muestran en la Tabla 4 los niveles de motivación laboral.

Tabla 4

Niveles Generales de Motivación Laboral en trabajadores de la Policía Nacional del Perú-Cajabamba

NIVEL	N	%
BAJO	0	0
MEDIO	19	24
ALTO	62	76
TOTAL	81	100

Nota: Elaboración propia

Fuente: Datos de encuesta aplicada a los 81 colaboradores de la PNP-Cajabamba

4 se aprecia que los resultados arrojan una prevalencia en el nivel alto de motivación laboral por parte de los colaboradores de la PNP.

Ahora bien, siendo que el Cuestionario de Motivación Laboral ML-ORG se descompone en dos dimensiones, a continuación, se explican los resultados en cada una de ellas.

4.1.2. NIVEL DE ENGAGEMENT EN TRABAJADORES DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ –CAJABAMBA

Dando cumplimiento al segundo objetivo específico de la investigación, los niveles de compromiso afectivo-cognitivo o engagement de los colaboradores de la PNP de Cajabamba, se muestran en la tabla 5.

Tabla 5.

Niveles Generales de Engagement en trabajadores de la Policía Nacional del Perú-Cajabamba

NIVEL	N	%
MUY BAJO	0	0
BAJO	24	29
MEDIO	57	71
ALTO	0	0
MUY ALTO	0	0
TOTAL	81	100

Nota: Elaboración Propia

Fuente: Datos de la encuestada aplicada a 81 colaboradores de la PNP-Cajabamba

En la tabla 5 se aprecia la prevalencia de un nivel medio de engagement o compromiso afectivo cognitivo de los

colaboradores de la PNP con la Institución, seguido de un nivel bajo, sin manifestaciones en los niveles alto, muy alto y muy bajo.

4.1.3. Niveles de vigor, dedicación y absorción, como componentes del Engagement en trabajadores de la PNP del Perú-Cajabamba.

Siendo este “un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción” (Salanova Schaufeli 2009, p.6) es necesario señalar los resultados en cada dimensión.

Tabla 6.

Niveles de vigor, dedicación y absorción, como componentes del Engagement en trabajadores de la PNP del Perú-Cajabamba.

Niveles	Vigor		Dedicación		Absorción	
	N	%	N	%	N	%
Muy Bajo	0	0	0	0	0	0
Bajo	24	29	0	0	24	29
Medio	57	71	81	100	57	71
Alto	0	0	0	0	0	0
Muy Alto	0	0	0	0	0	0
Total	81	100	81	100	81	100

Nota: Elaboración Propia

La tabla 6 muestra los resultados en los tres componentes del Engagement, revelando que en los colaboradores de la PNP

de Cajabamba predomina el nivel medio, seguido del nivel bajo de vigor y absorción, es decir, de energía mental y concentración mientras se trabaja, En cuanto a la dedicación sólo se reporta un nivel medio de implicación laboral, es decir, de entusiasmo o inspiración por el trabajo. En ninguno de los componentes se reportan niveles “muy bajo”, o por el contrario “alto” y “muy alto”.

4.1.4. Relación entre el Factor Higiene (Motivación Laboral) y el Factor Vigor (Engagement) en trabajadores de la Policía Nacional del Perú -Cajabamba.

Siendo que esta investigación se planteó como tercer objetivo específico la determinación de la relación existente entre el factor higiene y el factor vigor en colaboradores de la PNP de Cajabamba, se procede a continuación a efectuar el análisis de la relación existente, con base en los resultados encontrados.

Tabla 7

Relación entre el Factor Higiene y Factor Vigor en trabajadores de la PNP del Perú-Cajabamba

Dimensión	Factor Vigor(Engagement)		
	r	r ²	p
Factor Higiene			
(Motivación Laboral)	-0,05	0,3%	0.000**

Nota: r: Correlación de Pearson. r²:

Coefficiente de Determinación p:

*p<.05, una cola. **p<.01, dos colas

Los resultados mostrados en la Tabla / demuestran una correlación inversa altamente significativa entre el factor higiene y el factor vigor ($r = -0.05$; $p < .01$), aunque el coeficiente de determinación ($r^2 = 0,3\%$) indica que la influencia es débil. Dicho lo anterior se acepta la hipótesis (H_{i1}), lo que significa que entre el factor higiene y el factor vigor en trabajadores de la PNP de Cajabamba existe relación.

4.1.5. Relación entre el Factor Motivacional (Motivación Laboral) y el Factor Vigor (Engagement) en trabajadores de la PNP-Cajabamba.

A fin de cumplir el cuarto objetivo específico de la investigación y determinar si se acepta la hipótesis específica: Existe relación entre el factor motivacional y el factor vigor de los trabajadores de la PNP de Cajabamba, se procede a analizar los resultados obtenidos en ambas dimensiones, tal como se presenta en la tabla 8.

Tabla 8

Relación entre el Factor Motivacional y el Factor Vigor en trabajadores de la PNP del Perú-Cajabamba.

Dimensión	Factor Vigor (Engagement)		p
	r	r ²	
Factor Motivacional (Motivación Laboral)	0,65	43%	0.000**

Nota: r: Correlación de Pearson. r²:

Coeficiente de Determinación p:

*p<.05, una cola. **p<.01, dos colas

Los resultados que se muestran en la tabla 8 demuestran que entre el factor motivacional y el factor vigor existe una

correlación positiva, significativa considerable ($r=0,65$; $p<.01$) y el coeficiente de determinación ($r^2=43\%$) indica que el factor motivacional influye al factor vigor en un 43% es decir, de manera considerable. Por esta razón se acepta la hipótesis (H_{i2}): Existe relación entre el factor motivacional y el factor vigor en trabajadores de la PNP de Cajabamba.

4.1.6. Relación entre el Factor Higiene (Motivación Laboral) y el Factor Dedicación (Engagement) en trabajadores de la PNP de Cajabamba.

A fin de cumplir el quinto objetivo específico de esta investigación y determinar si se acepta o no la hipótesis específica (H_{i3}): Existe relación entre el factor higiene y el factor dedicación en trabajadores de la PNP de Cajabamba, se procede a analizar los resultados obtenidos en ambas dimensiones, como se muestra en la tabla 9.

Tabla 9

Relación entre el Factor Higiene y el Factor Dedicación en trabajadores de la PNP del Perú-Cajabamba.

Factor Dedicación			
Dimensión	r	r²	p
Factor			
Higiene			
(Motivación			
Laboral)	1	100%	0.000**

Nota: r: Correlación de Pearson. r²:

Coficiente de Determinación p:

*p<.05, una cola. **p<.01, dos colas

La tabla anterior muestra resultados que comprueban la existencia de una correlación positiva perfecta ($r=1$; $p<.01$, $r^2=100\%$) entre el factor higiene y el factor dedicación, lo que implica la existencia de una dependencia total entre las dos variables, es decir, hay una relación directa, aceptándose la hipótesis (H_{i3}) Existe relación entre el el factor higiene y el factor dedicación en trabajadores de la PNP de Cajabamba.

4.1.7. Relación entre el Factor Motivacional (Motivación Laboral) y el Factor Dedicación (Engagement) en trabajadores de la PNP de Cajabamba.

A continuación, se muestran los resultados que permiten verificar que existe una relación entre el factor motivacional y el factor dedicación de los trabajadores de la PNP de Cajabamba, tal como está planteado en el objetivo específico sexto.

Tabla 10

Relación entre el factor Motivacional y el factor Dedicación en trabajadores de la PNP del Perú-Cajabamba.

Dimensión	Factor Dedicación (Engagement)		
	r	r ²	p
Factor Motivacional (Motivación Laboral)	0,63	40%	0.000**

Nota: r: Correlación de Pearson. r²:

Coefficiente de Determinación p:

*p<.05, una cola. **p<.01, dos colas La

tabla 10 presenta resultados que

demuestran que entre el factor

motivacional y el factor dedicación existe una correlación positiva altamente significativa ($r=0,63$; $p<.01$) y el coeficiente de determinación ($r^2=40\%$) señala que el factor motivacional influye al factor dedicación de manera considerable. Por esta razón se acepta la hipótesis (H_{i4}): Existe relación entre el factor motivacional y el factor dedicación en trabajadores de la PNP de Cajabamba.

4.1.8. Relación entre el Factor Higiene (Motivación Laboral) y el Factor Absorción (Engagement) en trabajadores de la PNP de Cajabamba.

En la tabla siguiente se muestran los resultados que permiten establecer la relación entre el factor higiene y el factor absorción entre los colaboradores de la de la PNP de Cajabamba, tal como está planteado en el objetivo específico séptimo de la investigación.

Tabla 11

Relación entre el Factor Higiene y el Factor Absorción en trabajadores de la PNP del Perú-Cajabamba

Factor Absorción (
Dimensión	r	r²	p
Factor			
Higiene			
(Motivación			
Laboral)	0,10	1%	0.000**

Nota: r: Correlación de Pearson. r²:

Coefficiente de Determinación p:

*p<.05, una cola. **p<.01, dos colas

Los resultados mostrados en la tabla 11 demuestran que existe una correlación positiva significativa entre el entre el factor higiene y el factor absorción (r=0,10 p<.01) y por ende se acepta la hipótesis específica (H₁₅): Existe relación entre el factor higiene y el factor absorción del personal de la PNP de Cajabamba.

4.1.9. Relación entre el Factor Motivacional (Motivación Laboral) y el Factor Absorción (Engagement) en trabajadores de la PNP de Cajabamba.

En la tabla 12, se muestran los resultados que permiten

verificar la relación existente entre el factor motivación y el y el factor absorción de los trabajadores de la PNP de Cajabamba, tal como está planteado en el objetivo específico octavo de la investigación.

Tabla 12

Relación entre el Factor Motivacional y el Factor Absorción en trabajadores de la PNP del Perú-Cajabamba.

Dimensión	Factor Absorción		
	r	r ²	p
Factor Motivacional (Motivación Laboral)	0,19	4%	0.000**

Nota: r: Correlación de Pearson. r²:

Coeficiente de Determinación p:

*p<.05, una cola. **p<.01, dos colas

Los resultados mostrados en la tabla 12

12 demuestran que existe una

correlación positiva altamente

significativa entre el entre el factor

motivacional y el factor absorción del

engagement (r=0,19; p<.01) y en

consecuencia la hipótesis específica de

la investigación (H_{i6}) es aceptada:

Existe relación entre el factor motivacional y el factor absorción del personal de la PNP de Cajabamba.

4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS. -

Esta investigación se propuso como objetivo general la determinación de la relación existente entre la motivación laboral y el engagement en los colaboradores de la Policía Nacional de Cajabamba, y los resultados antes expuestos demuestran que existe una correlación positiva significativa entre el engagement y la motivación laboral ($r=0,44$; $p<.01$) y aunque el coeficiente de determinación ($r^2=20\%$) no es muy elevado en la correlación lineal, tal correlación se da de manera positiva, por ende se acepta la hipótesis de la investigación (HGI): Existe relación entre motivación laboral y el engagement del personal de la PNP de Cajabamba. Estos resultados demuestran coincidencia con los obtenidos por Bazán (2017) en su investigación desarrollada en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, obteniendo entre sus resultados que entre la motivación laboral y el engagement existe una correlación positiva ($r= 0,633$; $p<0,001$) entre la motivación laboral y el engagement del personal administrativo de la Universidad antes mencionada; asimismo, Cabanillas y Biancato (2016) en su tesis doctoral realizada en la misma institución

renombrada, en la que se propuso establecer la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional tanto del personal administrativo como del docente, obteniendo como resultado una correlación positiva moderada entre ambas variables, al igual que se obtuvo en esta investigación.

En relación a los niveles de Motivación Laboral, cuyos datos se propuso determinar la presente investigación en el primer objetivo específico, los resultados mostrados señalan que de ochenta y un (81) colaboradores de la PNP encuestados, el 24 % está motivado en un nivel “medio”, mientras que el 75% están altamente motivados. Tales resultados coinciden parcialmente con los alcanzados por Vega (2015) en la investigación desarrollada para obtener el título de Abogado, realizada para determinar la influencia de la motivación laboral en la productividad en el departamento de negocios de la caja rural de ahorro y crédito de “Mi Caja Cajamarca”, durante 20015, así como coincide con los obtenidos por Arce, & Cornelio (2016) en la investigación dirigida a establecer la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la UPAGU de la ciudad de Cajamarca, 2016 en lo que se refiere al porcentaje de encuestados ubicados en el nivel medio de motivación.

Los resultados mostrados significan que tales niveles de motivación llevan a estos colaboradores a cumplir su trabajo, a involucrarse con los objetivos de la institución, sin embargo, es necesario, que sean retroalimentados para evitar elevar niveles de insatisfacción. En tal sentido, Egúsquiza (2003) señala que los niveles de motivación afectan los diferentes aspectos del desempeño en su totalidad, iniciando en aspectos básicos como la asistencia hasta aspectos más complejos como la voluntad de adquirir nuevas destrezas o dar cumplimiento a protocolos nuevos, así como la adopción de nuevas maneras de pensar y organizar la prestación del servicio. Al respecto Vega, (2015) en la tesis ya citada, señala que a la par de la productividad, la motivación en el trabajo analizada desde la perspectiva humana, son bases necesarias para optimizar el desempeño y por ende la productividad empresarial, de tal manera que si estas varían afectarían el rendimiento y la rentabilidad de la organización, que en el caso de la presente investigación al ser una organización pública mejoraría no su rentabilidad pero si su nivel de eficiencia en el servicio a la comunidad y la prevención de delitos.

En relación a los niveles de engagement, abordada a propósito del planteamiento contenido en el segundo objetivo específico, los resultados arrojaron que 24 de los colaboradores, es decir un 29% tiene un nivel “bajo” de engagement mientras que 57, vale decir 71% se ubican en el nivel “medio”, esto implica que un porcentaje importante de colaboradores tiene “un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo”. como lo señala Salanova & Schaufeli (2009), lo que concuerda totalmente con los resultados alcanzados por Silipu (2017) en su investigación que estuvo dirigida a determinar la relación entre el engagement y la satisfacción laboral en agentes de una empresa de seguridad y vigilancia en la ciudad de Piura, desarrollada en la Universidad Cejar Vallejo, así como con los resultados obtenidos por Dacal, (2017) en la investigación desarrollada en la Universidad Siglo XXI de Argentina, titulada “Recursos laborales y engagement. Estudio de casos con equipos de trabajo en una empresa de desarrollo de software de Córdoba durante el período 2015-2016”. La coincidencia de los resultados aquí expuestos, es parcial con los obtenidos por Bazán, (2017) quien, en su investigación, referida ut supra, encontró un nivel de engagement “alto” en un 24,59%, no siendo el caso de la presente investigación,

pues no se reportó el compromiso organizacional o engagement en el nivel “alto” ni “muy alto”.

En cuanto a los componentes del Engagement se encontró que igualmente vigor y absorción obtuvieron un 71% en el nivel “medio”, seguido de un 29% en nivel “bajo”, no así en el caso de dedicación que el 100% estuvo concentrado en el nivel “medio”. Tales resultados concuerdan con los obtenidos por Silipu (2017), Dacal (2017) y Bazán (2017), en las investigaciones ya referidas, en cuanto a la ubicación del mayor porcentaje de los tres componentes en el nivel “medio”, lo que significa que existe una relación en la que el individuo tiene resistencia mental y la voluntad de dar un esfuerzo en el desarrollo de su trabajo, aun cuando se presenten obstáculos, conjuntamente con la expresión de sentimientos de ánimo, y se muestra inspirado y orgulloso, además de estar concentrado en su labor, vale decir, vigor, dedicación y absorción, tal como lo señalaba Salanova et al (2009) pero todo en nivel intermedio.

En relación a la relación existente entre el factor higiene de la motivación laboral y los tres componentes del engagement, los resultados demostraron la existencia de una correlación con el factor vigor ($r = -0.05$; $p < .01$), en cambio con el factor dedicación se obtuvo

una correlación directa perfecta ($r=1$; $p<.01$) y por último en relación al factor absorción se obtuvo una correlación positiva significativa ($r=0,10$ $p<.01$). Mientras que en relación a la correlación existente entre el factor motivacional de la motivación laboral y los tres componentes del engagement, los resultados demostraron la existencia de correlaciones positivas altamente significativas en los tres casos, como se mostró en la primera parte de este capítulo. Estos resultados, no se han podido comparar con otras investigaciones, toda vez que entre los antecedentes de la presente investigación, si bien se hicieron estudios correlacionales entre ambas variables, sólo se limitaron a establecer tal correlación en los niveles generales, más no entre los subfactores que componen las dimensiones de tales variables, siendo este un aporte de la presente investigación, que aspira de esa manera en convertirse en antecedente de futuros estudios sobre este mismo tema. Ahora bien, en lo referente a los niveles generales si hubo coincidencia con las investigaciones referidas con el carácter de antecedente, tal como se evidenció en las líneas anteriormente expuestas, así como también están avalados o respaldados por los diferentes teóricos que sirven de referente a la presente investigación, como la Teoría de factores de Herzberg (1957), Robbins (2008),

Salanova & Schaufeli (2009).

V.- PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

PROGRAMA “POTENCIANDO EL TRABAJO SALUDABLE”

5.1. INTRODUCCIÓN.

El logro de niveles elevados de compromiso por parte de los trabajadores son las prioridades de muchas empresas u organizaciones tanto públicas como privadas. Un empleado comprometido, puede considerarse un lujo, y para eso es necesario lograr un excelente nivel de motivación laboral, pues eso en términos generales los hace más productivos, más eficientes y eficaces, y en el caso de los cuerpos policiales como se trata en la presente investigación, los haría mejores servidores públicos.

Lograr altos niveles de compromiso o engagement puede ser un reto enorme en el campo laboral y situaciones como el no estar inspirado, estar aburrido, sentirse estancado, no obtener niveles satisfactorios de realización o progreso profesional, bajos salarios, entre otros, pueden determinar su bajo niveles de compromiso (engagement) o simplemente determinar el cambio del tipo de empleo, pues la naturaleza del trabajo, las condiciones físicas y ambientales, los niveles salariales son en su esencia los que entusiasman al trabajador y son los que ejercen influencia en el grado de compromiso de este.

De tal forma, que se hace necesario despertar, mantener y/o elevar la conexión emocional del empleado hacia la institución, mediante la motivación laboral, para que esa conexión influya en el compromiso o engagement hacia la organización y tengan positivo impacto en el desempeño y éxito de la misma, y a esos fines está dirigido la presente propuesta.

5.2.- FUNDAMENTACIÓN.

Uno de los aspectos de vital importancia en toda organización es su capital humano. De allí, que las empresas privadas y estatales deben asumir compromisos de gerencia con sensibilidad hacia las necesidades de sus colaboradores dentro de sus políticas de responsabilidad social.

La Policía Nacional por ser una entidad policial de carácter castrense, se rige a normas y reglamentos específicos, por ello este programa –que hoy se propone- va dirigido tanto a los jefes y oficiales de la PNP para que a través de estrategias sepan motivar a sus subalternos y a los Sub Oficiales y Técnicos dotarles de herramientas y pongan en práctica su capacidad de liderazgo, empatía y automotivación para llegar a la excelencia.

Es de prioridad en el presente programa ahondar estrategias en el engagement del personal policial de Cajabamba debido a que sus índices son más bajos que los motivacionales y para ello a través de la oficina de

recursos humanos se optimizará la estabilidad psicológica en este caso el engagement de los efectivos policiales, se obtendrán un conjunto de sinergias o beneficios positivos adicionales para la institución.

Efectivamente, los resultados obtenidos ponen en evidencia que si bien existe motivación general en un nivel elevado o alto, revelan también la existencia de un porcentaje importante de colaboradores que aún tienen un nivel medio de motivación y demuestra especialmente que hay cierta debilidad motivacional en el componente higiene en lo que se refiere al nivel salarial y en el factor motivacional lo relacionado con el reconocimiento y la responsabilidad, lo que se traduce en niveles medios de engagement - dada la correlación que existe en ambas variables- como quedó demostrado en las páginas anteriores. En virtud de estos resultados, se elabora la presente propuesta, consistente en un Programa de Intervención en Motivación Laboral, que se ha titulado "POTENCIANDO EL TRABAJO SALUDABLE" con la intención de optimizar aún más sus niveles de motivación y lograr un estado mental positivo hacia la actividad laboral, traducido en vigor, dedicación y mayor absorción, vale decir, en mayor energía en la realización de la labor, que esta esté llena de significado y propósito, que se mantenga entusiasmado, inspirado, inmerso, feliz, orgulloso, sin estrés, con ganas de ir a trabajar y permanecer concentrado en el mismo, aun cuando las cosas

no vayan del todo bien, es decir, generador de mayores niveles de engagement.

El propósito de mejorar el engagement en la PNP, es alcanzar que cada trabajador haga sus actividades de la mejor forma o cargo que ocupe.

.5.3.- OBJETIVO GENERAL DE LA PROPUESTA “POTENCIANDO EL TRABAJO SALUDABLE”.

Partiendo de lo anterior, se reitera que el propósito de la presente propuesta es elevar los niveles de compromiso institucional o engagement en los colaboradores de la PNP de Cajabamba, mediante la ejecución de un Programa de Intervención en Motivación Laboral para el Bienestar Organizacional.

5.4.- ANÁLISIS FODA.

A fin del diseño de la propuesta “POTENCIANDO EL TRABAJO SALUDABLE”, el investigador procedió previamente a la realización de una matriz FODA que le permitiera conocer -partiendo de la ejecución de la presente investigación y de los resultados alcanzados - las fortalezas y debilidades que se tenían a lo interno de la institución, así como estar

contestes de las oportunidades o amenazas del entorno. A continuación, se muestra dicho análisis.

Tabla 13

Análisis FODA de la PNP-Cajabamba

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES	DEBILIDADES	AMENAZAS
-Comunicación asertiva entre los colaboradores y supervisores.	-Nuevos canales de comunicación.	-Bajos salarios.	-Exposición a situaciones estresantes, derivadas de:
-Buen clima laboral.	-Brindar capacitación a los colaboradores.	-Niveles insatisfactorios de Realización y Progreso Profesional.	a) Aumento de índice de delitos
-Personal motivado.	-Alianzas con entes colaborativos	-Nivel medio de Engagement.	b) Mayores exigencias de atención por parte de la población.
-Trabajo en Equipo.		-Escases de recursos y bajo presupuesto para satisfacer demandas laborales.	-Mejores oportunidades de empleo en sector privado
-Conocimiento de la Institución y de su personal.			
-Satisfacción con condiciones físicas y ambientales de trabajo			

Nota: Elaboración Propia.

5.5.- ESTRATEGIAS Y PLAN DE ACCIÓN.

La propuesta diseñada, está dirigida a los colaboradores de la PNP, en Cajabamba. Esta consta de cuatro (4) sesiones de cuarenta y cinco (45) minutos cada una, que se realizarán en el período de un mes, a razón de una por semana. Ahora bien, tomando en cuenta que el horario es rotativo por las correspondientes guardias que debe cumplir el personal, se tiene proyectado poner en práctica el programa por dos (02) meses consecutivos dividiendo al personal en dos grupos: el “1” en el primer mes y el “2” en el mes siguiente, constituido dicho grupo por el personal que por razones de cumplimiento de sus responsabilidades no haya podido asistir a las primeras sesiones y posteriormente, un reforzamiento de las estrategias para ambos 1 y 2 durante el tercer mes.

Las sesiones que componen la propuesta, su metodología y demás detalles se indican a continuación:

Tabla 14

Sesión 1 “El desafío de ser mejor”

ESTRATEGIA	OBJETIVO	METODOLOGÍA	MATERIALES RESPONSABLE
<p>“EL DESAFÍO SER MEJOR”</p>	<p>Identificar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de la PNP e Cajabamba</p>	<p>-Saludo y palabras de inicio de la sesión a cargo del estudiante del XI ciclo de Psicología Uss.</p> <p>-Dinámica de presentación “Nariz preguntona”</p> <p>-Exposición del Tema “Motivación laboral”</p> <p>A través de esta charla se sensibiliza a los participantes haciéndoles entender que para alcanzar los objetivos que nos proponemos hay que ser perseverantes y tener un interés real. De esa manera cada día podemos ser mejores personas y estar satisfecho con nuestro proceder.</p> <p>-Finalmente se abre un espacio de mesa redonda para compartir las expectativas frente al programa: Ideas previas, percepciones, que se desea lograr o aprender.</p> <p>-Se finaliza la sesión con ejecución de ejercicios de Brain Gym.</p>	<p>✓ Tríptico. ✓ Papelotes. ✓ Limpia tipo de ✓ Equipo de sonido. ✓ Fichas de trabajo ✓ Data ✓ Laptop</p> <p>Estudiante: Segundo Quiroz Espinoza</p>

Sesión N°2 “Somos un Equipo”

ESTRATEGIA	OBJETIVO	METODOLOGÍA	MATERIALES	RESPONSABLE
-------------------	-----------------	--------------------	-------------------	--------------------

Tabla 16

<p>“SOMOS UN EQUIPO</p>	<p>Fortalecer los lazos ✓ Técnicas participativas ✓ entre colaboradores ✓ Técnicas grupales e individuales ✓ con el propósito de ✓ Introducción al tema “Trabajo en ✓ lograr que trabajen equipo y Liderazgo Policial”: ✓ en equipo, El diario vivir transcurre entre personas alcanzando los con las que hay que mantener ✓ ✓</p> <p>objetivos de la relaciones de armonía para poder Institución Policial. alcanzar las metas tanto personales como organizacionales, cuando se trata de relaciones de trabajo, con mayor razón el trabajo policial que es un trabajo coordinado y en equipo que exige establecer unos estándares comunes del actuar policial, que dé respuestas de manera rápida, eficaz y, precisa.</p>	<p>Tríptico. Papelotes. Limpiatipos.de Fichas trabajo Data Laptop</p>	<p>Estudiante: Segundo Pedro Quiroz Espinoza</p>
<p>El Policía como representante de la autoridad es un líder en su comunidad y en el lugar de trabajo y para ser eficiente debe dirigir su desempeño al cumplir con los propósitos establecidos en la misión y visión del ente policial. Para lo cual debe poner en práctica sus habilidades y destrezas, además de los valores animar, dirigir y mantener cohesionados a sus compañeros y a la misma comunidad en pro de la seguridad de la ciudadanía</p>			

Sesión N° 3 “Descubriendo Mis Emociones”

ESTRATEGIA	OBJETIVO	METODOLOGÍA	MATERIALES RESPONSABLE
------------	----------	-------------	------------------------

Tabla 17

<p>“DESCUBRIENDO MIS EMOCIONES</p>	<p>Reconocer la inteligencia emocional como factor que posibilita a los efectivos policiales a una mejor relación consigo mismo y con su entorno laboral.</p>	<p>✓ Técnicas participativas ✓ Técnicas grupales e individuales ✓ Exposición del tema “Inteligencia Emocional en el trabajo policial”: Entendido como la capacidad humana de experimentar sentimientos, y poder controlar esos estados emocionales en uno mismo y en los demás es básicamente un factor importante en el trabajo policial, porque la inteligencia emocional se refiere a saber dirigir y equilibrar las emociones, de forma de mantenerlas de manera estable, sin ahogarlas. Y la inteligencia social se refiere a la habilidad de entender y dirigir a los individuos para que actúen de manera sabia en sus relaciones interpersonales. Esto debe ser entendido por el Policía quien es un líder que debe estar y actuar de manera emocionalmente coherente. ✓ A continuación, se procede a tomar un test de inteligencia emocional de Daniel Góleman. ✓ Para finalizar la sesión la dinámica “Yo tengo un tic”</p>	<p>✓ Tríptico. ✓ Papelotes. ✓ Limpiatipos.de ✓ Equipo de sonido. ✓ Cartas trabajo.</p>	<p>Estudiante: Segundo Pedro Quiroz Espinoza</p>
-------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------

Tabla 18

ESTRATEGIA	OBJETIVO	METODOLOGÍA	MATERIALES RESPONSABLE
<p>“MANEJO DEL ESTRÉS CIERRE DEL PROGRAMA”</p>	<p>Plantear e estrategias de solución ante situaciones de estrés en su vida laboral y cotidiana</p>	<p>Lluvia de ideas</p> <p>Exposición del tema de fondo, considerando que el Policía está expuesto a actos violentos en los que arriesga su vida. Según el Psicólogo Gerson, las circunstancias a las que se exponen los policías es altamente estresante en virtud de los incidentes y situaciones peligrosas a las que se exponen que terminan afectando a su estado emocional; generando ansiedad, agotamiento emocional, afecciones físicas entre otros factores de riesgo, por el mismo hecho de no tener descanso por considerarse en todo momento “de servicio.</p> <p>El estudiante de Psicología procede a enseñarles técnicas de relajación, concentración y ejercicios de respiración profunda.</p> <p>Cierre del programa con el Vídeo: "Cerrando Ciclos" – Suelta el pasado y disfruta más el aquí y el ahora</p>	<p>Tríptico. Papelotes. Limpiafolios. Fichas de trabajo. Gaseosa, Bocaditos.</p> <p>Estudiante: Segundo Pedro Quiroz Espinoza</p>

5.6.- PRESUPUESTO DE GASTOS

Tabla 18

Gastos generados por la Propuesta

CONCEPTO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNIT.	TOTAL	APORTE EFECTIVO	APORTE VALORIZADO	APORTE MUNICIPALIDAD
TOTAL EGRESOS							
1.BIENES							
✓ Papelotes	Unid.	90	S/0.50	S/.45.00	S/.45.00	S/. 45.00	0
✓ Plumones De Papel	Unid.	6	S/.6.00	S/. 30.00	S/. 30.00	S/. 30.00	0
✓ Limpiatipos	Unid.	15	S/.3.00	S/. 45.00	S/.45.00	S/.45.00	0
✓ Tripticos	Unid	90	S/ 1.00	S/.90.00	S/90.00	S/ 90.00	0
2.SERVICIOS							
2.1.SERVICIOS PRESTADOS POR TERCEROS							
✓ Impresiones							
Certificados	Unid.	15	S/.5.00	S/.75.00	S/.75.00	S/. 75.00	0
2.2.CARGAS DIVERSAS DE ESTIÓ							
✓ Coordinador (Uss)	Persona	2					0
✓ Gastos De Viaje:		12	120.00	S/120.00			0
2.3.OTROS							
✓ Gigantografías (Banner)	Unid.	1	80.00	S/80.00			0
TOTAL P.O (2016)				S/.405.00	S/.405.00	S/. 405.00	0

5.7.- CRONOGRAMA.

En el Diagrama de Gantt que se expone en seguida, se indica el tiempo de ejecución de las estrategias planteadas dentro de la propuesta que aquí se presenta.

ESTRATEGIA /SESIÓN	MES 1			MES 2			MES 3		
	S E M	S E M	S E M	S E M	S E M	S E M	S E M	S E M	
1.“EL DESAFÍO DE SER MEJOR”	X			X			X		
2.“SOMOS UN EQUIPO		X			X			X	
3.“DESCUBRIENDO MIS EMOCIONES			X			X			X
4.“MANEJO DEL ESTRÉS Y CIERRE DEL PROGRAMA”				X			X		X

Partiendo de lo anterior, se reitera que el propósito de la presente propuesta es elevar el nivel de compromiso institucional en los colaboradores de la PNP de Cajabamba, a través de la ejecución del Programa de Intervención en Motivación Laboral para el Bienestar de la

Organización “Potenciando el Trabajo Saludable” que quedó expuesto en las páginas anteriores.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

En la investigación se obtuvo resultados que permiten alcanzar las conclusiones siguientes:

1. Existe una correlación positiva significativa ($r=0,44$; $p<.01$) entre el engagement y la motivación laboral en los colaboradores de la PNP de Cajabamba.
2. Los colaboradores de la PNP-Cajabamba, tiene “alto” nivel de motivación laboral (76%); seguido de un nivel “medio” (24%). En cuanto a los factores que componen a la motivación, en el factor higiene la prevalencia es en el nivel “alto” (83%), seguido del nivel “medio” (11%) y por último el nivel “bajo” (6%); asimismo, en el factor motivacional, se tiene que la prevalencia es en nivel “alto” (82%), seguido del nivel “medio” (18%), sin manifestaciones en el nivel bajo.
3. Los colaboradores de la PNP-Cajabamba tienen un nivel “medio” (71%) de engagement o compromiso afectivo cognitivo, seguido de un nivel “bajo” (29%), sin manifestaciones en los

niveles muy alto, alto y muy bajo. En cuanto a vigor, absorción y dedicación que son los componentes del engagement se halló que predomina un nivel “medio” (71%) de vigor y absorción, seguido de un nivel “bajo” (29%). En cuanto a la dedicación sólo se reporta un nivel “medio” (100%).

4. Existe una correlación inversa significativa, ($r = -0.05$; $p < .01$) entre el factor higiene y el factor vigor, en trabajadores de la PNP de Cajabamba.
5. Existe correlación positiva, significativa y considerable ($r = 0,65$; $p < .01$) entre el factor motivacional y el factor vigor en trabajadores de la PNP de Cajabamba
6. Existe correlación positiva perfecta entre el factor higiene y el factor dedicación ($r = 1$; $p < .01$) en trabajadores de la PNP de Cajabamba.
7. Existe una correlación positiva significativa y considerable ($r = 0,63$; $p < .01$) entre el factor motivacional y el factor dedicación en trabajadores de la PNP de Cajabamba.
8. Existe una correlación positiva significativa ($r = 0,10$ $p < .01$) entre el entre el factor higiene y el factor absorción del personal de la PNP de Cajabamba.

9. Existe una correlación positiva significativa ($r=0,19$; $p<.01$) entre el factor motivacional y el factor absorción del personal de la PNP de Cajabamba.

6.2.- RECOMENDACIONES.

Una vez llegado al final de la investigación, luego de analizar los resultados que se obtuvieron y presentar las conclusiones antes expuestas, así como las debilidades observadas en la población objeto de estudio, permiten formular una serie de recomendaciones o sugerencias,

A) Al personal directivo de la Policía Nacional de Cajabamba, se les recomienda:

1. Implementar charlas sobre el trabajo en equipo, liderazgo policial y manejo de emociones para los colaboradores de la PNP, Cajabamba.
2. Organizar eventos que permitan tener ratos de esparcimiento colectivos, para liberarse del estrés y formar lazos entre los miembros de la institución y de su familia.
3. Capacitar a los colaboradores para que asuman cargos de mayor nivel jerárquico y pueden obtener mejor

remuneración y por ende sentirse motivados.

4. Impulsar programas de estímulo al trabajo, que le permita al colaborador que cumple con eficiencia su labor obtener la gratificación del reconocimiento por el deber cumplido.

B) A otros investigadores, se les sugiere:

1. Desarrollar investigaciones cualitativas sobre motivación y engagement, con entrevistas a profundidad del personal de la PNP, para estudiar el tema desde otras dimensiones
2. Realizar estudios de tipo cuantitativo incluyendo variables como el burnout, exigencias laborales liderazgo del personal directivo, en los colaboradores de la Policía Nacional de Cajabamba.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, W. (2014) Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación. *Guía de Aprendizaje*. Publicación de la Universidad Cejar Vallejo. Recuperado el 06 de julio de 2018 de <https://se59ec0beb4cda07c.jimcontent.com/.../Diseño%20y%20Desarrollo%20de%20>
- American Psychological Association (2018) (Página Web). *Manual of the American Psychological Association*. (6ª ed). EEUU. Autor. Recuperado de www.apa.org.
- Arce, A. & Cornelio, S. (2016) *Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C de la ciudad de Cajamarca, 2016*. [Tesis de Grado]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Perú. Recuperado el 18 de julio de 2018 de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/255>
- Bazán, K. (2017) Motivación Laboral Y Engagement en el Personal Administrativo de la Universidad Privada Antonio Guillermo URRELO S.A.C. 2017. (Tesis de Post-Grado) Universidad Privada Antonio Urrelo. Recuperado de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU>
- Becerra S. & Flores D. (2016) *Influencia de los factores motivacionales en la satisfacción laboral del servicio hotelero de cuatro estrellas en Cajamarca-2016*. [Tesis de Grado]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Perú.

- Bedodo V. & Giglio C. (2006) *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. [Tesis de Grado]. Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales. Chile. Recuperado el 07 de julio de 2018 de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/113580>
- Benevides-Pereira D., Fraiz, P. & Porto-Martins. (2009) *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Introducción a la primera versión al español: GEPEB - Grupo de Estudios de Pesquisas sobre Estres y Burnout*. Traducido en noviembre de 2011. Original: UWES – Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker [Version 1, November 2003] Recuperado el 30 de junio de 2018 de https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf.
- Cabanillas, M. & Biancato, (2016) Y. Correlación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional con el Engagement en el personal docente y administrativo de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C. 2016 [Tesis Doctoral]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Perú. Recuperado el 18 de julio de 2018 de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/255>
- Castro, R. (2005) Síndrome de Burnout o Desgaste Profesional. Breve Referencia a sus Manifestaciones en Profesores Universitarios. *Anuario del Instituto de Derecho Comparado*. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. UC. (Nro. 28) 157-184.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta. Ed). Santa Fe de Bogotá: Editorial Mc. Graw Hill. Hispanoamericana S.A.
- Cruz, J. (2017) *Compromiso Organizacional y Valores Personales en Colaboradores de una Empresa Agroindustrial del Distrito de Santiago de Cao* [Tesis de Grado]. Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado el 07 de julio de 2018 de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3437/1/RE_PSICO_JOSE.CRUZ_COMPROMISO.ORGANIZACIONAL_DATOS.PDF
- Dacal, I. (2017) Recursos Laborales y Engagement. Estudio de caso con equipos de trabajo en una empresa de desarrollo de software de Córdoba durante el Período 2015/2016. (Tesis de Grado). Universidad Siglo XXI. Argentina. Recuperado de

<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/.../DACAL%20MENDEZ%20IGNACIO.pdf?...>

Egusquiza, L. (2003). *Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumonología del Instituto de Salud del Niño*. (Tesis de Grado). Universidad Particular Cayetano Heredia Lima.

Furnham, A. (2002) *Psicología Organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*. Editorial: Oxford University Press. 748 págs.

Hernández R., Fernández C. & Baptista P. (2004) *Metodología de la Investigación*. (3era ed). México: Mc Graw Hill.

Herzberg, f., Mausner, B., & Snyderman, B.B. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley & Sons. In *Work and the nature of man*, F. Herzberg (1973), New York: Mentor Book, pp. 91-111.

Kajale, D. (2009) *Mobbing. El Acoso Laboral. Tratamiento Jurídico y Preventivo*. Venezuela. Vadell Hermanos Editores.

Kahan, W. (01 de diciembre de 1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*. vol. 33 (4) 692-724. Recuperado el 18 de Julio de 2018 de https://www.researchgate.net/publication/275697337_Psychological_Conditions_of_Personal_Engagement_and_Disengagement_at_Work

Ley N° 27238. Ley Orgánica de la Policía Nacional del Perú. (Decreto Nro. 1267) (2016) *Diario Oficial del Bicentenario. El Peruano*. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-la-policianacional-del-peru-decreto-legislativo-n-1267-1464781-2/>

Lisbona, A. Morales F. & Palací F. (2009). El engagement como resultado de la socialización organizacional. En *International Journal of Psychology and Psychological Therapy* 2009, 9 (1) 89-100. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, España. Recuperado el 07 de julio de 2018 de <http://www.ijpsy.com/volumen9/num1/223/el-engagementcomo-resultado-de-la-socializaci-ES.pdf>

Maslach, C. Schaufeli, W.B. Leiter, M. (2001) *Job burnout*. Annual Review of Psychology (397-422).

Maslow, A. (1991) Teoría de la Motivación. (3era Edición) Madrid. España. Ediciones Díaz de Santos. S.A.

Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89, 991–1007. doi: 10.1037/0021-9010.89.5.991
Palma, S. (1999) “Relación entre motivación y el clima laboral en personal de identidades universitarias”. *Revista de Investigación*. Publicación de la Universidad Nacional Mayor de San Marco. Recuperado el 07 de Julio de 2018 de

<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/viewFile/4909/4764>

Paredes, G. R. (2010). *Nivel de satisfacción laboral del enfermero (a) asistencial durante la atención brindada a los pacientes en el servicio de emergencia. Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen* [Tesis de Especialista] Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Recuperado el 06 de julio de 2018 de <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IscScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=Ink&exprSearch=737395&indexSearch=ID>

Parra P. & Pérez C. (2010) Propiedades psicométricas de la escala de compromiso académico, UWES-S (versión abreviada), en estudiantes de psicología. En *Revista Educación Ciencia y Salud*. 7 (2): 128-133. Universidad de Concepción. Chile. Recuperado el 06 de julio de 2018 de <http://www2.udec.cl/ofem/recs/anteriores/vol722010/artinv7210c.pdf>

Raigosa Gallego, D., Marín Londoño, B. (2010). Formación en creencias de eficacia. Una propuesta para reducir el burnout y optimizar los niveles de Engagement en empleados. *International Journal of Psychological Research*, 3(2), 86-92. Recuperado el 18 de julio de 2018 de <file:///C:/Users/LEO/Downloads/Dialnet-FormacionEnCreenciasDeEficacia-5134711.pdf>

Ramis Palmer, Ma., Manassero M. Ferrer, V. Pérez & García-Buades, E. (2007) No es fácil ser un buen jefe/a! Influencia de las habilidades comunicativas de la dirección sobre la motivación, la autoeficacia y la satisfacción de sus equipos de trabajo. En *Revista de Psicología del*

Trabajo y de las Organizaciones, 2007, vol. 23 (Nº 216). 161-181 ISSN: 1576-5962 Publicación de la Facultad de Psicología. Universidad de las Islas Baleares.

Robbins, S. (2003) *“La Verdad sobre la Dirección de Personas y nada Más que la Verdad”*. Barcelona. Ediciones Gestión 2000.

Sabino, C. (2008) *El Proceso de Investigación*. Recuperado de https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/el-proceso-deinvestigacion_carlos-sabino.pdf

Salanova, M. & W. Schaufeli. (2009) “El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión”. *Anales de Psicología*, vol. 25, (2) 397398 Publicación de la Universidad de Murcia, España. Disponible Recuperado el 29 de junio de 2018 de <http://www.redalyc.org/pdf/167/16712958022.pdf>

Sierra, R. (1999) *Técnicas de Investigación Social*. Madrid. Paraninfo.

Silipu, S. (2017) *“Engagement y Satisfacción Laboral en agentes de Empresas de Seguridad y Vigilancia Privada, en la ciudad de Piura”* [Tesis de Grado]. Universidad Cejar Vallejo. Perú. Recuperado el 06 de julio de 2018 de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10742/silupu_as.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Universidad Señor de Sipán. (2018). *Temas del Curso Investigación II*. Perú.

Vega, M. (2016). Influencia de la motivación laboral en la productividad desde la perspectiva humana del personal en el departamento de negocios en la caja rural de ahorro y crédito S.A. “MI Caja Cajamarca, Cajamarca-2015”. [Tesis de Grado]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Perú. Recuperado el 18 de julio de 2018 de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/255>

Zelada, K. (2016) *Relación de la Motivación Laboral con el Clima Organizacional en los Agentes de Seguridad y Vigilancia Privada de la Empresa Especial Bucranio Sac, Peru*. (Tesis de Maestría) Universidad Cejar Vallejo. Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/>

ANEXOS

ANEXO 1 ESCALA MOTIVACIÓN LABORAL

FORMULARIO PARA COLABORADORES DE LA POLICIA NACIONAL PERUANA DE

CAJABAMBA. INSTRUCCIONES: A continuación, se le presenta el formulario que ha sido elaborado para conocer la influencia de la motivación laboral en el engagement del personal de la POLICIA NACIONAL PERUANA DE CAJABAMBA. Usted deberá identificar las respuestas a cada pregunta formulada.

Agradezco su colaboración y participación.

DATOS DESCRIPTIVOS

EMPRESA: _____

CARGO: _____ SEXO: _____

ANTIGÜEDAD: _____ EDAD: _____ ESTUDIOS: _____

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

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a su actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa (X) en el recuadro, la respuesta que para usted sea la indicada. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones. Por favor responda con total sinceridad, recuerde que es anónima.

X.1.FACTORES HIGIENICOS	ESCALA DE VALORACIÓN					
X.1.1 BENEFICIOS Y SERVICIOS SOCIALES	NUNCA	CASI NUNCA	NO SABE	NO RESPONDE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
X.1.1.1 Tengo acceso a préstamos a través de la empresa.						
X.1.1.2 El personal de la empresa cuenta con beneficios sociales						
X.1.1.3 La institución respeta mi hora de descanso						
X.1.1.4 Tengo una buena relación con mis compañeros						
X.1.1.5 Recibo aguinaldo por fiestas patrias.						

X.1.2.- SUPERVISIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN					
	NUNCA	CASI NUNCA	NO SABE	NO RESPONDE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
X.1.2.1 Tomo de forma positiva nuevas formas de trabajo brindado por mi supervisor.						
X.1.2.2 Pienso que mi trabajo sería mejor si lo realizo solo						
X.1.2.3 Suelo recibir asesoría por parte de mi superior.						
X.1.3 LAS CONDICIONES FISICAS AMBIENTALES DE TRABAJO	ESCALA DE VALORACIÓN					
	NUNCA	CASI NUNCA	NO SABE	NO RESPONDE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
X.1.3.1 Mi lugar de trabajo está afectando mi salud.						
X.1.3.2 Mi lugar de trabajo cuenta con una adecuada ambientación						
X.1.3.3 Me siento seguro en mi trabajo.						
X.1.4. SALARIO	ESCALA DE VALORACIÓN					

	NUNCA	CASI NUNCA	NO SABE	NO RESPONDE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
X.1.4.1 Considero que mi salario es bajo.						

X.2.FACTORES MOTIVACIONALES	ESCALA DE VALORACIÓN					
X.2.1. REALIZACIÓN	NUNCA	CASI NUNCA	NO SABE	NO RESPONDE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
X.2.1.1 Me siento conforme con mi trabajo porque me ayuda a ser mejor						

X.2.1.2 Establezco relaciones internas en la organización.						
X.2.1.3 Me siento bien con mi desempeño laboral.						
X.2.1.4 Colaboro intensamente en el logro de objetivos de la empresa.						
X.2.1.5 Me cuesta trabajo formar parte de un grupo.						
X.2.1.6 Indago sobre temas que son de mi competencia						

X.2.1.7 Aspiro a otros cargos.						
X.2.1.8 Mis superiores suelen asignarse responsabilidades.						
X.2.1.9 Sé que puedo contar con mis compañeros en dificultades.						
X.2.2.- RECONOCIMIENTO	ESCALA DE VALORACIÓN					
	NUNCA	CASI NUNCA	NO SABE	NO RESPONDE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
X.2.2.1 Siento que toman en cuenta mis opiniones.						
X.2.2.2 Considero que reconocen mi trabajo.						
X.2.2.3 Reconocen mis horas extras.						
X.2.2.4 Me dan a conocer que mejoro día a día.						
X.2.2.5 Cuando se toman decisiones me informan de ello en el área de trabajo.						
	ESCALA DE VALORACIÓN					

X.2.3.PROGRESO PROFESIONAL	NUNCA	CASI NUNCA	NO SABE	NO RESPONDE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
X.2.3.1 Tengo habilidad para participar activamente en el logro de una meta en común.						
X.2.3.2 Realizo trabajos adicionales que ayudan al crecimiento de la empresa.						
X.2.3.3 Estoy dispuesto a colaborar más allá de mis responsabilidades cuando sea necesario.						
X.2.3.4 Si me asignan una tarea						
que no es de mi competencia hago lo posible por realizarla.						
X.2.3.5 El área que desempeño ayuda al crecimiento de la empresa.						
X.2.3.6 Me siento seguro de poder ofrecer mejoras a la empresa						

X.2.3.7 Estoy enterado del rendimiento actual de la organización.						
X.2.3.8 Me intereso por como mis compañeros realicen su labor.						
X.2.3.9 Mantengo una comunicación abierta con mi supervisor.						
X.2.3.10 Se preocupan por implementar mis conocimientos.						
X.2.4. RESPONSABILIDAD	ESCALA DE VALORACIÓN					
	NUNCA	CASI NUNCA	NO SABE	NO RESPONDE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
X.2.4.1 Siento y puedo delegar mis responsabilidades.						
X.2.4.2 La empresa reconoce mi puntualidad.						
2.4.3 Me agrada llegar temprano al trabajo porque me siento satisfecho.						
X.2.4.4 La empresa reconoce cuando entrego un buen trabajo a tiempo						

X.2.4.5 Me importa terminar mi trabajo a tiempo.						
--------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--

ANEXO 2.

CUESTIONARIO PARA EVALUAR ENGAGEMENT

FORMULARIO PARA COLABORADORES DE LA POLICIA NACIONAL PERUANA DE CAJABAMBA. INSTRUCCIONES: A continuación, se le presenta el formulario que ha sido elaborado para conocer la influencia de la motivación laboral en el engagement del personal de la POLICIA NACIONAL PERUANA DE CAJABAMBA. Usted deberá identificar las respuestas a cada pregunta formulada.

DATOS DESCRIPTIVOS.

EMPRESA: _____

CARGO: _____ SEXO: _____

ANTIGÜEDAD: _____ EDAD: _____ ESTUDIOS: _____

INSTRUCCIONES: Por favor, lea cuidadosamente los siguientes enunciados y conteste con total sinceridad según su punto de vista. Si Ud. nunca se ha sentido así coloque "0" (cero), y en caso contrario responda del 1 al 4, teniendo en cuenta la siguiente escala de respuesta:

Nunca: 0	Casi Nunca: 1	No sabe /No responde: 2	Casi siempre : 3	Siempre : 4
DIMENSIONES/ITEMS		RESPUESTA		
Z.1. VIGOR				
Z.1.1. En mi trabajo me siento lleno de energía				
Z.1.2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito				
Z.1.3. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar				
Z.1.4. Estoy inmerso en mi trabajo				
Z.1.5. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo				
Z.1.6. Soy muy persistente en mi trabajo				
Z.2. DEDICACIÓN				

Z.2.1. Estoy entusiasmado con mi trabajo	
Z.2.2. Mi trabajo es retador o desafiante	
Z.2.3. Mi trabajo me inspira	
Z.2.4. Soy feliz cuando estoy absorto (inmerso) en mi trabajo	
Z.2.5. Estoy orgulloso del trabajo que hago	
Z.3. ABSORCIÓN	
Z.3.1. El tiempo vuela cuando estoy trabajando	
Z.3.2. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	
Z.3.3. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	
Z.3.4. Me “dejo llevar” por mi trabajo	
Z.3.5. Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo	
Z.3.6. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando	